

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sunyoto (2018:1), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau organisasi, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:14), 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 organisasi.

8

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan Pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right 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.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21), fungsi manajemen sumber daya manusia itu meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua Pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagiam organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua Pegawai, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua Pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada Pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi.

8. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

2.2 Organization Citizenship Behavior (OCB)

2.2.1 Pengertian Organization Citizenship Behavior

Menurut Batson dalam Hendarto (2018:3) *Organizational Citizenship*

Behavior adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan prososial bisa mulai dari tindakan altruisme tanpa pamrih sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh Pegawai dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerja yang melebihi tunjangan peran atau posisi dalam lingkungan kerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational*

Citizenship Behavior

Menurut Simanullang (2019:21) mengemukakan indikator *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas perkembangannya *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi. Didalam organisasi yang positif, Pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

2. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga mempengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasi.

3. Persepsi terhadap dukungan Organisasi

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan keseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4. Persepsi terhadap kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan

Apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

5. Masa kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediksi *organizational citizenship behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi Pegawai dalam organisasi. Pegawai yang telah lama bekerja disuatu organisasi memiliki kedekatan dan keterkaitan yang kuat terhadap organisasi tersebut

6. Jenis kelamin

Perilaku-perilaku bekerja seperti menolong orang lain, bersahabat, dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada laki-laki.

2.2.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Simanullang (2019:28) *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan:

1. *Organizational citizenship behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas rekan kerja. Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan Pegawai akan membantu menyebarkan contoh yang baik ke seluruh unit kerja kelompok.
2. *Organizational citizenship behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas manajerial. Pegawai yang menampilkan *civic virtue* akan membantu manajerial mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari Pegawai tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja.
3. *Organizational citizenship behavior* dapat membantu mengefesienkan penggunaan sumber daya Organisasi untuk tujuan-tujuan produktif. Jika Pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pada suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajerial.

2.2.4 Indikator-indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Titisari (2020:7) dimensi yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior*:

1. Berinisiatif menolong (*Altruism*)

Perilaku Pegawai 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. Berhati-hati dalam bertindak (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi, dimana perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas Pegawai yang bersangkutan.

3. Bersikap Sportif (*Sportsmanship*)

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

4. Bersikap Sopan Santun (*Courtesy*)

Perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar Pegawai, sehingga orang yang memiliki sikap sopan santun adalah orang yang menghargai dan memperlihatkan orang lain.

5. Mendahulukan Kepentingan Orang Lain (*Civic Virtue*)

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap Pegawai yang mematuhi semua peraturan organisasi, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2017:172).

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2019:87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman, padahal sebenarnya menghukum seorang Pegawai hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal ini demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

2.3.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2019:94). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2015:94) dimensi kedisiplinan meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi, organisasi/instansi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi

Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

2.3.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai di dalam organisasi.

Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) berdasarkan banyaknya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada Pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan Pegawai terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan Pegawai akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan Pegawai.

5. Pengawasan melekat

Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi yang semakin berat, Pegawai akan takut melanggar peraturanperaturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas dalam bertindak menghukum Pegawai yang indisipliner sesuai sanksi yang telah di tetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara Pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua Pegawai. Terjadinya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wilson (2018:231) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2018:70) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 67). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar

pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya (Kasmir, 2019:182).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (Rivai, 2018:408)

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak organisasi), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintah bawahannya untuk menegerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakannya atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Sedarmayati dalam Widodo (2018:134) untuk mengukur kinerja individu pegawai dapat dilihat dari faktor sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerjan
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengembalian keputusan,dan penentuan

prioritas.

2.4.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Wilson (2018:234) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap Pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak sesuai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran Pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang

menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang Pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarPegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.5 Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Titisari (2020:6) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pegawai organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individu Pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini didukung oleh faktor internal yang dimiliki oleh seseorang. Dengan kemampuan yang dimiliki Pegawai nantinya akan terlihat dan dapat diukur antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja per satu waktu (Sutrisno, 2019:99).

2.6 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2019:87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh Pegawai dan menyebabkan Pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi

dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Kasmir (2019:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah disiplin kerja.

2.7 Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang baik pada pegawai dibutuhkan sikap loyalitas tinggi yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan disiplin dalam bekerja untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Sehingga nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

2.8 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Wardatul Asfiyah, Nurul Qomariyah dan Ira Puspitadewi	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Besuki Situbondo. Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember. 2021	Variabel X yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel Y Kinerja Pegawai, alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini Organizational Citezenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki. Artinya OCB yang sudah diterapkan di UPT Puskesmas Besuki ini terus dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai. 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki. Artinya kepemimpinan yang ada di UPT Puskesmas Besuki yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja pegawai harus dipertahankan dan diterapkan kepada anak buah sehingga	- Variabel X <i>Organizational Citizenship Behavior</i> - Alat analisis regresi linier berganda - Variabel Y Kinerja Pegawai	- Tempat penelitian - Tahun penelitian - Variabel X ₂₃ Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja -

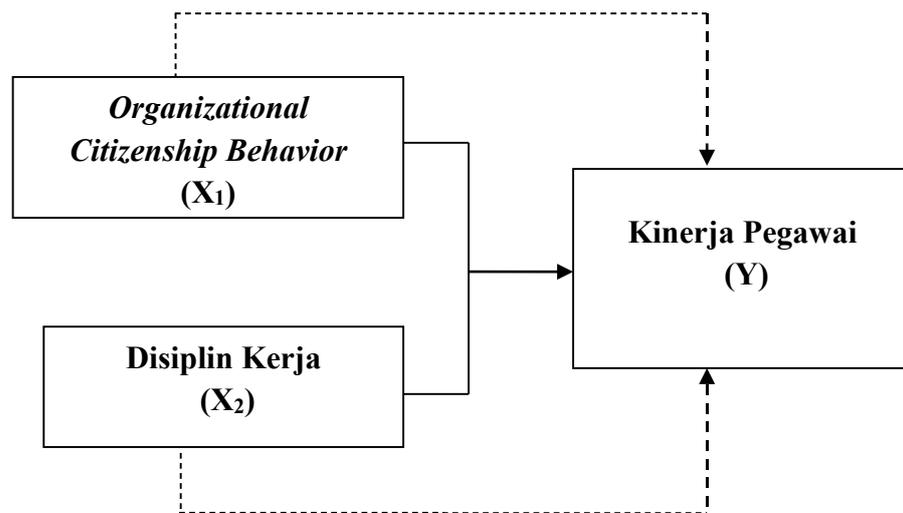
			mampu meningkatkan kinerja pegawai. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki. Artinya lingkungan kerja yang sudah dijalankan di UPT Puskesmas Besuki ini terus dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.		
2	Umban Adi Jaya dan Sri Sinta Rahmawati	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Kabupaten Bulukumba. Jurnal Pinisi Vol. 4 no. 4 Tahun 2024	Variabel X yaitu Disiplin Kerja sedangkan variabel Y Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan spss 29 for window. Hasil penelitian ini di peroleh dari hasil uji t menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kedua variabel dengan probabilitas sig sebesar 0,001 dimana ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05). Kesimpulannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Palangisang Kabupaten	- Variabel X Disiplin Kerja - Variabel Y Kinerja Pegawai - Alat analisis regresi linier berganda Tahun - Penelitian	- Tempat penelitian
			Bulukumba.		

3	Mischa Patricia, dkk.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Vol.2, No.2 2024	Variabel X yaitu Disiplin Kerja sedangkan variabel Y Kinerja Pegawai, Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif secara parsial antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) mempunyai pengaruh yang kuat. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,00 \geq 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi 0,829 artinya hubungan atau korelasi/dengan variabel dependen (X) disiplin kerja berpengaruh sangat kuat terhadap variabel independen (Y) kinerja pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X Disiplin Kerja dan Y Kinerja Pegawai - Tahun Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat penelitian - Alat analisis regresi linier Sederhana
4	Nurcholila , Puji Astuti, Rinto Nurbambang, Daniel dan Lailatul	Analisis Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Employee Performance Pada Puskesmas Ngadiluwih Kabupaten	Variabel X yaitu Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) sedangkan variabel Y Kinerja karyawan, Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian diperoleh Secara parsial	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X Dimensi Organizational Citizenship Behavior dan Y Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat penelitian - Tahun Penelitian

	Indra Mu'allifah	Kediri. Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi Volume 3 Nomor 2 Tahun 2022	variabel Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Sportsmanship berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri. Sedangkan variabel Courtesy tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri. Secara simultan variabel Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.	- Pegawai Alat analisis regresi linier Berganda	
5	Yatianiningsih	Pengembangan Organizational Citizenship Behavior untuk Meningkatkan Kinerja Puskesmas. J. Adm. Kebijak. Kesehat., Vol. 11, No. 1, Jan-April 2013	Variabel X yaitu Organizational Citizenship Behavior sedangkan variabel Y Kinerja, Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi sperman. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik pelaksanaan OCB organisasi maka kinerja organisasi semakin meningkat meskipun hanya sedikit. Hasil uji Spearman menunjukkan nilai 0,250 berarti ada korelasi lemah antara pelaksanaan OCB organisasi dengan kinerja organisasi.	- Variabel X Organizational Citizenship Behavior dan Y Kinerja	- Tempat penelitian - Tahun Penelitian - Alat analisis korelasi sperman

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Keterangan Pengaruh: :

Parsial

: Simultan

2.10 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.