

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu S.P. Hasibuan, 2016:10).

Selain itu Noe et. Al., menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Banyak organisasi menyebut konsep manajemen sumber daya manusia sebagai bentuk praktik-praktik tentang manusia. Strategi yang mendasari Pratik tersebut perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi (dikutip di Priansa, 2020:21).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan 2016, Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan prekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

3. fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan 2016, Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisaian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisaikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organizational chart*).

3. Pengarahan

Kegiatan megarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Peroses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuha perusahaan.

6. Pengembangan

Peroses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau mingkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2. *Organizational citizenship behavior*

1. Pengertian *organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* 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 karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku *prososial*, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Titisari, 2014:5).

2. Faktor-Faktor

Menurut Titisari (2014:15) peningkatan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
2. *Organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

3. Indikator

Menurut Priansa (2020:248) dimensi *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

1. Altruism (Perilaku Menolong Tanpa Pamrih)

Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.

2. Courtesyy (Sikap Sopan Santun)

Membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

3. Sportsmanship (Sikap Sportif)

Toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.

4. Civic virtue (Etika Berorganisasi)

Terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.

5. Conscientiousness (Sifat Berhati-Hati)

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

2.1.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Haris, dkk (2023:10) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Haris, dkk (2023:12) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

menurut Haris, dkk (2023:17) faktor kepuasan kerja yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan dibagi menjadi beberapa, yaitu:

1. isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
5. Rekan kerja.
6. Kondisi pekerjaan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Haris, dkk (2023:16-17) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasaka adil.

3. Promosi

kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

4. Pengawas

seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4. Kinerja pegawai

1. Pengertian Kinerja pegawai

Priansa (2020:270) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Menurut Priansa (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai yaitu:

1. Motivasi.
2. Kemampuan.
3. Pengetahuan.
4. Keahlian.
5. Pendidikan.
6. Pengalaman.
7. Pelatihan.
8. Minat.
9. Sikap keberibadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi.
10. Kebutuhan sosial.
11. Kebutuhan egoistik.

3. Indikator Kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - 1) Kuantitas hasil kerja
 - 2) Kualitas hasil kerja
 - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - 1) Disiplin kerja
 - 2) Inisiatif
 - 3) Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - 1) Kepemimpinan
 - 2) Kejujuran
 - 3) Kreativitas

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Hasni dyah kurniawati dan amin wahyudi.	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja dengan <i>organizational citizenship behavior</i> sebagai variabel moderasi. (Vol. 9 No. 1 (2015): juni).	Variabel bebas: kepuasan kerja dan komitmen organisasional Variabel terikat: kinerja Variabel moderasi: <i>organizational citizenship behavior</i> Hasil penelitian: Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit di kabupaten karangayar	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di rumah sakit kabupaten karangayar • Tahun penellitian • Responden • Indikator • Meneliti variabel komitmen organisasio nal. • Alat analisis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel kinerja • Meneliti variabel kepuasan kerja
2.	Suhroji Adha,	Pengaruh kepuasan	variabel bebas: kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti

	Didi Wandu, Dan Yanto Susanto	kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan dan ESDM kabupaten pandeglang. (Vol. 2 No. 1 (2019): januari).	kerja variabel terikat: kinerja pegawai hasil penelitian: menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada di dinas perindustrian, perdagangan, dan ESDM kabupaten pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dinas perindustrian, perdagangan, dan ESDM kabupaten pandeglang.	penelitian di dinas perindustrian, perdagangan, dan ESDM kabupaten pandeglang. • Tahun penelitian. • Respondennya. • Indikator.	variabel kepuasan kerja. • Meneliti variabel kinerja. • Alat analisis.
3.	Teguh Wicaksono Dan Muhammad Gazali	pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) sebagai variabel intervening. (Vol. 5 No. 1 (2021)).	Variabel bebas: kepuasan kerja Variabel terikat: kinerja karyawan Variabel intervening: <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Hasil peneilitian: Menunjukkan bahwa kepuasan	• Lokasi penelitian. • Tahun penellitian. • Responden. • Indikator • Alat analisis.	• Meneliti variabel kepuasan kerja. • Meneiti variabel kinerja.

			kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,604.		
4.	Aldi Arif Pradana	Pengaruh <i>organizational citizenship behavior</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan parai puri tani hotel di martapura kab oku timur.	variabel bebas: <i>organizational citizenship behavior</i> dan disiplin kerja. Variabel terikat: kinerja karyawan. Hasil penelitian: Menunjukkan bahwa <i>organizational citizenship behavior</i> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan parai puri tani hotel di martapura kab oku timur.	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di parai puri tani hotel di martapura kab uku timur. • Tahun penelitian. • Responden. • Meneliti variabel disiplin kerja. • Indikator. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel <i>organizational citizenship behavior</i>. • Meneiti variabel kinerja karyawan • Alat analisis.
5.	Iche Chyntya Navy Ariesta	Pengaruh kecerdasan emosional dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) terhadap kinerja peternak ayam	Variabel bebas: kecerdasan emosional dan <i>organizational citizenship behavior</i> . Variabel terikat: kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di cv amerta farm corp probolinggo • Tahun 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel <i>organizational citizenship behavior</i>

		ras pedaging.	Hasil penelitian: Menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja peternak ayam ras pedaging.	penelitian <ul style="list-style-type: none">• Variabel kecerdasan emosional.• Indicator.• Alat analisis.	<ul style="list-style-type: none">• Meneliti variabel kinerja
--	--	---------------	--	---	---

2.3. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja Pegawai

Penelitian (Fatmawati et al., 2022) mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten Magetan juga mendukung penelitian ini. Riset ini menjelaskan hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pada pegawai, dimana semakin baik perilaku OCB maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, (Aafiyah et al., 2018) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* pada pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawainya.

Rahmi (2013) menjelaskan bahwa OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan diantaranya yaitu OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manjerial, serta dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

2. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja mempunyai peran penting terhadap pencapaian suatu organisasi atau perusahaan, karyawan yang puas atas pekerjaannya akan berupaya lebih baik lagi dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini selanjutnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi instansi, kondisi ini sejalan dengan konsep timbal balik atau pertukaran

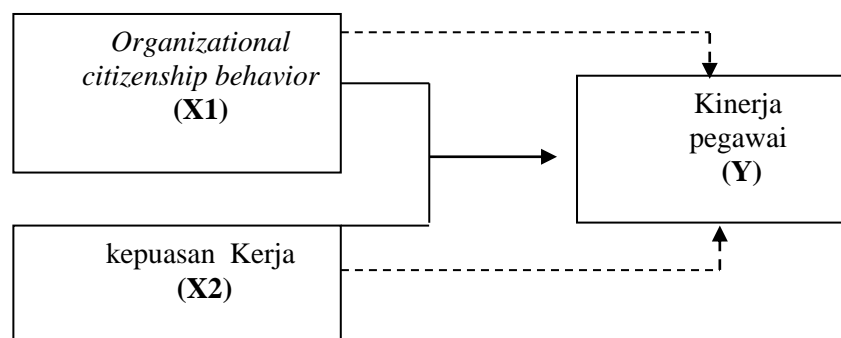
sosial (*social exchange*). Individu yang puas akan terus mengulang aktivitas yang membuat dia bisa mempertahankan kepuasannya (Haris Dkk, 2023:4).

Kepuasan kerja adalah kunci untuk meningkatkan kinerja instansi dan kinerja individu sebagai pegawai dalam instansi. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan instansi (Haris Dkk, 2023:5).

2.4. Kerangka pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang sudah di deskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang di teliti.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Secara Parsial
- : Secara Simultan

2.5. Hipotesis Penelitian

Diduga ada pengaruh *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Kisam Ilir baik secara parsial maupun simultan.