

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dalam Riani (2018), Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Menurut Bernandin & Russell dalam Riani (2018) performansi adalah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Gibson et al. dalam Riani (2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan organisasi, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu tingkat keberhasilan dan kualitas seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Steers dalam Riani (2018), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Bernandin & Russel dalam Riani (2018) indikator indikator kinerja karyawan adalah :

- 1) *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang di tentukan.
- 2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapanya.
- 3) *Job knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* : keaslian gagasan gagasan yang dimunculkan dan tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- 8) *Personal qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hartatik dalam Prasetya (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Sinambela dalam Wachidah (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan dapat melaksanakannya dan tidak menghindari menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Arenofsky, J dalam Endratno (2019).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan karyawan dalam menaati norma-norma, dan peraturan perusahaan, dan menghormati kebijakan pimpinan.

b. Faktor faktor yang memengaruhi disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo, dalam Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

c. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan dalam Arda (2017) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah :

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

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

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3. Stress Kerja

a. Pengertian stress kerja

Stres kerja menurut Hasibuan dalam Ahmad (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara dalam Ahmad (2019) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Ivancevich et.al (2009) Stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja yaitu ketegangan, ketenangan dan tekanan yang mempengaruhi kondisi seseorang yang dapat mempengaruhi proses berfikir dan bisa menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

b. Faktor yang mempengaruhi stress kerja

Hasibuan dalam Aprilia (2017), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres diantaranya:

- 1) Beban kerja yang terlalu berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga.

c. Indikator stress kerja

Menurut Robbins dalam Ahmad dkk (2019) indikator stress kerja adalah:

- 1) Tuntutan tugas.
- 2) Tuntutan peran.
- 3) Tuntutan antar pribadi.
- 4) Struktur organisasi.
- 5) Kepemimpinan organisasi.

4. *Organizational citizenship behavior (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ dkk dalam Lestari (2018), OCB adalah kesediaan karyawan untuk mengambil peran (role) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (extra-role). Sementara itu menurut Dyne dkk dalam Titisari (2014), yang mengusulkan konstruksi dari OCB, yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Sedangkan menurut Luthan dalam Putra dkk (2016), Individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Organizational citizenship Behavior (OCB) yaitu perilaku bebas melakukan peran berdasarkan tanggung jawabnya untuk ke efektifan organisasi.

b. Motif-motif yang mendasari Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, OCB ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland dkk (1987).

Menurut McClelland *et al.* Dalam Titisari (2014), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

- 1) Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellent*), 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.

c. Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

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

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
- 2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang di tunjukan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawannya.
- 3) *Sportmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.
- 4) *Courtesy*, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*.
- 5) *Civic Virtue*, yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat di perbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis Dan Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Dini, Waluyo (2018)	X1 : Stres kerja X2 : OCB Y : Kinerja karyawan	- Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. - Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Aprilia, Samsir dan Pramadewi (2017)	X1 : Beban kerja X2 : Stress kerja X3 : Motivasi kerja Y : Kinerja Perawat	- Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
3.	Putri. (2015)	X1 : Lingkungan kerja fisik X2 : Stres kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja karyawan	- Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Noor, Rahardjo dan Ruhana (2016)	X1 : Stress kerja X2 : Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan	- stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Widyastuti, Rahardja. (2018)	X1 : Stress kerja X2 : Kompensasi X3 : <i>Employee engagement</i> Y : Kinerja pegawai	- stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Massie, William, Rumawas (2018)	X1 : Stress kerja Y : Kinerja Pegawai	- stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Ahmad, Tewal dan Taroreh. (2019)	X1 : Stress kerja X2 : Beban kerja X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan	-Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Difayoga, Yuniawan. (2015)	X1 : Stress kerja X2 : Kepuasan kerja X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja perawat	- stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

9.	Nur. (2013)	X1 : Konflik X2 : Stress kerja X3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja pegawai	- Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
10.	Suzana. (2017)	X1 : OCB Y : Kinerja Karyawan	- <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Putra. (2017)	X1 : Kepemimpinan transformasional X2 : OCB Y : Kinerja Karyawan	- <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Wati, Surjanti. (2018)	X1 : Kecerdasan emosional X2 : OCB X3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan	- <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Aditya. (2016)	X1 : <i>Employee engagement</i> X2 : <i>OCB</i> Y : Kinerja karyawan	- <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Novelia, Swasto dan Ruhana (2016)	X1 : Komitmen X2 : OCB Y : Kinerja perawat	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Tenaga Keperawatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan.
15.	Endratno, Agnes. (2019)	X1 : Disiplin kerja X2 : <i>personal engagement</i> X3 : <i>servant engagement</i> Y : Kinerja Pegawai	-Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa
16.	Lestari dan Ghaby (2018)	X1 : OCB Y1 : Kepuasan kerja Y2 : Kinerja Karyawan	-OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Wachidah, Luturlean (2019)	X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja karyawan	-Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Ruru, Kawet, dan Taroreh (2017)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi X3 : Pengembangan karir Y : Kinerja Pegawai	-Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

19.	Arda. (2017)	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	-Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Prasetyo, Marlina. (2019)	X1 : Disiplin kerja X2 : Kepuasan kerja Y : Kinerja Karyawan	-kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Cedaryana, Luddin dan Supriyati (2018)	X1 : <i>work discipline</i> X2 : <i>career development</i> X3 : <i>job satisfaction</i> Y : <i>employee performance</i>	-Disiplin kerja, memiliki efek positif dan merupakan penentu kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Arenofsky, J dalam Endratno (2019) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan dapat melaksanakannya dan tidak menghindari menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wachidah dan Bachrudin (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog divisi regional Jawa Barat menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ruru dkk (2017), Arda (2017), Putri

(2015), Prasetyo dan Marlina (2019), Cedaryana dkk (2018) dengan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Ivancevich et.al (2009) Stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Putri dkk (2015) Pengaruh lingkungan kerja fisik, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma, Tbk Semarang yang menyimpulkan bahwa Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh Aprilia dkk (2017), Noor dkk (2016), Widyastuti dan Rahardja (2018), Massie dkk (2018), Difayoga dan ahyar (2015), Nur (2013). Menyatakan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada acuan penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

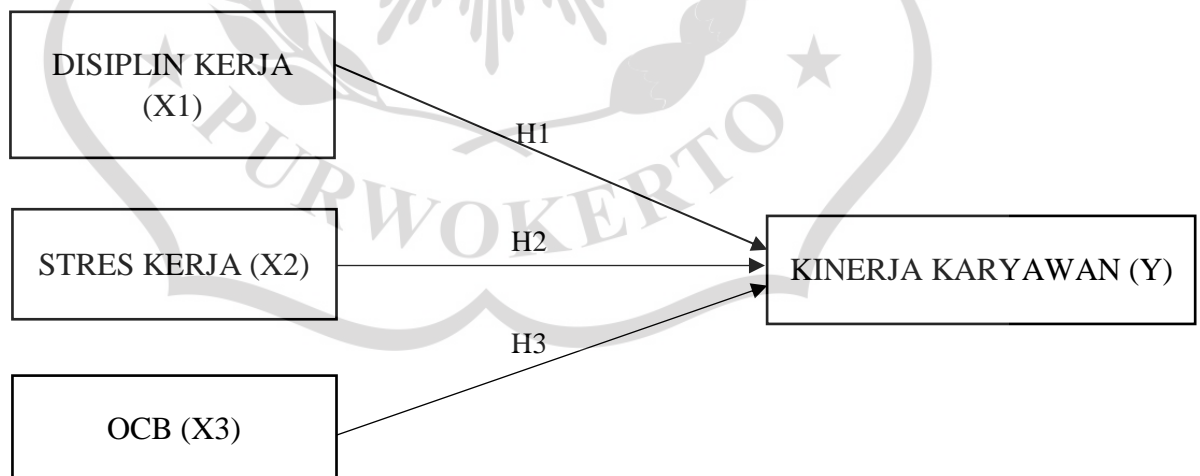
3. Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan

Menurut Organ dkk dalam Lestari (2018), OCB adalah kesediaan karyawan untuk mengambil peran (role) yang melebihi peran utamanya

dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (extra-role).

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Dini dan Waluyo (2018) meneliti tentang pengaruh stress kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Askrindo (PERSERO) cabang Semarang. Menyimpulkan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suzana (2017), Putra (2017), Wati (2018), Aditya (2016), Novelia (2016) dengan hasil yang sama yaitu OCB berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ocb berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

4. Hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU

Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

H2 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU

Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

H3 : *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

