

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Qur'anic Self Efficacy (QSE)*

Efikasi diri merupakan teori ilmu kognitif hasil riset dan kajian Albert Bandura yang menitikberatkan pada aspek pengaruh efikasi diri terhadap kinerja akademik pembelajar dan hubungan antara efikasi diri dengan prestasi secara umum. Efikasi diri atau kemampuan yang disadari, mengacu pada kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam mencapai keberhasilan menjalankan tugas yang diberikan (Bandura, 1997). Bagi seseorang dengan level efikasi diri tinggi, ia merasa mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan sukses dan sebarang sulitnya tanggung jawab tersebut, maka tugas tersebut akan dijalankannya dengan senang hati, tetap bertahan dan berusaha untuk menyelesaikannya sampai tuntas. Maka sebaliknya bagi seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri rendah, ia mudah menyerah dan menghindari tugas, apabila pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dirasa terlalu sulit untuk dikerjakan. Saat seseorang dengan level efikasi diri rendah gagal dalam melakukan tugasnya, mereka akan menilai kegagalan itu sebagai kurangnya kemampuan diri dan cenderung kehilangan kepercayaan pada kemampuannya. Dan ketika mereka berhasil, mereka menilai keberhasilannya karena faktor-faktor eksternal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat Bandura (1986) bahwa mahasiswa mampu menguasai dan menyelesaikan suatu tugas yang menantang dengan hanya sedikit sekali bantuan, level efikasi dirinya akan meningkat. Seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi cenderung menginginkan tugas-tugas yang menantang, dapat bertahan lebih lama, dan berusaha secara optimal dalam proses pengerjaannya. Apabila mereka berhasil, mereka menghubungkan keberhasilan mereka karena kemampuan mereka. Namun apabila mereka gagal, mereka menghubungkan pada upaya mereka yang minim atau lingkungan yang tidak mendukung. Ini adalah sebuah persepsi bahwa kemampuan merekalah yang

menjadi penyebab keberhasilan dan mempengaruhi hasil (outcome) ketimbang karena kemampuan asli mereka sesungguhnya.

Empat faktor yang menentukan efikasi diri, yaitu:

- a) Pengalaman seseorang (*enactive mastery experience*) yang merujuk pada pengalaman kesuksesan yang pernah dicapai seseorang pada masa lampau, ini akan meningkatkan efikasi dirinya. Sedangkan kegagalan yang berulang akan menurunkan efikasi dirinya serta dapat mempengaruhi kemampuan dirinya pada tugas-tugas berikutnya.
- b) Pengalaman kesuksesan orang lain (*vicarious experience*), yakni proses belajar dari orang lain (modeling) akan mempengaruhi efikasi diri seseorang, apabila model tersebut sesuai.
- c) Persuasi verbal (*verbal persuasion*), yaitu persuasi verbal yang dilakukan oleh orang-orang yang menjadi panutan dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan semua yang dilakukan, dapat meningkatkan efikasi diri seseorang. Contohnya dalam pendidikan adalah pendidik sering memberikan persuasi verbal berupa: umpan balik verbal, evaluasi, dan dorongan. Agar efikasi diri menjadi positif maka persuasi harus tulus, realistis dan berasal dari sumber yang terpercaya.
- d) Keadaan fisiologi dan emosional (*physiological and emotional states*), dimana seseorang akan melihat kondisi fisiologis yang ditandai oleh kecepatan detak jantung, ritme nafas, keringat dan emosional (mood) dalam menilai kemampuan.

Keyakinan seseorang sewaktu bekerja dipengaruhi oleh keadaan emosional yang sedang dihadapi seseorang. Keyakinan akan kemampuan masing-masing individu beragam yang sifatnya fluktuatif pada seseorang untuk tugas-tugas yang berbeda (Bandura, 1997). Dalam banyak aktivitas, efikasi diri berkontribusi terhadap aktualisasi diri (self-esteem) (Bandura, 1986). Keyakinan-keyakinan (efikasi diri) mempengaruhi cara orang mendekati tantangan-tantangan baru dan berkontribusi terhadap tampilan kinerja karena keyakinan-keyakinan ini mempengaruhi proses berfikir, motivasi, dan perilaku (Bandura, 1997). Efikasi diri tidak statis dan dapat berubah bersama waktu yang merupakan hasil dari

penilaian ulang (*reassessment*) secara periodik terhadap seberapa memadainya kinerja yang telah dilakukannya (Bandura, 1986).

Jones (1986) juga menjelaskan indikator dari efikasi diri yang senada dengan pendapat yang disampaikan oleh Bandura, yaitu: perasaan mampu melakukan pekerjaan, memiliki kemampuan yang lebih baik, menyukai tugas yang menantang dan merasa puas terhadap pekerjaan. Bisa disimpulkan bahwa arah efikasi diri terletak pada keyakinan mengenai dirinya mampu melakukan suatu tugas. Beberapa faktor yang mempengaruhi Efikasi diri diantaranya: pengalaman dirinya sendiri sebelumnya, pengalaman orang lain yang menjadi model, persuasi verbal serta kondisi fisiologi dan emosional. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap efikasi diri dari faktor-faktor diatas adalah pengalaman seseorang sebelumnya.

Efikasi diri itu berkaitan dengan keimanan seseorang akan keterlibatan Allah SWT dalam setiap usahanya. Apabila ia menyakini kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan, maka ia akan bekerja ekstra keras untuk mencapai tujuannya, dikarenakan capaian kinerja seseorang itu tergantung dari level keyakinannya. Adapun dalil mengenai keimanan pada konsep efikasi diri telah banyak dijelaskan oleh Allah SWT di dalam Alqur'an, tetapi penulis disini hanya membatasi hanya beberapa ayat-ayat saja. Untuk memudahkan dalam mengingat landasan konsep *Qur'anic Self Efficacy* secara efektif, maka dapat disingkat menjadi "RAPAT" berikut ini uraiannya:

a. Rahmat Allah SWT.

Komitmen tinggi dan tidak menyerah adalah sesuatu yang ada dituntut oleh Allah SWT. sebagaimana dinyatakan dalam QS. Yusuf, 12:87, berikut ini:

يَبْنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْتِسُوا مِنْ رَوْحِ

اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْتِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Artinya: "Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir". (QS.Yusuf, 12:87).

b. Allah SWT. tidak membebani.

Pembebanan merupakan persoalan yang susah, karenanya harus berimbang linier dengan kemampuannya. Kemampuan yang dimaksud dalam ayat tersebut, bukanlah batas minimal kemampuan seseorang, melainkan bersepakat dengan segenap kapasitas mereka, sebagaimana dinyatakan dalam QS. Al-Baqarah, 2:286, berikut ini:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا أَوْرَاقَ كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS. Al-Baqarah, 2: 286).

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah SWT tidak akan membebani hamba-Nya dengan sesuatu yang tidak dapat ditanggung. Jika seseorang percaya pada janji Allah SWT, maka bentuk keyakinan batinnya akan berkembang bahwa pekerjaan yang diamanahkan adalah sesuatu yang dapat dijalankan, dengan berbagai kendala yang bisa diatasi selama bertugas, karena kemampuan yang proporsional dengan apa yang ditentukan oleh Allah SWT pada setiap individu (Ahmad, 2001).

c. Prasangka Allah SWT.

Bagi seorang muslim dan mu'min, yang terpenting adalah selalu berpikiran positif, beriman dengan berpikiran positif kepada Sangkaan Allah SWT. Jika seorang individu berpikir positif maka hal-hal positif akan datang kepadanya dan sebaliknya (Rusdin, 2008). Ini karena dalam Hadits Qudsi diriwayatkan oleh Muslim (1984, Hadis No:7005). Allah SWT menyatakan bahwa:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ،
 قَالَ : يَقُولُ اللَّهُ تَعَالَى : أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي ، وَأَنَا مَعَهُ إِذَا ذَكَرَنِي ،
 فَإِنْ ذَكَرَنِي فِي نَفْسِهِ ، ذَكَرْتُهُ فِي نَفْسِي ، وَإِنْ ذَكَرَنِي فِي مَلَأٍ ذَكَرْتُهُ
 فِي مَلَأٍ خَيْرٍ مِنْهُمْ (مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ)

Dari Abu Hurairah RA. Ia berkata bahwa Nabi SAW bersabda, “Allah Ta’ala berfirman: Aku sesuai prasangka hamba-Ku. Aku bersamanya ketika ia mengingat-Ku. Jika ia mengingat-Ku saat bersendirian, Aku akan mengingatnya dalam diri-Ku. Jika ia mengingat-Ku di suatu kumpulan, Aku akan mengingatnya di kumpulan yang lebih baik daripada itu (kumpulan malaikat)”. (HR. Bukhari, no. 6970 dan Muslim no. 2675)

d. Allah SWT. tidak merubah.

Perubahan yang dimaksud dalam surat ini adalah perubahan ilahi, berupa jalan dan cara Allah SWT. dan perubahan insani berupa upaya yang dilakukan manusia. sebagaimana dinyatakan dalam QS. Ar-Ra’d,13:11, berikut ini:

لَهُمْ مَعْقِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ أَفْلًا مَرَدَّدًا لَهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. Ar-Ra’d, 13:11).

e. Tawakkal kepada Allah SWT.

Akhlaq ini sungguh luar biasa, manusia tidak dapat mengandalkan siapapun kecuali hanya kepada Allah SWT. Dengan kekuatan tawakkal, kita akan dicukupkan, meliputi kebutuhan dan urusan kita, sebagaimana dinyatakan dalam QS. Al-Imran, 3:159, berikut ini:

فَمَا رَحْمَةٌ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّمْ يَكُنْ لَهُم مَّا كَانَتْ أَرْصَافُهُمْ لَافْتَادُوا بِكُلِّ قَوْمٍ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”. (QS. Al-Imran, 3:159). Individu dengan SE

tinggi tidak hanya percaya pada kemampuan diri mereka sendiri namun kemudian melakukan tugas dengan komitmen dan konsistensi, bahkan pada akhir pekerjaan yang telah mereka lakukan, mereka meletakkan semua upaya mereka di tangan Allah Yang Maha Kuasa (Al-Qaradhawi, 2000).

Keyakinan pada kemampuan untuk melakukan tugas tertentu atau ketahanan menghadapi kesulitan berasal dari dalam diri seseorang. karena pada hakekatnya manusia adalah “produk” Allah SWT yang paling paripurna, sebagaimana difirmankan dalam Alqur’an, sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (QS. At-Tin, 95:4).

Individu yang percaya pada kemandirian, ketika menghadapi kegagalan, mereka tidak akan membesar-besarkan kelemahan mereka, tetapi mereka bangkit dan menjadikan kegagalan sebagai pelajaran untuk tidak diulang di masa depan dan sebaliknya. Jika mereka berhasil, mereka tidak akan mengklaim bahwa kesuksesan datang dari usaha mereka sendiri, namun mereka meletakkan kesuksesan karena bantuan dan pertolongan dari Allah SWT. Ini karena mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai kesuksesan seperti ketika Allah SWT mengizinkannya (Ismail, 1998). Dan tugas manusia adalah menyempurnakan keyakinan dan ikhtiar dengan cara menolong agama Allah SWT. seperti jaminan Allah dalam Alqur’an, sebagai berikut:

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن نُّصِرُوا اللَّهُ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ ﴿٧﴾

Artinya: Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu. (QS. Muhammad, 47:7)

2.1.2 Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Menurut Maslow, terdapat 5 macam kebutuhan dasar, yang senantiasa dialami seseorang individu. Untuk teori hierarki kebutuhannya sendiri, Maslow menyebutkannya sebagai sintesis atau perpaduan teori yang holistik dinamis, dimana teori kebutuhan manusia itu bersusun secara hierarkis. seperti pada gambar 2.1 berikut:



Sumber : Robbins, (2001)

Gambar 2.1 Struktur Kebutuhan (Maslow)

Gambar 2.1 menjelaskan tentang tingkatan kebutuhan, yang di mulai dari level dasar adalah kebutuhan yang paling rendah yaitu kebutuhan yang bersifat fisik menuju level atas, yang merupakan kebutuhan paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kreitner & Kinicki, (2003) mendefinisikan kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*).
Kebutuhan biologikal dan bersifat primer misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian, kediaman dan kesehatan.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*security and safety*).
Kebutuhan akan keamanan dari ancaman fisik atau psikis atau yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kepastian dalam bekerja.
- c. Kebutuhan sosial dan cinta (*social and love*).
kebutuhan interaksi, perkawanan, serta kebutuhan kasih sayang, cinta dan perasaan diterima dalam kelompok sosial.

d. Kebutuhan harga diri (*self-esteem*).

Kebutuhan pengakuan, reputasi, dan rasa hormat dari orang lain, berupa kebutuhan untuk kekuatan dan kepercayaan diri.

e. Aktualisasi diri (*self-actualization*).

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri, menggunakan kemampuan, yang terbaik dari apa yang mampu dilakukan.

Menurut Ismail (2005) aktualisasi diri secara harfiah adalah pendayagunaan seluruh talenta, kemampuan dan potensi manusia berikutnya makin menjadi diri seutuhnya. Bisa disimpulkan bahwa aktualisasi diri merupakan kemampuan menggunakan dan memanfaatkan talenta secara ekstensif, potensi-potensi yang ada ataupun masih terpendam dengan melakukan seluruh apa yang terbaik yang dapat dilakukan.

Goble (1987) mengemukakan tentang sifat-sifat aktualisasi diri, yaitu:

- a. Tren pada faktor biologis, yaitu berpangkal dalam proses biologis semua organisme, merupakan realitas psikologis yang paling mendasar. Setiap terjadi penyimpangan realitas dari diri tersebut akan merusak kebutuhan kepribadian.
- b. Tren pada diferensiasi yaitu kompetensi yang tinggi, dimulai dari satu sel kecil sampai beragam bentuk hidup yang lebih kompleks.
- c. Tren pada konkruesensi antara konsep diri dan berbagai pengalaman yang dirasakan serta antara konsep diri dan beragam pilihan perilaku yang aktual (gambaran manusia sehat).
- d. Tren pada upaya mendayagunakan berbagai potensi inheren dengan jalan mencari tantangan baru untuk memperkaya pengalaman, yang dirasakan sebagai proses yang kreatif dan baru.
- e. Tren pada kemampuan mengevaluasi seluruh pengalaman yang menumbuhkan aktualisasi diri secara langsung dan menghindari pengalaman negatif yang menghalangi aktualisasi diri.
- f. Tren pada keberdayaan untuk mengatur dan menentukan diri sendiri, sehingga tidak hanya dikendalikan oleh beragam pengaruh di luar dirinya.
- g. Tren pada metode untuk memuncak yaitu untuk melewati level biologis menuju nilai-nilai baru yang sifatnya spiritual dan transenden.

Maslow (2006) menjelaskan bahwa ada 15 orang yang mengaktualisasikan diri, ciri khasnya sebagai berikut :

1. Mempunyai persepsi yang tepat terhadap realitas.

Orang yang kepribadiannya sehat itu pengamatannya obyektif, tidak pilih kasih dan berprasangka, berani dan merasa nyaman dengan hal-hal yang belum diketahui, pandangannya sesuai dengan keputusan dan prinsip yang dianutnya, besar toleransinya terhadap suatu masalah yang ambigu dan terus aktif mencari solusinya, pengaktualisasi-diri kebanyakan mempunyai kecerdasan dan pengetahuan yang tinggi saat mereka menjadi subyek penelitian.

2. Menerima diri pribadi, sesama dan lingkungannya dengan baik.

Orang-orang itu menerima (kodrat) diri mereka apa adanya tanpa mengeluh dan merasa susah, walaupun terdapat banyak kelemahan dan keterbatasan dalam dirinya. Sehingga mereka tidak harus mengganti jati diri mereka untuk berperan menjadi orang lain.

3. Spontanitas, sederhana dan alami.

Mereka bertindak secara langsung dan tidak berpura-pura. Seringkali mereka memperlihatkan emosi-emosi tersebut dengan jujur dan terbuka tanpa harus disembunyikan.

4. Fokus pada masalah diluar diri.

Pengaktualisasi-diri sangat mencintai pekerjaan, mereka bekerja bukan semata-mata hanya untuk mendapatkan gaji atau jabatan, akan tetapi untuk memuaskan *metamotivation*, menantang dan mengembangkan kemampuannya untuk bertumbuh sampai pada tingkat potensi yang tertinggi dan memaknai siapa diri mereka.

5. Kebutuhan akan privasi

Pengaktualisasi-diri mempunyai kebutuhan yang menonjol untuk menyendiri dalam keadaan yang sunyi. Sebenarnya tidak berarti mereka sengaja menghindari dari kerumunan orang. Mereka hanya lebih suka privasi daripada keramaian, sehingga terkadang mengalami kesulitan berinteraksi. Untuk bahagia mereka tidak perlu mengandalkan orang lain sehingga timbul kesan menjauhkan diri dan tidak ramah.

6. Kemandirian

Mereka dapat berdiri sendiri, berkembangnya pengaktualisasi-diri tergantung pada sumber daya dan potensi-potensi dari dalam diri mereka. mereka bukan lagi distimulasi oleh pola-pola kekurangan, sehingga tidak lagi tergantung pada dunia yang nyata untuk memperoleh kepuasan, karena sejatinya pemuasan terhadap pola-pola pertumbuhan datangnya dari dalam diri.

7. Apresiasi

Mereka mampu menghargai pengalaman-pengalaman tertentu, cita-cita dan pekerjaannya. Seperti melihat matahari terbit, makanan yang disenangi atau bercengkerama dengan sahabat mereka, yang dirasakan seolah-olah pengalaman tersebut baru dan segar. Padahal mungkin peristiwa tersebut tidak menarik atau dianggap biasa bagi orang lain. Tumbuh dan berkembangnya mengarah pada stabilitas dan perubahan hidup.

8. Pengalaman puncak.

Ada dua jenis aktualisasi-diri yang dapat dibedakan menurut kuantitas dan kualitas dari pengalaman puncak yang transenden. Maslow menyebutnya "*peakers*" dan "*non peakers*" (*trancenders*). Perbedaannya adalah kalau *non peakers* cenderung praktis dan efektif dalam berinteraksi dengan dunia nyata serta sangat memperhatikan perkembangan dan penggunaan kapasitas dan potensi pribadinya. Sedangkan, *peakers* cenderung menjadi lebih mistis, puitis, dan saleh, lebih tanggap terhadap keindahan dan kemungkinan lebih besar menjadi penemu dan pembaharu.

9. Kepedulian sosial

Mereka mempunyai jiwa sosial yang tinggi, rasa empati dan afeksi yang kuat terhadap sesama. Atas dasar cinta inilah mereka ringan tangan ikut terlibat dalam kemanusiaan. sering kali dibuat kecewa maupun marah oleh perilaku orang lain, tetapi mereka lekas memaafkannya.

10. Hubungan yang mendalam dengan sesama

Cintanya yang besar dan jalinan persahabatan yang kuat dengan orang lain, membuat kualitas relasinya lebih intens dan mendalam, meskipun jumlahnya

relatif lebih sedikit daripada hubungan antar pribadi dari orang yang bukan pengaktualisasi-diri.

11. Karakter demokratis.

Mereka menerima perbedaan keragaman semua orang (kelas sosial, agama, suku, budaya, ras, warna kulit, jenjang pendidikan maupun kubu politik) hal tersebut bukanlah sebagai masalah bagi pengaktualisasi-diri. Tendensi mereka bersikap toleran selama berinteraksi dengan orang lain. Mau menyimak dan belajar dari orang lain.

12. Menyaring antara tujuan dan sarana

Mereka sanggup mengetahui dengan terang antara tujuan dan sarana. Mereka lebih memprioritaskan tujuan (cita-cita) daripada sarana untuk mencapainya menurut mereka. Mereka memegang teguh nilai-nilai moral dalam setiap langkahnya, yang berguna untuk mengelompokkan mana yang baik maupun mana yang buruk.

13. Menyimpan selera humor.

Humor mereka lebih bersifat intrinsik, spontanitas dan bijaksana, yang menyebabkan senyuman atau anggukan tanda mengerti daripada tertawa terbahak-bahak. Pengaktualisasi-diri ingin membuat orang lain senang, memberi informasi, menunjukkan ambiguitas. pembeda lainnya dari pengaktualisasi diri adalah isi humornya tidak menyerang, menyoroti kekeliruan logika atau bersifat seksual.

14. Kreativitas.

Sosok pengaktualisasi-diri adalah otentik, inventif, dan inovatif. walaupun tidak mesti dalam bentuk menciptakan suatu karya seni, tidak semua pengaktualisasi-diri adalah seniman, penulis, atau penggubah lagu. Kreativitas merupakan suatu sikap dan ungkapan psikologis yang sehat mengenai bagaimana cara kita mengamati dan merespon dunia.

15. Resistensi terhadap budaya.

Pengaktualisasi diri tidak terpengaruh oleh kebudayaan mereka, pembimbingnya adalah dirinya sendiri bukan orang lain. Mereka berpikir dan

berbuat menurut metode-metode tertentu. Mereka akan menentang apabila muncul suatu masalah yang dianggapnya penting menyangkut etika dan moral.

Aktualisasi diri bukanlah suatu tujuan, melainkan sebuah perjalanan menuju ridloNya. Segala potensi dan kapasitasnya diwujudkan untuk meraih tujuan yang hakiki, yaitu ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya. Seperti dalam Firman-Nya: *“Wahai orang-orang yang beriman!. Bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan atau cara (wasilah) untuk mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) dijalanNya agar kamu beruntung”*. (QS-5:35).

1.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap tugasnya, yang mengharuskan seseorang, berhubungan dengan rekan kerja dan atasan, menaati kebijakan dan aturan organisasi, demi memenuhi standar kinerja. Menurut Luthans (2006), mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu output dari pengertian karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang penting nilainya.

Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja ini terlihat dalam sikap positif pekerja terhadap tugas dan hal-hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Davis (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pekerja, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki karyawan, yang erat kaitannya dengan kompensasi yang mereka yakini akan diterima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Teori-teori mengenai kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Elemen-elemennya adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity-in-equity*, teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam.

Input yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pekerjaan, contohnya: pengalaman, pendidikan, skill, usaha, logistik pribadi, jumlah jam kerja. (Wexley dan Yukl,1977)

Outcome yaitu nilai-nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, contohnya: gaji, tunjangan, bonus, promosi jabatan, status simbol, kesempatan berprestasi.

Comparison person yaitu membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain dalam organisasi yang sama atau berbeda organisasi terkait kepuasan kerja.

Equity adalah porsi perbandingan setara yang dirasakan, akan membuat karyawan menjadi puas.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Awalnya Proter menjelaskan teori ini, bahwa pengukuran kepuasan kerja adalah dengan cara menghitung perbedaan antara realita yang diperoleh pekerja dengan sesuatu yang seharusnya karyawan peroleh. Kemudian Locke (1969) juga menerangkan bahwa kepuasan kerja bergantung pada beda antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan karyawan.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja pekerja terpaut pada tercukupi tidaknya kebutuhan pekerja. Apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, mereka akan merasa puas. Begitupun sebaliknya, apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka ia merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kaitannya dengan kepuasan kerja pekerja, bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat dari kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan. Dengan adanya kelompok acuan ini, dapat dijadikan tolok ukur oleh pekerja untuk menilai lingkungannya maupun dirinya sendiri.

e. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg adalah pengembang teori ini. Dua faktor yang menimbulkan rasa puas atau tidak puas adalah: a) faktor pemeliharaan (*maintenance factors*), bisa disebut: *extrinsic factors* atau *job context* yang meliputi: kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas dan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. b) faktor pemotivasian (*motivational factors*), bisa disebut: *intrinsic factors* atau

job content yang meliputi: pekerjaan itu sendiri dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, pengenalan, kemajuan dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Victor H. Vroom adalah Pengembang teori ini. kemudian dijabarkan oleh Porter dan Lawler. Keith Davis (1985:65) menjelaskan teori Vroom bahwa dorongan merupakan output dari bagaimana seseorang mengharapkan sesuatu, dan penilaian seseorang mengizinkan aksi tertentu yang akan memandunya.

Menurut Luthans (2011), ada enam aspek pada pekerja yang menyiratkan kepuasan kerja, diantaranya :

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*), yaitu pekerjaan itu dapat menyajikan tugas-tugas yang menarik bagi karyawan itu sendiri, itulah sumber utama dari kepuasan kerja. Unsur utamanya adalah:
 - a. Otonomi (*Autonomy*), misalnya menentukan jadwal dan prosedur digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan contoh fase pekerjaan terkait kemandirian, kebebasan dan keleluasaan bagi karyawan.
 - b. Umpan balik (*Feedback*), yaitu fase dimana pekerjaan meminta menyelesaikan aktivitas kerja dan akan memberikan konsekuensinya pada pekerjaan, untuk mendapatkan informasi secara jelas dan langsung terkait aktivitas pekerjaan tersebut.
2. Upah (*Pay*), yaitu balas jasa berupa uang yang diterima pekerja yang dikarenakan pekerjaan yang telah mereka lakukan.
3. Peluang promosi (*Promotion Opportunities*), yaitu kesempatan untuk mendapatkan peningkatan dalam jenjang. Kesempatan promosi memiliki beragam dampak terhadap kepuasan kerja, ini karena promosi mempunyai wujud yang berbeda, dengan ganjaran-ganjaran yang mengikutinya. contohnya: mereka yang dipromosikan atas syarat lamanya bekerja seringkali menerima kepuasan kerja, tetapi jika dipromosikan atas dasar kinerja jauh lebih banyak menerima kepuasan.
4. Pengawasan (*Supervision*), yaitu kesanggupan dari seorang pengawas untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan, dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dengan cara pengarahan langsung.

5. Kelompok tugas (*Work Group*), yaitu keramahan dan kerjasama dari rekan kerja merupakan sumber kepuasan kerja yang sederhana bagi seorang karyawan. Kelompok tugas berfungsi sebagai basis dukungan, kenyamanan, bantuan, saran dan nasihat terhadap seorang karyawan. Kelompok tugas yang solid menjadikan pekerjaan lebih nikmat. Begitupun sebaliknya ketika anggota kelompoknya tidak akrab dan kompak, maka faktor ini memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja.
6. Kondisi dan situasi kerja (*Working Situation*), dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik (bersih, sejuk dan tenang), maka para pekerja akan senang dan betah melakukan pekerjaannya, tetapi apabila situasi dan kondisi kerja yang buruk (panas, kotor dan lingkungan yang bising), maka para petugas akan merasakan kesulitan dan tidak betah dalam bekerja. Artinya apabila situasi dan kondisinya baik maka tidak akan terdapat masalah, tetapi sebaliknya apabila kondisi dan situasinya buruk, maka akan menimbulkan masalah kepuasan kerja.

Kreitner & Kinicki (2003: 271-272) menelurkan konsep lima model kepuasan kerja yang utama, diklasifikasikan menurut unsur-unsur penyebabnya yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh keunikan dari sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mencukupi kebutuhannya. Apabila kebutuhan tidak terwujud, maka dapat berdampak terhadap kepuasan maupun berhentinya pekerja.

2. Ketidakcocokan

Ditunjukkan pada model ini, kepuasan adalah buah dari harapan yang terpenuhi, menggantikan perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang petugas dari sebuah tugas, seperti gaji dan kesempatan promosi yang baik, dengan apa yang pada kenyataannya diterima. Pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seorang petugas akan merasa tidak puas. Sebaliknya, diproyeksikan bahwa petugas akan meraih kepuasan pada saat ia

mempertahankan output yang diterimanya dan mengungguli harapan pribadinya.

3. Pencapaian Nilai

Para pemimpin perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja, pengakuan dan penghargaan yang berkaitan dengan nilai-nilai karyawan. Landasan kepuasan kerja berasal dari tanggapan bahwa suatu tugas membolehkan untuk menerapkan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang pekerja. Penelitian yang konsisten mendukung estimasi bahwa pengamalan nilai secara positif bersentuhan dengan kepuasan kerja.

4. Kesenjangan

Kepuasan adalah sebuah peran dari bagaimana individu diperlakukan secara adil di tempat dia bekerja. Kepuasan berasal dari kesan seseorang bahwa perbandingan yang menyokong output atau input lain yang signifikan, output pekerjaan relatif serupa dengan inputnya.

5. Komponen watak (genetik)

Faktor-faktor genetik secara signifikan bisa meramalkan kepuasan kerja dan ketentraman hidup secara umum. Model watak ini secara khusus berlandaskan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian peran dari sifat pribadi maupun unsur karakter. Oleh sebab itu, model ini menunjukkan bahwa perbedaan pribadi yang stabil adalah sama pentingnya dalam menerangkan kepuasan kerja dengan keunikan lingkungan kerja.

Setiap manusia akan memperoleh imbalan atas apa yang telah dikerjakan, begitu juga dengan seorang karyawan, akan memperoleh penghargaan, jika ia memberikan kualitas terbaik pada tugasnya sehingga timbul pula kepuasan. Hal ini terkandung dalam firman-Nya: “Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezki yang mulia”. (QS-17:19)

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kepuasan kerja sebagai unsur penilai utama dari *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka bercerita positif mengenai organisasinya. Organisasi membutuhkan pekerja yang mau melakukan hal-hal yang di luar *job description*. Pekerja yang mau mengerjakan melebihi dari tugas mereka seperti biasa dan mengupayakan kinerja melebihi dari yang diharapkan, pekerja seperti itulah yang diperlukan oleh institusi yang sukses. Institusi berkepentingan dengan bertumbuhnya sumber daya manusia yang memiliki OCB. Menurut Organ et al (2006) OCB merupakan perbuatan yang tidak bisa dipaksakan pada sekat-sekat pekerjaan dan tidak menerima penghargaan secara formal tetapi dapat memberikan sumbangsih bagi peningkatan keefektifan dan produktivitas organisasi.

Aldag dan Resckhe (2001) memperkuat pendapat tersebut yang menjelaskan bahwa OCB bisa diartikan semacam partisipasi seseorang yang melebihi tuntutan peran di tempat bekerja dan diberi apresiasi atas perolehan kinerja tugas. Robbins (2006) juga mengemukakan OCB adalah tindakan yang tidak termasuk kewajiban kerja seorang pekerja, namun mendukung secara efektif beroperasinya organisasi tersebut. 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-perilaku ini menggambarkan nilai tambah pekerja, ini merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Hardaningtyas, 2005)

Organ et al, (2006) juga sependapat mengenai dimensi *organizational citizenship behavior*, yang dapat memperkuat pendapat Aldag dan Resckhe (2001) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Altruism* (kerjasama tim)

Dimensi yang mengarah pada perilaku membantu atau menolong rekan kantornya yang sedang mengalami hambatan, baik berkaitan tugas maupun persoalan pribadi, walaupun bukan merupakan kewajiban pekerjaannya. Contohnya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, apabila

para pelanggan dan tamu memerlukan bantuan, maka dengan tanggap mereka membantunya.

b. *Conscientiousness* (disiplin dalam bekerja)

Dimensi ini menunjukkan perilaku yang berupaya melampaui apa yang diharapkan perusahaan. Tindakan tulus ini bukan merupakan tanggung jawab pekerja, tetapi menjangkau jauh dari sekedar panggilan tugas. Contohnya datang di kantor lebih awal sehingga siap bekerja saat jadwal kerja dimulai dan berbicara seperlunya saat menelpon.

c. *Sportmanship* (tidak mengeluh dalam bekerja)

Dimensi ini merupakan perilaku penerimaan terhadap kondisi yang kurang sempurna pada institusi tanpa mengeluh atau merasa keberatan. Seseorang yang tinggi level sportmanshinya, akan menaikkan iklim yang positif diantara pekerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, tim kerja yang makin kompak dan tidak membesar-besarkan masalah di luar rasionalnya.

d. *Courtesy* (menjaga citra perusahaan)

Dimensi ini menekankan pada perilaku saling menghargai kepada orang lain, dengan cara menjaga hubungan yang harmonis dengan teman kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. contohnya mengikuti perkembangan dan perubahan organisasi dan mengambil pertimbangan dan keputusan yang tepat dalam menilai apa yang terbaik bagi institusi.

e. *Civic virtue* (aset digunakan secara profesional)

Dimensi ini menyiratkan pada tanggung jawab dari institusi kepada individu untuk meningkatkan kualitas bidang tugas yang ditangani. Contohnya keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi berupa: mengikuti perubahan organisasi, mengambil inisiatif bagaimana prosedur dan operasional organisasi dapat diperbaiki, memperhatikan pertemuan penting, menjaga sumber daya organisasi.

Menurut Podsakoff (2005) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai manfaat bagi perusahaan yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas manajer maupun rekan kerja.

2. Menumbuhkan konsistensi kinerja organisasi
3. Menjalin koordinasi implementasi kegiatan kerja.
4. Menekan semua sumber daya yang dimiliki institusi
5. Menekan energi sumber daya yang langka melestarikan fungsi kelompok.
6. Memampukan untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
7. Memampukan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Konsep OCB dalam syariat islam merupakan perilaku yang mulia. Sumber teladan yang utama dalam berperilaku dan berakhlak mulia itu dari Nabi Muhammad SAW. Sifat dan perilaku apa saja yang bisa diterapkan di dunia kerja? kita bisa mencontoh sifat-sifat nabi, diantaranya: siddiq, amanah, tabligh dan fathonah, serta gemar menolong terhadap sesama. Seperti firman-Nya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan kesalahan. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (QS-5 : 2).

2.1.5 Kinerja Karyawan

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin sengit, hal ini terlihat dari semakin banyak produk serupa yang beredar di pasaran. Ini menunjukkan banyak pelaku yang ingin merebut segmen pasar yang telah ada. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) supaya bisa menjuarai kompetisi, setidaknya dapat mempertahankan operasional perusahaan.

Karyawan perusahaan merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang penting dimiliki dan menjadi prioritas suatu perusahaan. Karyawan juga disebut sebagai penggerak utama operasional perusahaan, dimana dapat menentukan seberapa sesuai output yang dihasilkan dengan output yang dicanangkan itu memenuhi permintaan pasar. Besar kecilnya output, bisa dilihat dari kinerja perusahaan, yang dimulai dari kinerja karyawan.

Fakta faktual dan empirik membuktikan bahwa dengan melihat perbandingan kenyataan antara hasil kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi, itulah kinerja karyawan atau prestasi kerja, maka untuk itu

diperlukan adanya penilaian kinerja untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang pekerja. penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pekerja saat ini atau di masa lalu secara relatif terhadap standar prestasinya, Dessler (2006).

Menurut Mondy (2008: 257) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Menurut Gibson (2003) terdapat tiga unsur yang mempengaruhi kinerja, antara lain: a) unsur personal, meliputi : skill, kapasitas, level sosial, demografi, riwayat keluarga dan kerja. b) unsur psikis, meliputi : sikap, peran, pandangan, kepribadian, motivasi, komitmen, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. c) unsur organisasi meliputi desain pekerjaan, stuktur organisasi, *leadership*, dan sistem penghargaan.

Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan: “faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Sedangkan faktor motivasi (*motivation*), terbentuk dari sikap karyawan ketika menghadapi situasi kerja, dimana situasi tersebut menggerakkan diri pekerja yang terfokus untuk mencapai tujuan organisasi. Davis dalam Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa unsur-unsur yang berpengaruh pada kinerja diformulasikan sebagai berikut:

- Kinerja Individu = Kemampuan + Motivasi
- Kemampuan = Pengetahuan + Keahlian
- Motivasi = Sikap + Situasi

Menurut wright (2012) bahwa penyebab terjadinya permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja antara lain:

1. Tidak adanya etos kerja yang tinggi dalam tim kerja.
2. Standar yang tidak konsisten dan berbeda dalam evaluasi.
3. Hanya bernilai untuk pekerja yang menonjol: terbaik atau terburuk.
4. Pekerja didorong untuk meraih misi jangka pendek.
5. Kekuasaan manajer yang absolut terhadap karyawan.
6. Tidak obyektif atau terlalu subyektif dalam menilai.

7. Prosedurnya yang kental muatan emosi.

Dessler (1992) mengatakan ada 6 unsur yang digunakan untuk mengukur kinerja masing-masing karyawan, adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: fase dimana output yang dihasilkan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas: besaran produk yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah satuan unit dan jumlah peredaran aktivitas yang bisa diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: fase suatu kegiatan yang dapat diselesaikan pada waktu yang diinginkan, bertujuan efisiensi waktu bagi aktivitas lain.
- d. Efektivitas: fase penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit yang digunakan.
- e. Kemandirian: fase dimana seorang pekerja dapat bekerja tanpa bantuan maupun bimbingan dari *supervisor* atau meminta campur tangannya *supervisor* untuk menghindari kerugian selama proses produksi.
- f. Komitmen kerja: fase dimana pekerja mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab sebagai karyawan terhadap perusahaannya.

Hakekatnya untuk mengetahui seberapa besar kinerja dari masing-masing karyawan, maka, perlu adanya penilaian kinerja diri (*self-assesment*), mengapa hal itu perlu dilakukan? karena menurut syariat islam Allah SWT. menyuruh kita yang notabene sebagai hamba-Nya yang berperan sebagai karyawan untuk melakukan hal itu. seperti dalam firman-Nya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS-9: 105).

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel efikasi diri, aktualisasi diri, kepuasan kerja, OCB dan kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Ulfiani Rahman (2013)	Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Guru MAN Di Sulawesi	Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)	- Ada korelasi positif dan signifikan antara Efikasi diri dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> - Ada korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan <i>OCB</i> .
2	Jihad Mohammad, Farzana Quoquab, Rosmini Omar (2016)	<i>Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic</i>	Teknik kuadrat terkecil parsial	Temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam, keadilan prosedural dan pembagian, meramalkan tindakan kewarganegaraan organisasi (<i>OCB</i>)
3.	John E. Barbuto, Jr. Lance L. Brown Myra S. Wilhite Daniel W. Wheeler (2001)	<i>Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviors: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers</i>	<i>Multiple Regression Analysis (MRA)</i>	Terdapat korelasi signifikan dan positif antara variabel motivasi extern, intern dan instrumental dengan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
4.	Sinto Sunaryo, Joko Suyono (2013)	<i>A Test of Model of The Relationship Between Public Service Motivation, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Ditemukan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , tingginya level kepuasan kerja, membuat <i>OCB</i> karyawan menjadi lebih meningkat.
5.	Linda Kartini Ticoalu (2013)	<i>Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6.	Farida Hanun (2013)	Pengaruh Efikasi diri, Iklim kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey di MI Kota Bekasi)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Efikasi diri mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja kepala madrasah di MI Kota Bekasi
7	Noor-najihan Jaafar et al (2016)	<i>Self Efficacy From The Quranic Perspective: The Study on Teachers of Islamic Education at National Secondary School in Peninsular Malaysia</i>	Survei deskriptif deduktif, konstruksi hipotesis, pengukuran, analisis kritis	<i>Self Efficacy</i> (GPI) sangat tinggi (min = 4,32). Dan studi ini menunjukkan adanya dampak terhadap kebijakan dan praktik pengajaran di antara GPI.
8.	Akbar Rizky Adhani (2013)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh secara signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja
9	Hassan Heydari, Davood Madani, Mehdi Rostami (2013)	<i>The study of the relationships between achievement motive, innovation, ambiguity tolerance, self-efficacy, self-esteem, and self-actualization, with the orientation of entrepreneurship in the Islamic Azad University of Khomein students</i>	<i>Correlation research (Pierson correlation), Multi variant regression analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientasi berwirausaha mempunyai hubungan positif dengan variabel dorongan berprestasi, inovasi, <i>self-esteem</i>, <i>self-efficacy</i>, <i>self-actualization</i> - Ada hubungan positif antara <i>self-esteem</i> dengan toleransi ambiguitas - Dan variabel dorongan berprestasi merupakan prediktor dari <i>self-esteem</i> dan inovasi wiraswasta bagi mahasiswa.
10.	Safia Farooqui, Dr. Asha Nagendra (2014)	<i>The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees</i>	Analisis Kualitatif	Antara kepuasan kerja dan prestasi kerja ada hubungan positif. <i>Person Organization Fit</i> adalah pendahulu penting dari kinerja.

Sumber: Data diolah, 2019

2.3 Kerangka Teoritis

2.3.1 Pengaruh *Qur'anic Self Efficacy* Terhadap OCB.

Self efficacy berkaitan dengan penilaian seseorang terhadap seberapa besar keyakinan akan kompetensi dan kapasitas yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Konsep yang dikemukakan Prof. Bandura tersebut sebenarnya telah dijelaskan di dalam Alqur'an dan berkaitan dengan keimanan. Efikasi diri sendiri secara tidak langsung mempengaruhi ketekunan (Bandura, 1997). Keyakinan atau efikasi diri dapat mempengaruhi cara orang mendekati tantangan-tantangan baru dan berkontribusi terhadap tampilan kinerja karena keyakinan ini mempengaruhi proses berfikir, motivasi, dan perilaku (Bandura, 1997) termasuk didalamnya mematuhi aturan dan prosedur di tempat bekerja. Suka menolong orang lain maupun rekannya sendiri, menjadi volunteer untuk tugas-tugas tambahan, Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah bagi pekerja, yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, bermakna membantu dan membangun (Hardaningtyas, 2005). Output penelitian dari Ulfiani Rahman (2013) ini menjelaskan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara efikasi diri dan perilaku kerja organisasi (OCB). Penelitian lain juga dilakukan oleh Jihad Mohammad dkk. (2016) juga mengungkapkan bahwa etos kerja Islam, keadilan distributif dan keadilan prosedural memprediksi perilaku warga organisasi. Namun sebaliknya, etos kerja Islam tidak memoderasi hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).
H₁: Qur'anic self efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

2.3.2 Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap OCB

Perspektif pucuk motivasi dari teorinya Maslow (1994) adalah aktualisasi diri, yaitu proses menumbuhkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik menjadi diri sendiri. Barbuto, Jr., *et al.* (2001), melakukan penelitian yang mendasari aktualisasi diri sebagai keperluan dan pencapaian teratas seorang manusia, menuturkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi internal (*Self concept internal motivation*), motivasi eksternal (*Self concept external motivation*), dan instrumental terhadap OCB. Dimana aktualisasi

diri masuk ke dalam aspek motivasi internal (*Self concept internal motivation*).
H₂ : Aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Mangkunegara (2005) menuturkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan variabel-variabel seperti skala institusi perusahaan, usia, tingkat absensi, turnover dan level pekerjaan itu sendiri. Hal ini searah dengan definisi kepuasan kerja yang disampaikan oleh Handoko (2010) yaitu seorang pekerja memandang pekerjaan mereka dengan sikap positif maupun negatif terhadap lingkungan dan tugasnya, situasi emosi yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mana kepuasan kerja menggambarkan emosi individu terhadap tugasnya. Jika jiwa pekerja sudah mempunyai fase kepuasan kerja yang tinggi maka sikap positif muncul dalam tugasnya. Sikap positif ini salah satunya dapat dimanifestasikan sebagai perilaku *OCB* atau sebagai *extra-role behavior*, dimana kebiasaan pekerja melakukan pekerjaan melampaui tanggung jawab mereka dengan tulus dan tanpa tendensi apapun. Maka hal itu dapat disimpulkan bahwa keberadaan perilaku *OCB* salah satunya didorong oleh tingkat kepuasan kerja seorang karyawannya terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sunaryo (2013) melakukan penelitian, dan dijelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *OCB*, semakin tinggi level kepuasan karyawan, menyebabkan *OCB* mereka menjadi lebih meningkat. Sehingga rumusan hipotesisnya sebagai berikut:
H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

2.3.4 Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tindakan nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Sedangkan Mas'ud (2004) menjelaskan kinerja adalah dengan pengukuran hasil pencapaian usaha yang telah dilakukan, melalui indikator-indikator tertentu. Salah satu diantaranya yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Para pekerja dengan *OCB* tinggi, akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan dirinya di dalam suatu organisasi,

yang berguna tidak hanya untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Ticoalu (2013) menyatakan bahwa variabel OCB mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *OCB* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh *Qur'anic Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri lebih bisa diprediksi pengukurannya, apabila ada perluasan konsep yang menyertakan unsur-unsur seperti regulasi diri dalam berbagai aktivitas belajar, kemampuan sosial untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan bertahan pada tekanan teman sebaya (*peer educator*) yang mengalihkan pencapaian akademik, status sosial ekonomi, dan imbas hubungan kekerabatan. Substansinya adalah lebih condong pada perbedaan dalam prestasi akademik (Becker, 2009). Efikasi diri merupakan salah satu dari beberapa pengaruh terhadap prestasi akademik. Efikasi diri memprediksi kinerja intelektual lebih baik dibandingkan dengan sekedar skill, efikasi diri secara langsung mempengaruhi unjuk kinerja akademik.

Hanun (2013) menyatakan hasil penelitiannya bahwa variabel efikasi diri mempunyai efek secara langsung dan signifikan terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah sekota Bekasi. Demikian juga Noornajihan et al (2016), meneliti konsep *self efficacy* dari perspektif Islam dan menguji tingkat *Self Efficacy* (SE) Guru Pendidikan Islam (GPI) di sekolah menengah nasional di Malaysia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa SE dari GPI sangat tinggi ($\text{min} = 4,32$) dan ada pengaruh terhadap kebijakan dan praktik pengajaran di antara GPI.

H₅ : Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Aktualisasi diri menurut Maslow (1994) adalah proses mengembangkan sifat-sifat dan potensi-potensi psikologisnya yang unik menjadi diri sendiri. Pengembangan diri dan potensi yang diaktualisasikan oleh seseorang di lingkungan kerja itu sering diidentikkan sebagai pekerja dengan kinerja tinggi.

Adhani (2013) memaparkan hasil penelitiannya bahwa aktualisasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin baiknya level aktualisasi diri pekerja, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dipunyai oleh karyawan. Di bagian lain antara variabel aktualisasi diri dengan variabel efikasi diri terdapat hubungan bermakna, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hassan Heydari, (2013) hal ini ditunjukkan pada variabel orientasi kewirausahaan berhubungan positif dan bermakna dengan variabel: motif berprestasi, inovasi, harga diri, efikasi diri, dan aktualisasi diri. Harga diri dan toleransi ambiguitas memiliki hubungan positif dan bermakna ($p < 0,01$). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi adalah prediktor variabel harga diri dan inovasi kewirausahaan pada mahasiswa di perguruan tinggi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

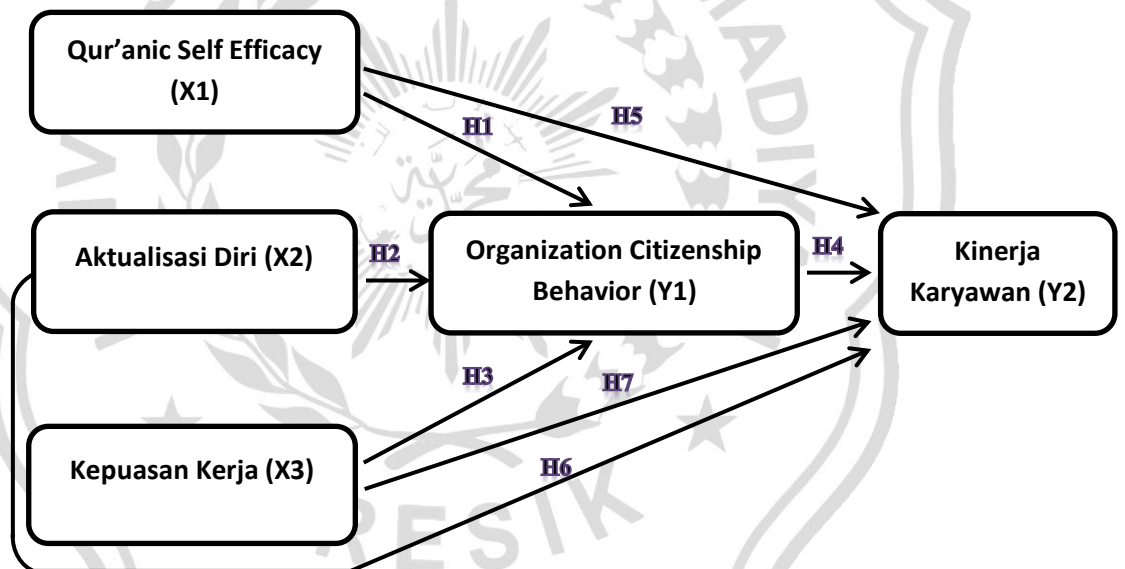
2.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dessler (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran untuk penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien, menghindari kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik. Berdasarkan gambaran tersebut dapat ditarik garis besar bahwa keberadaan kepuasan kerja memegang pengaruh penting baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Siagian (2002) kepuasan kerja itu tidak serta merta menjadikan seseorang termotivasi yang kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada elemen-elemen lain, contohnya pada ganjaran yang diperolehnya. Farooqui dan Nagendra (2014) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki korelasi positif dan *Person organization fit* adalah pendahulu penting dari kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006). Agar konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka variabel-variabel penelitian dijabarkan ke dalam sebuah kerangka pemikiran. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu Efikasi Diri (X1), Aktualisasi diri (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y1) sebagai variabel dependen. Lebih rinci dan jelas disajikan dalam gambar 2.2 berikut ini



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

Berdasarkan Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu
Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, bisa berupa pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu. Jawaban itu sifatnya lemah, dan perlu diuji secara empiris kebenarannya. Oleh karena itu hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *QSE* berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

H2: Aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

H4 : *OCB* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : *QSE* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 : Aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

