

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Di dalam landasan teori ini akan menguraikan secara rinci teori-teori mengenai definisi, dimensi, faktor - faktor dan indikator dari masing - masing variabel.

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi kinerja pegawai

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2017). Kinerja pegawai menurut Prawirosentono (1999) dalam (Sinambela, 2017) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Sayuti, 2018) kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Sayuti, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

Berikut ini pendapat para ahli mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara dalam (Sinambela, 2017), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

2) Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan - tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3) Motivasi

Dengan mengetahui motivasi para karyawan maka pimpinan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

4) Kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan.

Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing - masing.

5) Pendidikan

Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal - hal yang bersifat baru di dalam cara atau system kerja.

6) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

7) Keterampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat di tingkatkan melalui training, kursus - kursus, dan lain - lain.

8) Sikap Etika Kerja

Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta keseimbangan antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

9) Gizi dan Kesehatan Daya

Tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan

pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10) Tingkat Gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka makin besar gaji yang diterima. Hal tersebut dapat memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

11) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya.

12) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

13) Sarana Produksi

Faktor - faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

14) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

15) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

16) Kesempatan promosi jabatan

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

Faktor lain menurut Mathis dan John (2006) dalam (Damanik, 2018), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kemampuan individual, mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, interpersonal, dan kecakapan teknis.
- 2) Usaha yang dicurahkan adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasi. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan.
- 3) Dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai dasar dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi bagi organisasi.

c. Indikator kinerja pegawai

Mangkunegara (2009) dalam (Aini, 2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing - masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Darmayanti, 2018) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Pengertian lain menurut Sedarmayanti (2013) dalam (Sudiman, 2020) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Yantika, 2018) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja guna mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) dalam (Sihaloho, 2020) Mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas - fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan

tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

Manfaat lain menurut Arep dkk (2003) dalam Dolonseda dan Watung (2020) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Nuryasin, 2016) , yang termasuk jenis - jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nitisemito 1998) dalam Nuryasin, (2016).

2) Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: (Sedarmayanti, 2009) dalam (Nuryasin, 2016)

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain - lain.

3) Lingkungan Kerja non Fisik

Sedarmayanti (2009) dalam (Nuryasin, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi

yang baik serta pengendalian diri Sugito dan Sumartono (2005) dalam Nuryasin, (2016).

4) Unsur-unsur Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Cokroaminoto (2007) dalam (Nuryasin, 2016) unsur - unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan - kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas - tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nuryasin, 2016) yang termasuk indikator pada lingkungan kerja yaitu:

1) Pewarnaan

Pemilihan warna dapat memengaruhi semangat kerja para karyawan.

2) Kebersihan

Bagi seseorang yang normal kebersihan adalah yang keinginan untuk melakukan pekerjaan yang mereka lakukan agar ruang tersebut bisa menjadi semangat dalam bekerja

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan karena sebagian waktu akan di habiskan diluar area kerja

4) Penerangan

Tingkat cahaya sangat berpengaruh pada kelemahan mata yang meningkat dalam tempat kerja yang tidak diingkan akan menyebabkan karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya yang berakibat turunnya produktivitas kerja.

5) Keamanan

Keamana tempat parkir dan keselamatan kerja sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan pegawai dalam suatu pekerjaan

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan faktor utama dalam bekerja karena kebisingan tersebut akan mengganggu kosentrasi pekerja dalam melakukan produktivitas karyawan

3. Etos Kerja

a. Definisi Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*ethos*” yang dapat dipahami sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Priansa, 2017). Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas hidup, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi bisnis (Priansa, 2017).

Menurut (Damanik, 2018) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen yang

positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Mangkat, 2019) Etos kerja merupakan suatu sikap yang muncul dari kesadaran sendiri seseorang yang didasari oleh nilai budaya terhadap suatu pekerjaan juga etos kerja mempengaruhi semangat, kualitas dan produktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai etos kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang dimiliki pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka.

b. Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005) dalam (Damanik, 2018) ada delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat, sehingga seseorang mau bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk bekerja benar dan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan, sehingga seseorang bisa bekerja tuntas dan penuh tanggung jawab.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, maka seseorang harus bekerja keras dan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk bekerja dengan serius dan penuh kecintaan.

- 6) Kerja adalah seni, sehingga seseorang akan bekerja cerdas dan penuh kreativitas.
- 7) Kerja adalah kehormatan, sehingga seseorang akan bekerja akan bekerja tekun dan penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah pelayanan, sehingga seseorang akan bekerja paripurna dan penuh kerendahan hati.

c. Faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut (Anaraga, 2001) dalam (Sayuti, 2018) etos kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor antara lain yaitu:

- 1) Agama yaitu pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang akan memengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika seseorang sungguh - sungguh dalam kehidupan beragama.
- 2) Budaya yaitu sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
- 3) Sosial Politik yaitu tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

- 4) Kondisi lingkungan/Geografi yaitu lingkungan alam yang mendukung memengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.
- 5) Pendidikan yaitu etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
- 6) Struktur ekonomi yaitu tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja mereka dengan penuh.
- 7) Motivasi intrinsik individu yaitu individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi.
- 8) Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

d. Indikator Etos Kerja

Menurut (Yantika, 2018) indikator etos kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi antar karyawan

Komunikasi karyawan menjadi kunci berjalannya perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik. Komunikasi karyawan harus efektif, artinya kedua belah pihak yang berkomunikasi harus

mempunyai makna yang sama tentang pesan yang disampaikan.

2) Penguasa kerja atau keterampilan

Dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

3) Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memiliki karakter yang bertanggungjawab dan menaati semua peraturan perusahaan.

4) Kesungguhan dalam bekerja

Melakukan semua pekerjaan dengan niat dan bersungguh - sungguh dalam melaksanakan tugas.

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin kerja

Menurut (Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan - aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Rivai (2005) dalam (Sudiman, 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2011) dalam (Tanjung, 2020) disiplin kinerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada disuatu organisasi.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam (Sinambela, 2017), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja
Adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja :
 - a) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik - sebaiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik - baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma - norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

d. Indikator disiplin kerja

Menurut Rivai (2005) dalam (Sinambela, 2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang sekaligus dapat dijadikan sebagai indikator :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

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

a. **Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut (Priansa, 2017) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem penghargaan.

Pareke (2008) dalam (Ramadhan, 2018) *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu bentuk *extra-role*, perilaku yang tidak termasuk sebagai salah satu peran kerja resmi seseorang, karena *organizational citizenship behavior* merupakan peran yang

dilakukan secara sukarela. Menurut Garay (2006) dalam (Ramadhan, 2018) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang bukan bagian dari pekerjaan resmi meliputi perilaku menolong orang lain yang mampu memberikan kontribusi positif pada organisasi.

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2016) dalam (Merentek, 2018) *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki tiga dimensi yaitu:

- 1) Kepatuhan (*obedience*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
- 2) Loyalitas (*loyalty*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
- 3) Partisipasi (*participation*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

c. Faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Priansa, 2017) terdapat faktor - faktor *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu:

1) Karakteristik individual karyawan/anggota organisasi

Faktor bawaan dan karakteristik psikologis individual seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang sabar, optimis, ekstrovert, empatik, dan berorientasi tim lebih cenderung berorientasi menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

2) Karakteristik tugas/pekerjaan

Beberapa studi menghasilkan pandangan bahwa karakteristik tugas/pekerjaan berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*, dimana ketika karyawan memperoleh tugas yang menarik, yang mampu membuat karyawan terlibat dalam pekerjaannya dengan baik, maka karyawan tersebut cenderung untuk melakukan tugas ekstra.

3) Karakteristik kepemimpinan

Secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Transformational Leadership dan Substitute for Leadership memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Namun, pemimpin yang otoriter tidak memiliki hubungan

dengan menampilkan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi. Dengan, demikian maka karyawan akan bersedia untuk mengemban pekerjaan atau tugas tambahan jika mereka bekerja pada pimpinan yang sportif dan inspirational.

4) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dimana struktur organisasi yang jelas namun fleksibel akan lebih mendorong karyawan untuk memiliki *organizational citizenship behavior* yang kuat.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (2006) dalam (Ramadhan, 2018) ada beberapa indikator *organizational citizenship behavior* (OCB):

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.

2) *Civic virtue* (mengikuti perubahan organisasi)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber - sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

3) *Conscientiousness* (perilaku kehati-hatian)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas dari karyawan yang bersangkutan.

4) *Courtesy* (menghargai hubungan)

Perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah - masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Sportsmanship* (perilaku toleransi)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai, berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Jurnal dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Novi Darmayanti (2018) <i>J-MACC : Journal of Management and Accounting</i>	Variabel Bebas : Stres Kerja Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2.	Sudiman (2020) <i>Jurnal Nusantara</i>	Variabel Bebas : Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja dan disiplin kerja

No	Peneliti, Jurnal dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Motivasi kerja Disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Yuli Yantika, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid (2018) <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia</i>	Variabel Bebas : Lingkungan kerja Etos kerja Disiplin kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, Etos kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4.	Yannik Ariyati dan Randy Syahputra (2020) <i>Jurnal Bening</i>	Variabel Bebas : Kompetensi Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Stres kerja Variabel Terikat : Kinerja Guru	Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Ferry Ramadhani Sitanggang (2017) <i>Maker: Jurnal Manajemen</i>	Variabel Bebas : Pelatihan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Rona Tanjung, Yannik Ariyati dan Indah Yolandri (2020) <i>Jurnal Bening</i>	Variabel Bebas : OCB Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	OCB berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
7.	Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018) <i>Jurnal Industri Kreatif (JIK)</i>	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Pelatihan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8.	Mutia Arda (2017) <i>Jurnal Ilmiah</i>	Variabel Bebas : Kepuasan kerja Disiplin Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti, Jurnal dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Manajemen dan Bisnis</i>	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai
9.	Grendi Christian Merentek, Adolfina dan Irfan Trang (2018) <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i>	Variabel Bebas : Iklim Organisasi Komitmen organisasi OCB Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10.	Farico Putra Ramdhan, Heru Susilo dan Edlyn Khurotul Aini (2018) <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i>	Variabel Bebas : OCB GCG Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11.	Nur Aini (2017) <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)</i>	Variabel Bebas : Motivasi Komitmen organisasi OCB Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	OCB dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12.	Desy Khoirun Nisa, Budi Santoso dan M.Naely Azhad (2018) <i>International Journal of Social Science and Business</i>	Variabel Bebas : Budaya Organisasi OCB Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
13.	Dini Damanik (2018) <i>Maker: Jurnal Manajemen</i>	Variabel Bebas : Motivasi Etos kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
14.	Sayuti (2018) <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisni</i>	Variabel Bebas : Kepemimpinan Motivasi	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti, Jurnal dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Etos kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	
15.	Happy Y.Mogot, Christoffel Kojo dan Victor P K Lengkong (2019) <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i>	Variabel Bebas: Gaya kepemimpinan Etos kerja Kompensai Disiplin kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Etos kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
16.	Ratih S. Mangkat, Bernhard Tawai dan Rita N. Taroreh (2020) <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i>	Variabel Bebas : Pengalaman kerja Pelatihan Nilai pribadi Etos kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
17.	Eni Suryanti (2020) <i>BISECER (Business Economic Entrepreneurship)</i>	Variabel Bebas : Etos kerja Kompetensi kepemimpinan Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
18.	Putra Arif Simanjuntak (2020) <i>JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)</i>	Variabel Bebas : Etos kerja Kepuasan kerja Sikap kerja Motivasi kerja Variabel Terikat : Kinerja pegawai	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
19.	Tinneke Hermina dan Fanzie Gunawan (2016) Jurnal Wacana Ekonomi, Fakultas Ekonomi,	Variabel Bebas : Kompensasi Lingkungan kerja Variabel Terikat : Kinerja pegawai	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

No	Peneliti, Jurnal dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Universitas Garut		
20.	Fizza Kanwal (2019) <i>Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)</i>	<i>Relationship of benevolent leadership and organizational citizenship behavior: Interactional effect of perceived organizational support and perceived organizational politics</i>	<i>The results reveal that the conditional effect of BL on OCB is stronger in case of POP as compared to POS</i>
21.	Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh (2017) <i>International Journal of Applied Engineering Research</i>	<i>The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan</i>	<i>Work environment affects employee performance</i>

C. Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (2000) dalam Sudiman S. , (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dikembankan. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dilakukan oleh Darmayanti (2018) yang melakukan penelitian di Auditor Independen Kantor Akuntansi Publik Di Surabaya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sudiman (2020) yang melakukan penelitian di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Yantika dkk (2018) yang melakukan penelitian di PEMKAB Bonowoso menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkat dkk (2019) Etos kerja merupakan suatu sikap yang muncul dari kesadaran sendiri seseorang yang didasari oleh nilai budaya terhadap suatu pekerjaan juga etos kerja memengaruhi semangat, kualitas dan produktivitas dalam bekerja. Penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Simanjuntak (2020) yang melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Suryati (2020) yang melakukan penelitian di Kecamatan Ungaran Timur menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mangkat dkk (2020) yang melakukan penelitian pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mogot dkk (2019) yang melakukan penelitian pada PT PLN Cabang Manado menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sayuti (2018) yang melakukan penelitian pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas 1 Banjarmasin menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Damanik (2018) yang melakukan penelitian pada Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

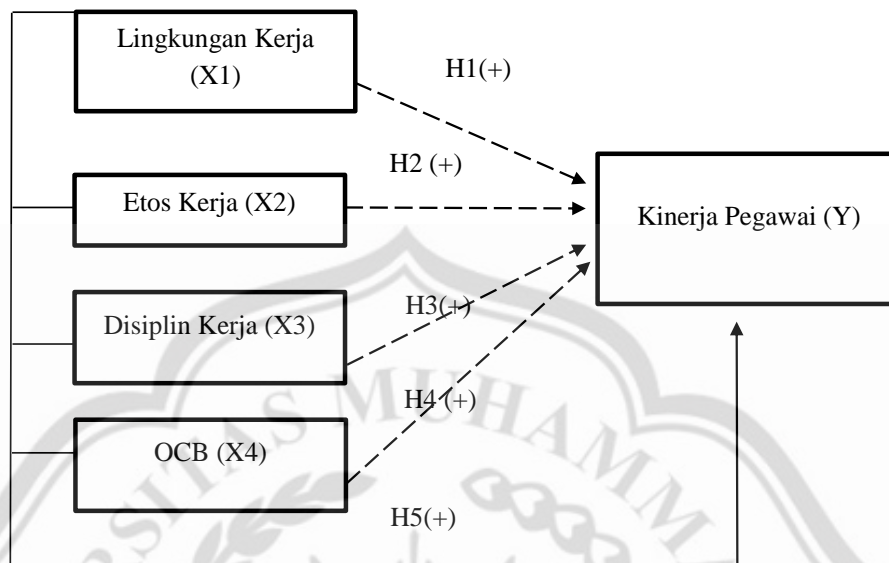
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan apegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai dilakukan oleh Sitanggang (2017) yang melakukan penelitian pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Pematangsiantar menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Widodo dkk (2018) yang melakukan penelitian Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sudiman (2020) yang melakukan penelitian di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Arda (2017) yang melakukan penelitian pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati yang didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan.Triyanto dan Santosa (2009) dalam Nisa dkk (2018). Penelitian tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja pegawai dilakukan oleh Tanjung dkk (2020) yang melakukan penelitian Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam)

menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mrentek dan Trang (2018) yang melakukan penelitian Pada PT PLN (PERSERO) Area Manado menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ramdhan (2018) yang melakukan penelitian Pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Aini (2020) yang melakukan penelitian Pada STIESIA Surabaya menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nisa dkk (2018) yang melakukan penelitian di Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan Gambar :

- > : Hubungan secara parsial
 -----> : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
- H2 : Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
- H3 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

H4 : *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

H5 : Lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

