

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Meninjau lebih dalam penelitian terdahulu diharapkan dapat menjadi pelengkap riset yang akan dilaksanakan. Peninjauan dari penelitian terdahulu ini dilaksanakan dengan meninjau beberapa jurnal baik nasional maupun internasional yang membahas topik pembahasan dengan korelasi yang sama. Tinjauan penelitian terdahulu dapat dilihat pada Table 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Tinjauan penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Rahayu, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB (<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>) sebagai Variabel Intervening Pada Telkom Akses Medan.	Pengaruh disiplin kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) adalah tidak ada korelasi antara tindakan disipliner di tempat kerja dan perilaku anggota organisasi.
2	(Melati Kusumaning, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB serta dapat memediasi disiplin kerja terhadap OCB.
3	(Lubis dan Doli, 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Pada Karyawan Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan.	Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB, pengaruh tersebut menunjukkan bahwa makin tinggi kepuasan kerja maka makin tinggi juga OCB pada karyawan.
4	(Barza Panzi dan Juli Arianti, 2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap <i>Organizational</i>	Disiplin kerja berpengaruh terhadap OCB jika disiplin kerja karyawan ditingkatkan maka OCB juga meningkat.

		<i>Citizenship Behaviour</i> (OCB) Pada Pramudi Bus Trans Metro Pekanbaru.	
5	(Farahiyah Eki dan Sandra Iriawan, 2016)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Tenaga <i>Outsourcing</i> di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya.	Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.
6	(Nurjayati dan Setyo, 2022)	<i>The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Compensation on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) at Expeditionary Service Company.</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada perusahaan jasa ekspedisi. Hal ini menampilkan yaitu OCB karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja mereka.
7	(Soelton <i>et al.</i> , 2020)	<i>The Implication of Job Satisfaction that Influences Workers to Practice Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in The Work Place.</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan perusahaan distributor. Pendapat positif karyawan tentang OCB cenderung lebih meningkat jika mereka puas dengan pekerjaan mereka.
8	(Yusnita & Et, 2022)	<i>Improving Organizational Citizenship Behaviour through Strengthening Organizational Climate and Job Satisfaction.</i>	Kebahagiaan karyawan di tempat kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan OCB.
9	(Muttaqien, 2021)	<i>Organizational Culture, Discipline and Work Motivation to Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Employees.</i>	Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan pada OCB di PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.
10	(Wahyudi <i>et al.</i> , 2023)	<i>The Effect of Work Discipline, Motivation, and Organizational Culture on Employee's Organizational Citizenship Behaviour</i>	Peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai di Bogor.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata "disiplin" berasal dari bahasa Inggris dan mengacu pada pelatihan moral dan spiritual serta pembangunan karakter. Menurut Stoner dan R. Edward Freeman (1994), pengertian disiplin adalah pengembangan sikap yang tepat terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan dimana disiplin dapat diajukan melalui serangkaian langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah, seperti peringatan, teguran, skorsing, penurunan pangkat, atau pemecatan. Shafri dan Aida (2007) menurut definisi lain, pekerja yang disiplin adalah pekerja yang secara sukarela mengikuti semua norma dan kebijakan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013), upaya manajemen untuk menanamkan rasa disiplin di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai upaya mereka untuk memastikan karyawan mengikuti aturan. Mentalitas seseorang yang rela mengikuti semua aturan dan sadar akan kewajibannya disebut "kesadaran". Jadi seseorang akan mematuhi atau melaksanakan apa yang seharusnya tanpa dipaksa.

Disiplin, menurut pengertian-pengertian tersebut di atas, ialah suatu sikap ketaatan terhadap norma-norma organisasi atau kelembagaan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan dan perbuatan nyata seseorang sesuai dengan aturan, proses, dan tata kerja tersebut. Perusahaan mungkin berjuang untuk berhasil tanpa bantuan pekerja yang disiplin. Oleh karena

itu, disiplin sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Indikator Kedisiplinan Kerja

Hasibuan (2021) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti:

1) Tujuan dan Kemampuan

Disiplin diri pekerja dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan mereka. Agar seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan serius dan disiplin, tujuan (tugas) harus realistis dan sesuai kemampuannya.

2) Teladan Pimpinan

Disiplin karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang ada karena para pengikut memandang atasan mereka sebagai contoh untuk ditiru. Bawahan akan mengikuti teladan pemimpin yang sangat baik dalam hal disiplin.

3) Keadilan

Manajer dengan potensi kepemimpinan terus berusaha untuk memperlakukan karyawan mereka secara adil. Disiplin yang baik hanya dapat muncul dari sistem keadilan.

4) Waskat (Pengawasan Melekat)

Mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/menemukan kesalahan, memperbaiki kesalahan,

menjaga kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efektif, dan menciptakan sistem pengendalian internal sebaik mungkin.

5) Ketegasan

Disiplin yang baik di tempat kerja merupakan hasil dari manajemen yang kuat yang tidak takut mengkritik bahkan memecat pekerja yang tidak patuh.

c. Aspek Kedisiplinan Kerja

Pembahasan sebelumnya menampilkan yaitu ada beberapa komponen disiplin profesional. Menurut penelitian (A.R. Levine & Lateiner, 1985), disiplin kerja mencakup hal-hal seperti datang kerja tepat waktu, mengikuti instruksi, menjadi produktif, mengikuti peraturan, dan menyelesaikan tugas dengan sikap positif. Sementara itu, (B. Siregar & Irwani.N, 2017) menguraikan beberapa segi disiplin kerja dalam suatu perusahaan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, sikap positif dalam bekerja, penggunaan peralatan perusahaan secara hati-hati, ketepatan waktu dalam melapor ke tempat kerja dan pulang dari istirahat, dan tingkat kualitas yang tinggi dalam hasil kerja seseorang. Sikap akan mencerminkan kualitas kedisiplinan pegawai yang sangat baik, seperti yang dikemukakan oleh (Edy & Sutrisno, 2011):

- 1) Komitmen yang mendalam dari pekerja terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

- 2) Banyak inisiatif dan kegembiraan di pihak pekerja.
- 3) Ketiga, anggota staf mengambil tanggung jawab mereka dengan serius dan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sukses.
- 4) Keempat, rasa persatuan dan kerja tim yang kuat di antara anggota staf.
- 5) Peningkatan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan adalah kekayaan inti dari setiap bisnis karena sifat sosial mereka. Mereka belajar menyusun strategi, melaksanakan, dan memantau kemajuan menuju tujuan organisasi. Gagasan, emosi, dan keinginan pekerja dapat memengaruhi perasaan mereka tentang pekerjaan mereka dan bagaimana mereka berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka, alat-alat mereka, lingkungan mereka, tuntutan mereka, dan faktor lainnya disebut sebagai kepuasan kerja, stres, dan frustrasi.

Keadaan emosional seseorang yang menikmati dan menghargai pekerjaannya ialah salah satu kepuasan kerja. Moral, disiplin, dan produktivitas di tempat kerja adalah indikator dari mentalitas ini. Kenikmatan pekerjaan seseorang dapat terjadi baik saat bekerja maupun di waktu luang seseorang. Karyawan memiliki harapan yang berbeda-beda untuk apa yang merupakan lingkungan kerja yang memuaskan, oleh

karena itu tidak ada garis dasar. Kepuasan kerja karyawan cukup tinggi dinilai hanya dengan indikator seperti disiplin kerja, semangat kerja, dan turnover yang rendah. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan merupakan indikasi meluasnya masalah disiplin di tempat kerja dan semangat kerja yang rendah di kalangan pekerja. Menurut (Suwardi, 2011), bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas mereka. Reaksi positif pekerja terhadap pekerjaan mereka merupakan indikator umum kepuasan kerja, yang pada gilirannya mencerminkan sentimen baik pekerja tentang pekerjaan mereka. Penting untuk diketahui bahwa kepuasan kerja adalah komponen yang memotivasi pekerja untuk berusaha lebih keras dan tetap positif saat bekerja.

Menurut Sopiha (2008), kepuasan kerja adalah ekspresi emosi yang baik atau menyenangkan karena adanya evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Apa yang dianjurkan Porter. Perasaan positif tentang pengalaman kerja seseorang adalah apa yang merupakan kepuasan kerja. (Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional positif yang merupakan konsekuensi dari penilaian pengalaman kerja). Sementara itu, perasaan individu terhadap pekerjaannya tercermin dari tingkat kepuasan kerja mereka, seperti yang dikemukakan Danang (2013). Akibat pengaruhnya terhadap absensi, perputaran, dan faktor lainnya, kepuasan kerja ialah sesuatu yang harus selalu diperhatikan oleh manajemen atau departemen SDM.

Menurut penelitian (Colquitt & et al, 2009), bahagia dalam pekerjaan seseorang merupakan konsekuensi dari perasaan dihargai dan positif tentang pekerjaan seseorang. George dan rekan kerja (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "serangkaian sikap dan persepsi yang dibawa seseorang ke pekerjaannya.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja di kalangan pekerja dapat dipecah menjadi beberapa kategori.

- 1) Minat, kepuasan kerja, pandangan terhadap pekerjaan, kemampuan alami, dan pelatihan formal merupakan contoh dari aspek psikologis. Lokasi optimal, seperti yang ditentukan oleh spesialis.
- 2) Kategori kedua, "faktor sosial", mengacu pada unsur manusia di tempat kerja. Alat perlu melaksanakan tugas.
- 3) Keadaan tugas, istirahat, peralatan, suhu, dan iluminasi semuanya berada di bawah payung "faktor fisik", yang juga mencakup sifat tugas itu sendiri dan waktu serta lama istirahat. Apakah pekerjaan itu sendiri membosankan atau tidak.
- 4) Faktor Finansial, yang meliputi Sistem dan Gaji, Jaminan Sosial, Berbagai Tunjangan, Fasilitas yang Diberikan, Promosi, dll, terkait dengan Jaminan dan Kesejahteraan Karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Noermijati (2013) mencantumkan faktor-faktor berikut sebagai penanda kepuasan kerja.

1) Banyak penelitian telah menampilkan yaitu pekerjaan yang memberikan status sosial termasuk yang paling penting dan memuaskan bagi karyawan. Jika sifat dan nilai kepribadian seorang pekerja sejalan dengan majikannya, dia akan senang dengan posisinya

2) Karyawan lebih cenderung bahagia dalam pekerjaan mereka jika penyelia mereka dapat memberi mereka bantuan teknis dan perilaku.

3) Nilai uang dari hak pekerja atau karyawan terkait pekerjaan atau hak terkait tenaga kerja sebagaimana didefinisikan oleh kontrak kerja, keuntungan yang ditawarkan, atau undang-undang. Gaji orang-orang membantu mereka menyediakan biaya hidup dasar mereka, dan besarnya gaji tersebut mungkin merupakan indikator yang baik tentang seberapa besar nilai manajemen atas sumbangsih karyawan terhadap keberhasilan bisnis.

4) Kegiatan mempromosikan pekerja dari satu tingkat pekerjaan ke tingkat yang lain, dengan harapan bahwa mereka akan memikul lebih banyak tanggung jawab dan kekuasaan dalam peran baru mereka. Kemungkinan promosi adalah faktor bagaimana konten pekerja dengan pekerjaan mereka.

Didasarkan pada berbagai uraian tentang kepuasan kerja yang disajikan di atas, dapat diasumsikan bahwa setiap orang yang bekerja berhak untuk merasa puas saat bekerja. Standar setiap orang untuk apa yang merupakan pengalaman kerja yang memuaskan bervariasi, oleh karena itu kebahagiaan kerja pada akhirnya bersifat subyektif. Kebahagiaan seseorang di tempat kerja meningkat karena lebih banyak preferensi mereka terpenuhi di tempat kerja.

3. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Perilaku "peran-ekstra" (yaitu, "individu") karyawan adalah contoh dari "*Organizational Citizenship Behaviour*" (OCB). Tindakan ini dilaksanakan tanpa dipaksa oleh persyaratan formal. Tindakan solidaritas di antara rekan kerja yang melampaui lingkup deskripsi pekerjaan seseorang dan dilaksanakan secara sukarela adalah contoh tipikal perilaku OCB, seperti bantuan sukarela dari rekan kerja dengan tugas mereka sendiri dan penolakan untuk mengambil waktu liburan yang tidak dapat dibenarkan. Ketika datang untuk membantu perusahaan berhasil, melampaui panggilan tugas (peran ekstra) sangat penting. Perilaku ekstra-peran yang melindungi aset perusahaan, menandakan kapasitas berkelanjutan untuk mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, dan memupuk lingkungan kerja yang positif dan mendorong, semuanya menguntungkan perusahaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2013), keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari sejauh mana anggotanya mau bekerja sama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberikan layanan tambahan, dan memanfaatkan waktu kerja secara efisien, selain menjalankan tugas utamanya.

Dalam studi mereka, Khalid dan Ali (2005) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi atau OCB sebagai tindakan yang meningkatkan nilai-nilai sosial dan mempertahankan suasana mental positif yang mendorong hasil kerja yang produktif. Robbins (2006) mendefinisikan OCB sebagai tindakan sukarela karyawan di luar deskripsi pekerjaan mereka yang berkontribusi pada kelancaran operasi perusahaan mereka. OCB ialah semacam tindakan mandiri yang tidak ada artinya jika tidak diperlihatkan. Jika ditangani dengan benar, OCB dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi individu, tim, dan kinerja organisasi secara keseluruhan, menurut penelitian tentang perilaku organisasi (Chiaburu et al., 2011).

OCB suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang berbeda. Berikut ini ialah beberapa unsur yang menurut Wirawan (2013) menyebabkan karyawan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behaviour*:

1. Kepribadian

Keperibadian dan keadaan pikiran individu atau kelompok dapat memainkan peran dalam pengembangan OCB.

2. Budaya Organisasi

Produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui pengaruh sikap dan tindakan sumber daya manusia saat ini untuk mendorong lebih banyak kapasitas kerja, dedikasi, dan loyalitas.

3. Iklim Organisasi

Nilai-nilai organisasi memberikan jendela ke pengalaman bersama para anggotanya dan faktor-faktor yang membentuk tindakan mereka.

4. Kepuasan Kerja

Bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya tergantung pada apakah bakat, pengalaman, dan harapannya terpenuhi atau tidak.

5. Komitmen Organisasi

Keterlibatan dengan organisasi, mencerminkan pandangan positif terhadap kelompok secara keseluruhan. Anggota staf ingin tetap bersama perusahaan dan melanjutkan keanggotaan mereka.

a. Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Pertimbangkan indikasi OCB, atau perilaku anggota organisasi. Empat aspek perilaku anggota organisasi yang dikemukakan oleh (Organ & et, 2006) ialah sebagai berikut:

1) Menolong (*altruism*)

Karyawan yang termotivasi untuk membantu satu sama lain dalam menyelesaikan masalah terkait pekerjaan karena rasa hormat yang tulus dan kepedulian terhadap kesejahteraan rekan kerja mereka menandakan perilaku membantu.

2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)

Tindakan karyawan yang menandakan minat dan antusiasme yang tulus terhadap tujuan perusahaan atau organisasi.

3) Sikap kehati-hatian (*conscientiousness*)

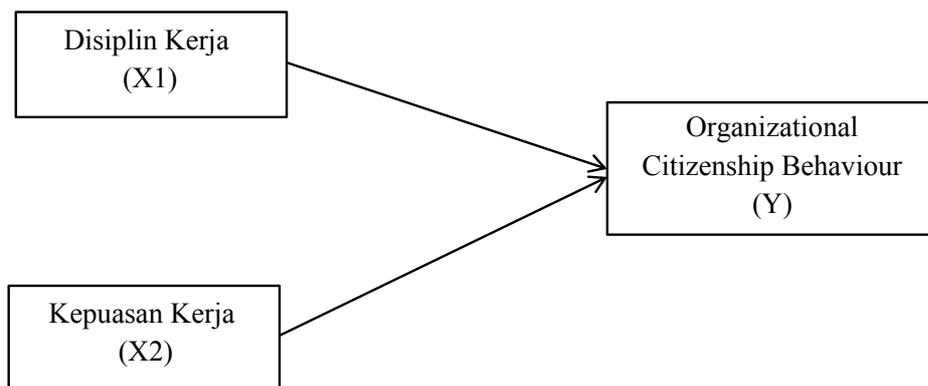
Termasuk melampaui apa yang diharapkan dalam posisi tersebut, seperti tepat waktu dan siap bekerja pada awal shift secara konsisten.

4) Sikap sportif (*sportsmanship*)

Perilaku seperti tidak memprotes, tidak mencari-cari kesalahan perusahaan, tidak merengek tentang segala hal, dan tidak melebih-lebihkan kesulitan-kesulitan kecil lebih disorot daripada yang negatif.

C. Perumusan Hipotesis

Organizational citizenship behavior (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain, seperti terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 mengilustrasikan adanya hubungan antara variabel disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan OCB.

Hipotesis penelitian berikut muncul dari pernyataan masalah dan kerangka konseptual tersebut di atas:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).