

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) dalam Syafrina (2017), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Sementara itu menurut Hersey dan Blanchard (2015) dalam Kartika dkk (2019) kinerja merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau

pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli yang mengungkapkan mengenai kinerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah usaha kegiatan dan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang telah dilakukan oleh seseorang atau suatu kelompok organisasi dengan penuh tanggung jawab.

b. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Mathis (2006:113) dalam Wijaya dan Susanty (2017), mengidentifikasi kinerja karyawan yaitu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

c. Elemen kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono (1999) dalam buku Sinambela (2017) Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni

mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut

- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas – tugas individu atau lembaga mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

d. Indikator kinerja karyawan

Aprianti dan Bhaihaki (2017) menyatakan bahwa terdapat enam indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu :

1) Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2. Disiplin kerja

a. Definisi disiplin kerja

Terdapat beberapa pengertian mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli menurut Muchdarsyah Sinungan (2009:145) dalam Syafrina (2017). Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan – peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Dr. Malayu S.P Hasibuan (2005:193) dalam buku Supomo (2018:133) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif

keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2009:193) dalam Syafrina (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sedangkan menurut Sjafrri Mangkuprawira (2007:1) dalam Syafrina (2017) disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Slamet (2007:216) dalam Irwan dkk (2017) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan – peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai

tujuan yang diinginkan, dengan disiplin kerja diharapkan para karyawan dan memberikan kontribusi dan kinerja meningkat bagi perusahaan

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli yang mengungkapkan mengenai disiplin kerja, maka peneliti menyimpulkan disiplin kerja adalah seseorang atau karyawan harus menaati peraturan yang berlaku, dan tidak melanggar apapun yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan, maka dari itu sikap dan perilaku karyawan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan.

b. Bentuk disiplin kerja yang baik

Menurut Siagian (2011:230) dalam Permadi (2017) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Tujuan disiplin kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) dalam buku Supomo (2018:139) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik–baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Macam – macam disiplin kerja

Menurut Siagan (2006:306) dalam buku Supomo (2018:139) menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam – macam, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan *preventif*, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

- 2) Pendisiplinan korektif, jika terdapat karyawan yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan – ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

e. Indikator disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2009) dalam Wahyuni (2018), indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara – cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Lingkungan kerja

a. Definisi lingkungan kerja

Menurut Supardi dalam Ambarwati dan Alriani (2020) mengemukakan “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja”. Menurut Supardi, (2003:37) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Sedangkan Analisa (2011:21) dalam Wardhana (2018), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebersihan tempat kerja, pewarnaan tembok dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan. Menurut Nitisemito (2015) dalam Siahan & Bahri mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli yang mengungkapkan mengenai lingkungan kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas yang sudah diberikan dengan memperhatikan bagaimana cara menciptakan suasana kerja yang baik, nyaman, dan efisien.

b. Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Permadi (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Mangkunegara (2006:51) dalam Wijaya dan Susanty (2017), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa:

1) Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat memengaruhi semangat kerja seseorang.

2) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

3) Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

4) Temperatur

Menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

5) Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.

d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2011) dalam Adha, dkk (2019) terdapat indikator – indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan.

Intensitas cahaya yang dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2) Keamanan kerja.

Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

3) Kondisi Kerja.

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

5) Penggunaan warna.

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

4. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Definisi Organizational Citihenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal menurut (Smith et al.,1983:2 dalam buku Titisari 2019). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. *Organizational citizenship behavior* juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Gibson, et al (2011) dalam Suzana (2017) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Gibson,

et al (2011) dalam Suzana (2017) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Robbins (2008:40) dalam Devi dan Sintaasih (2016) menyatakan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat memahami OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan baik, maka kinerjanya lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memahami OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan baik. Kemudian Organ (2012) dalam Kartika dkk (2019) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli yang mengungkapkan mengenai *organizational citizenship behavior* maka peneliti menyimpulkan *organizational citizenship behavior* adalah nilai positif dalam suatu organisasi yang memiliki sikap saling membantu atau tolong menolong antara satu karyawan dengan karyawan yang lain secara suka rela, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Elemen *organizational citizenship behavior*

Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu menurut Stamper dan Dyne (2001) dalam Buku Titisari (2019) :

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tipe perilaku dimana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
- 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak nampak.
- 3) Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
- 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

c. Motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut McClelland (1987) dalam Buku Titisari (2019), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu :

- 1) Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- 2) Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- 3) Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

d. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja organisasi (diadaptasi dari Podsakoff dan McKenzie okeh Podsakoff,dkk,2000, dalam elfina, 2007:5-6) dalam Buku Titisari (2019), dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer.
 - a) Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b) Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

e. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat beberapa dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dijadikan indikator dalam penelitian ini, menurut Organ et al (1998) dalam Buku Titisari (2019) sebagai berikut:

1) *Altruism* (perilaku menolong)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness* (perilaku kehati – hatian)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) *Sportsmanship* (perilaku toleransi)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara

karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy* (menghargai hubungan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah *Interpersonal*. Seseorang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue* (mengikuti perubahan)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber – sumber yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, berikut tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Lusiana dan Firdaus AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA Vol. 4 No. 1, April 2018 ISSN : 2476-9576	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Ambarwati, Alriani Dharma Ekonomi No. 51 / Th. XXVII / April (2020) ISSN : 0853-5205	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Syafriana Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4, Desember 2017 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X	X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Syafriana dan Manik (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan) - Volume 3, Nomor 2, Juli - Desember 2018 ISSN : 2528-5629	X1 : Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	ISSN : 252805637		
5.	Irwan dkk Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2 April – Januari 2017 ISSN : 2597-4084	X1 : Disiplin Kerja X2 : Pengembangan Karir X3 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Candana Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 1-8 ISSN : 2301-5268 E-ISSN : 2527-9483	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Insentif Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Kartika dkk Jurnal global Vol. 03, No. 02. Tahun 2019 ISSN 2540-959X	X1 : Budaya Organisasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi X4 : <i>Organizational Citizenship Behavior (ocb)</i> Y : Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Organizational Citizenship Behavior (ocb)</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
8.	Wijaya dan susanty Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017 ISSN : 2540-816X	X1 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Aprianti dan Bhaihaki JURNAL EKONOMIKA Vol 2 No 2, Desember 2017	X1 : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Y : Kinerja Karyawan	1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	E-ISSN : 2580-8117 P-ISSN : 2527-6379		karyawan
10.	Husain Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (1 - 15) ISSN 2621 – 797X	X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Suzana JURNAL LOGIKA, Vol XIX No 1 April 2017 p-ISSN : 1978-2560 e-ISSN : 2442-5176	X1 : <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> Y : kinerja karyawan	1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Devi & Sintaasih E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016 ISSN : 6640-6669	X1 : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> X2 : Kepemimpinan Transaksional X3 : Komitmen Organisasional Y : Kinerja Karyawan	1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Mamesah Jurnal EMBA Vol. 4 No. 3 September 2016 hal 600-611 ISSN : 2303-1174	X1 : Lingkungan kerja X2 : Disiplin kerja X3 : Loyalitas kerja Y : Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Permadi Jurnal Ekonomak Vol. 3 No. 1 April	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	2017 ISSN : 2442-6857	Y : Kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Wardhana dan Mashariono Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 7, Nomor 8, Agustus 2018 e-ISSN : 2461-0593	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Hariyono dkk Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 13 Edisi Khusus 280 Sept. 2019: 280 – 286 ISSN : 2655-1578	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
19.	Manik dan Syafrina Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 9, Nomor 3, September 2018 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X	X1 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Guru	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.
20.	Siahaan dan Bahri	X1 : Penempatan	1. Lingkungan Kerja

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30 ISSN 2623-2634	Pegawai X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	Rosidi, dkk Vol.1, No.1; Januari 2018 cetak / Vol.1, No.1; April 2018 online, 1 – 7 ISSN: 2614-3968 cetak / ISSN: 2615- 6237 online	X1 : Kompensasi X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Organizational Citizenship Behavior (OCB) Y : Kinerja Karyawan	1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh Negatif terhadap kinerja karyawan.
23.	Farisi dan Fani International Conference on Global Education VII Padang Panjang, 1 – 2 Juli 2019 P-ISBN : 978-602- 53692-5-4 E-ISBN : 978-602- 53692-6-1	X1 : Work Environment (Lingkungan kerja) X2 : Work Discipline (Disiplin kerja) Y : Employee Performance (Kinerja karyawan)	1. <i>Work environment have significant influence on employee performance.</i> (lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) 2. <i>Work Disciplin have significant influence on employee performance.</i> (disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)
25.	Iptian dkk International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding	X1 : Work Discipline (disiplin kerja) X2 : Compensation (kompensasi) Y : Employee Performance	1. <i>Work Disciplin have significant influence on employee performance.</i> (disiplin kerja

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	(IJMMU) Vol. 7, No. 8, September 2020 ISSN 2364-5369	(kinerja karyawan)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)

Sumber : Berbagai jurnal diolah (2020)

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan antar variabel

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Wexley dan Yuki (dalam Sinambela, 2012) berkenaan dengan kinerja, teori keseimbangan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Ketika perusahaan memberikan rasa keadilan kepada setiap karyawannya maka kinerja secara optimal akan mudah untuk dicapai.

Penelitian oleh Ambarwati dan Alriani (2020) pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang, Syafrina (2017) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, Irwan dkk (2017) pada permata bank makassar, Candana (2018) PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Teori dua Faktor Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007). Teori ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor – faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, kemudian mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. (Sukmawati 2017).

Penelitian Ambarwati dan Alriani (2020) pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang, Syafriana dan Manik (2018) pada PT.Bank Syariah Mandiri, Candana (2018) PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, Permadi (2017) pada CV. Alam Hijau Sukabumi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

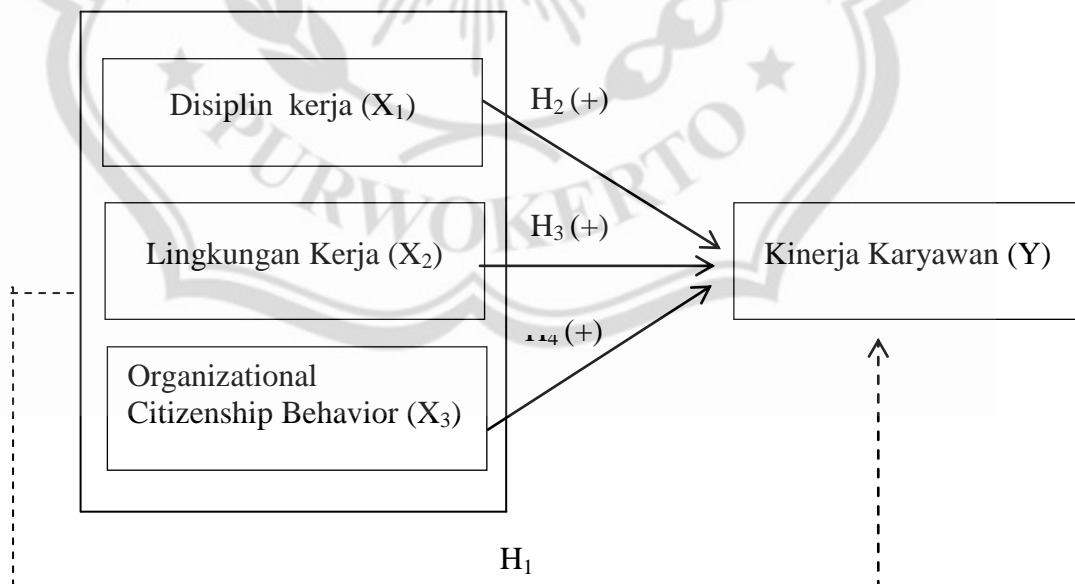
Teori yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2015) Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi dan memberikan persepsi terhadap

keadilan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi pekerjaan yang dikerjakan secara sukarela, tulus dan senang hati akan berdampak terhadap kinerja. (Widodo dkk 2019)

Penelitian oleh Kartika dkk (2019) pada PT. Pengadaian (Persero) Jawa Timur, Aprianti dan Bhaihaki (2017) PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda, Suzana (2017) PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon, Devi dan Sintaasih (2016) pada Kamuela Villa Seminyak menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Gambar Kerangka Pemikiran

Keterangan gambar :

—————→ : Hubungan secara parsial

-----→ : Hubungan secara simultan

3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja