

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012). Kinerja adalah hasil kerja akhir dari pekerjaan individu dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya atas dasar kecatatan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Sedarmayanti (2013) Kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. Kinerja berhubungan langsung dengan masalah produktifitas, dimana produktivitas yang tinggi maupun produktifitas yang rendah itu ditentukan dengan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Sutrisno (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan modal dan etika.

Dari berbagai definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan

bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan tujuan instansi tersebut.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013). Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain:

1) Faktor Intrinstik

Faktor personal yaitu faktor yang dimiliki setiap individu berupa kelebihan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Faktor Ekstrinstik

a) Faktor kepemimpinan, dimana seseorang manajer menjadi peran penting atas bawahannya untuk terus memberikan dukungan, semangat dan arahan dalam pekerjaan.

b) Faktor tim, dimana rekan kerja saling membantu dalam memberi dukungan dalam pekerjaan

c) Faktor system meliputi system kerja atau instruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

d) Faktor situasional yang berarti berubahnya sikap didalam perusahaan ataupun diluar perusahaan

c. Indikator Kinerja

Sukoco & Widodo (2016) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik, evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Tugas merupakan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Hasibuan, 2017).

Definisi kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi layanan kepada perusahaan. Pemberian penghargaan merupakan salah satu implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang mengacu pada pemberian bonus pribadi dalam bentuk apa pun sebagai imbalan atas penyelesaian tugas-tugas organisasi Rivai & Sagala (2016).

Kompensasi yang tidak memadai menyebabkan ketidakpuasan karyawan, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menjadi hal negatif yang tidak diinginkan perusahaan, menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam kondisi yang buruk, keluhan ini dapat memperlambat kinerja, meningkatkan keluhan, pemogokan, mencari pekerjaan baru dengan imbalan yang lebih baik, dan memiliki konsekuensi negatif lainnya (Kaswan, 2012).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi yang baik merupakan salah satu hal terpenting bagi suatu organisasi atau karyawan. Komitmen seorang karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi jika kompensasinya akurat dan teratur.

b. Indikator kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2017) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1) Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3) Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5) Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tambe & Shanker (2014) menjelaskan bahwa OCB bukanlah tindakan wajib. Perusahaan tidak dapat memaksa karyawan untuk melakukan atau mendemonstrasikan OCB. Demikian pula, karyawan tidak mengharapkan atau mengharapkan kompensasi formal untuk menunjukkan OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep baru yang berkaitan dengan analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa tindakan OCB dilakukan oleh (dengan bebas) orang yang sepenuhnya bebas dalam memutuskan dan saling pengertian, tanpa meminta imbalan atau imbalan formal lainnya kepada organisasi. Konsep perilaku pertama kali diperkenalkan oleh Dennis Organ pada pertengahan 1980-an dan terus menyebar. Dalam pendefinisian perilaku OCB yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, tidak banyak perbedaan isi dan konteks latar belakang, dan terdapat sedikit sikap konsensus dalam cara penafsiran.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwasannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi dan tidak dijelaskan oleh sistem penghargaan formal, tetapi perilaku ini mempromosikan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Hal terpenting tentang perilaku OCB adalah bahwa hal itu berdampak besar pada keuntungan perusahaan.

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat lima dimensi yang memiliki kontribusi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yakni *conscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship*, dan *courtesy*. Berikut ini adalah penjelasan secara terperinci dari dimensi-dimensi yang terdapat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ dalam Tambe & Shanker (2014), yakni:

1) *Conscientiousness*

Karyawan yang mempunyai perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standart minimum yang disyaratkan perusahaan (Friastuti, 2013). Dalam hal ini indikator yang digunakan menurut (Gunawan, Susanti, Solang, Datun, & Kartika (2013) diantaranya adalah:

- a) Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu.
- b) Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.
- c) Kesadaran untuk berperilaku jujur dalam bekerja.

2) *Altruism*

Perilaku menurut Gunawan, Susanti, Solang, Datun, & Kartika (2013) perilaku ini merupakan kesediaan karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas-tugasnya dalam organisasi. Yang mana cerminan perilaku tersebut dapat dilihat dari indikator berikut:

- a) Kesediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi.
- b) Kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas.
- c) Kesediaan karyawan untuk memberikan bantuan kepada orang yang berada disekitarnya.

3) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengacu pada keterlibatan konstruktif dalam proses kebijakan organisasi dan kontribusi dalam perilaku ini dapat dilakukan dengan bebas untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi (Tambe & Shanker, 2014). Dalam hal ini indikator yang digunakan

menurut Gunawan, Susanti, Solang, Datun, & Kartika (2013) diantaranya adalah:

- a) Berperan aktif dalam hal perbaikan dan pembenahan organisasi.
- b) Ikut hadir dalam setiap pertemuan-pertemuan meskipun bukan hal yang penting, namun dapat mengangkat *image* organisasi.
- c) Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada.

4) *Sportmanship*

Perilaku yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek-aspek negatif, mengindikasikan perilaku tidak senang, tidak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah kecil (Friastuti, 2013). Menurut Gunawan, Susanti, Solang, Datun, & Kartika (2013) hal ini dapat dilihat dari indikator berikut:

- a) Tidak suka mengeluh dalam bekerja.
- b) Tidak menghabiskan banyak waktu untuk mengadu tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.
- c) Perilaku tidak ber-*negative thinking* dalam melihat suatu permasalahan.

5) *Courtesy*

Perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antara karyawan, sehingga orang yang memiliki *Courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain (Gunawan, Susanti, Solang, Datun, & Kartika, 2013). Dalam

hal ini indikator yang digunakan menurut Gunawan, Susanti, Solang, Datun, & Kartika (2013) diantaranya adalah:

- a) Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.
- b) Kesadaran karyawan dalam mengingatkan rekan kerja atas tindakannya dalam mencegah timbulnya masalah.
- c) Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Hamali (2016) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Pengertian lainnya yang dijelaskan oleh Sinambela (2016) menyatakan bahwa: “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.

Disiplin kerja dari pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan dengan perilaku seseorang yang mengikuti aturan, dan prosedur atau disiplin kerja yang ada adalah sikap dan perilaku yang mengikuti aturan

tertulis dan tertulis, sering dilanggar, dan karyawan memiliki disiplin kerja yang tidak memadai. Di sisi lain, jika guru mengikuti semua aturan sekolah, seseorang berbicara tentang disiplin yang baik.

b. Indikator Disiplin

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) sebagai berikut:

1) Tujuan dan keterampilan

Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas dan ideal dan cukup menantang untuk keterampilan karyawan. Artinya, tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan keterampilan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut dapat bekerja secara jujur dan disiplin

2) Teladan Pemimpin

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh, disiplin, jujur, adil, dan berproses.

3) Kompensasi/balas jasa

Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena kompensasi memberikan kepuasan dan kasih sayang karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Keadilan berkontribusi pada terwujudnya disiplin pegawai. Karena karyawan selalu merasa bahwa ego dan kemanusiaan itu penting dan menuntut agar karyawan diperlakukan sama dengan orang lain.

4) Keadilan

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6) Ketegasan pemimpin

Membuat keputusan perilaku pemimpin mempengaruhi kedisiplinan karyawan di perusahaan. Pimpinan harus bertindak dengan keberanian dan tekad untuk menghukum pekerja disiplin sesuai dengan sanksi yang ditetapkan. Pemimpin pemberani yang bertekad untuk menjatuhkan hukuman pada karyawan yang disiplin dihormati dan diakui oleh kualitas kepemimpinan mereka

5. Hubungan Antar Variabel

a. Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Hasibuan, 2017).

Pernyataan ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu (Mulyana, Mockhlas, Maretasari, & Prasetyo, 2021), (Yuwanda & Pratiwi, 2020) dan (Fitrianasari, Nimran, & Utami, 2017) yang membuktikan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan begitupula jika semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka akan rendah kinerja karyawan.

b. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep baru yang berkaitan dengan analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa tindakan OCB dilakukan oleh (dengan bebas) orang yang sepenuhnya bebas dalam memutuskan dan saling pengertian, tanpa meminta imbalan atau imbalan formal lainnya kepada organisasi. Pengertian lainnya yang dijelaskan oleh (Tambe & Shanker, 2014) Dalam jurnalnya, OCB bukanlah tindakan wajib.

Pernyataan ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu (Bustomi, Sanusi, & Herman, 2020), (Yuwanda & Pratiwi, 2020) dan (Tanjung, Ariyati, & Yolandari, 2020) yang membuktikan bahwa variabel OCB (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti karyawan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki rasa kepuasan setelah melakukan pekerjaan tambahan dengan suka rela tanpa permintaan perusahaan sehingga karyawan semakin giat meningkatkan kinerjanya.

c. Disiplin Terhadap Kinerja

Hamali (2016) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Pernyataan ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu (Apriliyani, Mochklas, & Maretasari, 2021) yang membuktikan bahwa Disiplin (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang ada, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan begitupula jika semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

B. Temuan Terdahulu

Tabel 2.1 Temuan Terdahulu

Nama Judul	Metpen	Hasil Perbedaan
(Mulyana, Mockhlas, Maretasari, & Prasetyo, 2021) OCB Dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama	Metode pengujian menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan Program SPSS for Windows Versi 24. Dalam penelitian ini sampel yang akan diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 70 karyawan, maka peneliti memakai sampel jenuh. Sampel diambil berdasarkan teknik sampling berdasarkan nonprobabilitas (<i>nonprobability sampling</i>).	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama Surabaya. Adanya pengaruh yang nyata antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan menunjukkan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan salah satu peran manajemen dalam menciptakan kinerja yang baik dengan memberikan kesempatan untuk karyawan berpartisipasi dalam organisasi, jaminan keamanan kerja karyawan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, penempatan sesuai keahlian, dan melakukan aktivitas yang sesuai aktivitas pokok. Perbedaan: Variabel QWL, Studi kasus di PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama
(Bustomi, Sanusi, & Herman, 2020)	Metode penelitian yang digunakan adalah survei. Sampel penelitian ini sebanyak 99 orang. Metode analisis yang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan arah Koefisien positif, dengan demikian

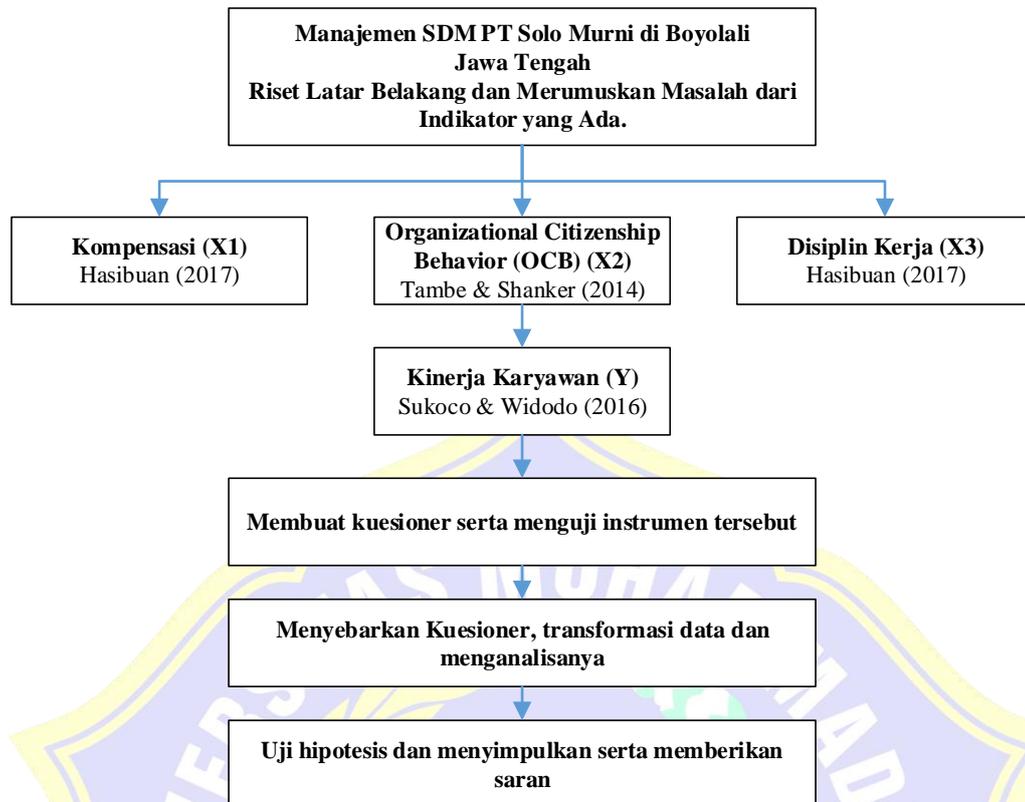
<p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)</p>	<p>digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.</p>	<p>diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. Perbedaan: Studi kasus di Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)</p>
<p>(Lukito, 2020)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi yaitu sebanyak 34 orang yang terdiri dari satu pimpinan dan 33 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS).</p>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Perbedaan: Variabel kepuasan, Studi kasus di bagian Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo</p>
<p>(Apriliyani, Mochklas, & Maretasari, 2021)</p> <p>Pengaruh Status Pekerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dana Purna Investama Kota Surabaya</p>	<p>Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menguji hipotesis sesuai pada data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner keseluruhan responden. Populasi penelitian ada sebanyak 48 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu diambil dari keseluruhan populasi. Hasil pengumpulan data telah diolah dan dianalisis melalui SPSS versi 25</p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama Kota Surabaya. Kedisiplinan yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dapat diimplementasikan bahwa disiplin kerja menjadi faktor sangat penting adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perbedaan: Variabel status pekerjaan,</p>

<p>(Yuwanda & Pratiwi, 2020)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi</p>	<p>Sampel pada penelitian ini berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan <i>systematic random sampling</i>. Pengumpulan data melalui kuisioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Model (SEM) – Perial Least Square (PLS)</i>.</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah : (a) OCB memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan; (b) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p>
<p>(Fitrianasari, Nimran, & Utami, 2017)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo”)</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di kabupaten Ponorogo yang berjumlah 89 orang. Sampel yang akan diteliti terbagi atas 11 bagian dengan karakteristik kerja yang cukup berbeda. Teknik analisis menggunakan analisis jalur path.</p>	<p>(a) Kompensasi finansial maupun non finansial yang dirasakan sesuai dengan harapan perawat akan dapat menguatkan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> perawat. Artinya perilaku perawat dalam menjalankan kerja di rumah sakit tertanam rasa ingin membantu atau mengutamakan orang lain, berdisiplin atau patuh, berperilaku baik terhadap organisasi, baik dan sopan terhadap orang lain dan sportif akan semakin menguat apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan. Hubungan dua variabel ini mempunyai arah positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima perawat maka akan semakin kuat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> perawat; (b) Kompensasi finansial maupun non finansial yang dirasakan sesuai dengan harapan perawat akan dapat meningkatkan kinerja perawat. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat. Kompensasi dan kinerja perawat berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat.</p>
<p>(Tanjung, Ariyati, & Yolandari, 2020)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i>, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.</p>	<p>Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 70 orang dengan sampel 60 orang. Teknik sampel menggunakan sampel acak. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Model analisis menggunakan regresi linier berganda dengan alat SPSS.</p>	<p>Berdasarkan hasil peneliian ini maka dapat disimpulkan: (a) Kesimpulan penelitian yang pertama adalah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (b) Kesimpulan penelitan kedua adalah disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (c) Kesimpulan penelitian ketiga adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.(d) Selanjutnya penelitian disimpulkan</p>

Adira Finance Cabang Batam		melalui OCB, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik adalah hal-hal yang dapat mendorong kinerja yang baik juga.
-------------------------------	--	--

C. Kerangka Konseptual dan Model Analisis

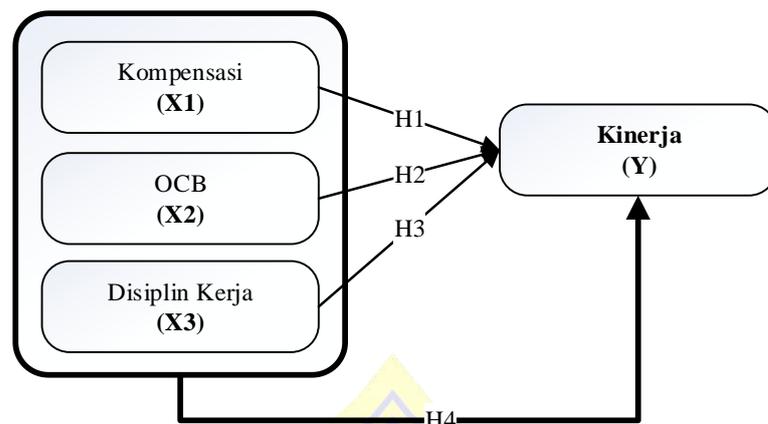
Kerangka konseptual peneliti menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Kompensasi (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah (Y). Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Sumber: Peneliti, 2022

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Model analisis menggambarkan keterkaitan secara spesifik antar variabel bebas dalam hal ini adalah Kompensasi (X₁), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah (Y).



Sumber: Peneliti, 2022

Gambar 2.2 Model Analisis

Keterangan:

———— Hubungan parsial X_n ke Y

———— Hubungan simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

X1 Variabel Kompensasi (X_1)

X2 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2)

X3 Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Y Kinerja Karyawan (Y)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Disebut sementara, karena jawaban yang diuraikan baru didasarkan dari teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang didapat melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Dari rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan yang teoritis seperti yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 Diduga terdapat pengaruh signifikan pada Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah (Y).
- H2 Diduga terdapat pengaruh signifikan pada Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah (Y).
- H3 Diduga terdapat pengaruh signifikan pada Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah (Y).
- H4 Diduga terdapat pengaruh signifikan pada Kompensasi (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah (Y).

