

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

##### **2.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Putri (2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku extra role karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya.

Menurut Suzana (2017) *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. *organizational citizenship behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Menurut Ariesta (2016) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organ (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku karyawan yang lebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan tanpa mengharapkan sebuah kompensasi.

## **2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi**

### ***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Erni Tisnawati (2018:422) faktor yang dapat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* yaitu :

#### 1. Budaya dan iklim organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan 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 (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual. Kemauan seseorang

untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

### 3. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support / POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

### 4. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan.

Kualitas interaksi atasan bawahan juga diyakini sebagai predictor *Organizational citizenship behavior* (OCB). Interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

### 5. Masa kerja

Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka memiliki investasi di dalamnya.

### 6. Jenis kelamin

Ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

### **2.1.3 Indikator *Organizational citizenship behavior* (OCB)**

Menurut Aprianti (2017) Dimensi *Organizational citizenship behavior* yang dapat mengukur gaya *Organizational citizenship behavior* adalah :

1. *Altruisme* (sikap menolong). Sikap ini ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. *Altruisme* merupakan perilaku membantu atau menolong orang lain serta menggantikan tugas orang lain. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan altruism yaitu : kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain. Kesediaan karyawan untuk membantu karyawan lain yang kesulitan.
2. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan). Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan conscientiousness yaitu: Kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan dan sikap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif). Kesediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan *sportmanship* yaitu: karyawan tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan dan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.

## **2.2 Kompensasi Finansial**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan perusahaan dengan pemberian sejumlah gaji karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan untuk merangsang karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan optimal. Jika pemberian kompensasi finansial memadai, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sugjianto (2018) kompensasi finansial adalah merupakan kompensasi yang berhubungan dengan moneter atau keuangan.

Menurut Satriawan (2019) kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan.

Menurut Suwati (2020) kompensasi finansial yaitu berupa pembayaran kompensasi dengan bentuk mata uang tertentu dan jumlah tertentu kepada karyawan yang bersangkutan.

### **2.2.2 Jenis - Jenis Kompensasi Finansial**

Ada jenis-jenis kompensasi finansial Menurut Nurhasanah (2018) yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran dalam bentuk gaji, upah dan insentif.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) merupakan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, yaitu meliputi program perlindungan (asuransi Kesehatan, jiwa dan tenaga kerja serta pensiun), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).

### **2.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi Finansial**

Menurut Lestari (2019) ada beberapa bentuk dari Kompensasi Finansial yaitu terdiri dari :

#### **1. Bayaran Pokok (*Based Pay*)**

Bayaran pokok dapat dibedakan menjadi dua yakni gaji dan upah. Upah biasanya akan berhubungan dengan tarif gaji per jam. Dimana semakin lama bekerja semakin besar pula upah yang akan diterima. Upah merupakan basis bayaran yang kerap dipergunakan bagi pekerja-pekerja produksi. Gaji (*Salary*) umumnya berlaku tarif bayaran mingguan, bulanan, atau bahkan bisa juga tahunan dan biasanya diberikan kepada karyawan level manajemen, staf profesional dan lain-lain.

#### **2. Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)**

Perusahaan memberikan bayaran prestasi dan bayaran ini hanya diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi. Bayaran insentif, besarnya insentif yang diberikan berdasarkan produktivitas, penjualan atau keuntungan tambahan yang dihasilkan oleh perusahaan.

#### **3. Bayaran Tertangguh (*Deffered Pay*)**

Bayaran tertangguh merupakan bayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja/karyawan yang penerimaannya tidak diberikan secara bersamaan pada saat menerima gaji, akan tetapi diberikan ketika karyawannya pensiun. Misalnya berupa tabungan untuk hari tua, yang pada akhirnya ketika karyawan pensiun, bayaran tersebut baru bisa diberikan kepada karyawannya.

### **2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Nurhasanah (2018) indikator kompensasi finansial yang digunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Gaji

Balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan diakhir atau awal bulan.

### 2. Insentif

Tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.

### 3. Tunjangan

Tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya asuransi Kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun.

### 4. Fasilitas

Sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah yang dicapai seseorang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasan (2018) Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Yudha (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu 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 maupun etika.

Menurut Felicia (2018) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Anuar (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.3.2 Tujuan Kinerja**

Ada beberapa tujuan kinerja menurut Desthiani (2018), yaitu :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Taget aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

### **2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau karyawan menurut Lestari (2019), yaitu :

1. Faktor Individu  
Kemampuan, Keterampilan, latar belakang dari keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologi  
Presepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.



### 3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan (*Reward System*).

#### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Felicia (2018) untuk mengetahui optimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada empat, yaitu:

##### 1. Kualitas kerja

Sejauh mana proses atau hasil dari melaksanakan suatu kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal.

##### 2. Kuantitas hasil kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.

##### 3. Ketepatan waktu

Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

##### 4. Hubungan interpersonal

Sejauh mana seorang karyawan menunjukkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

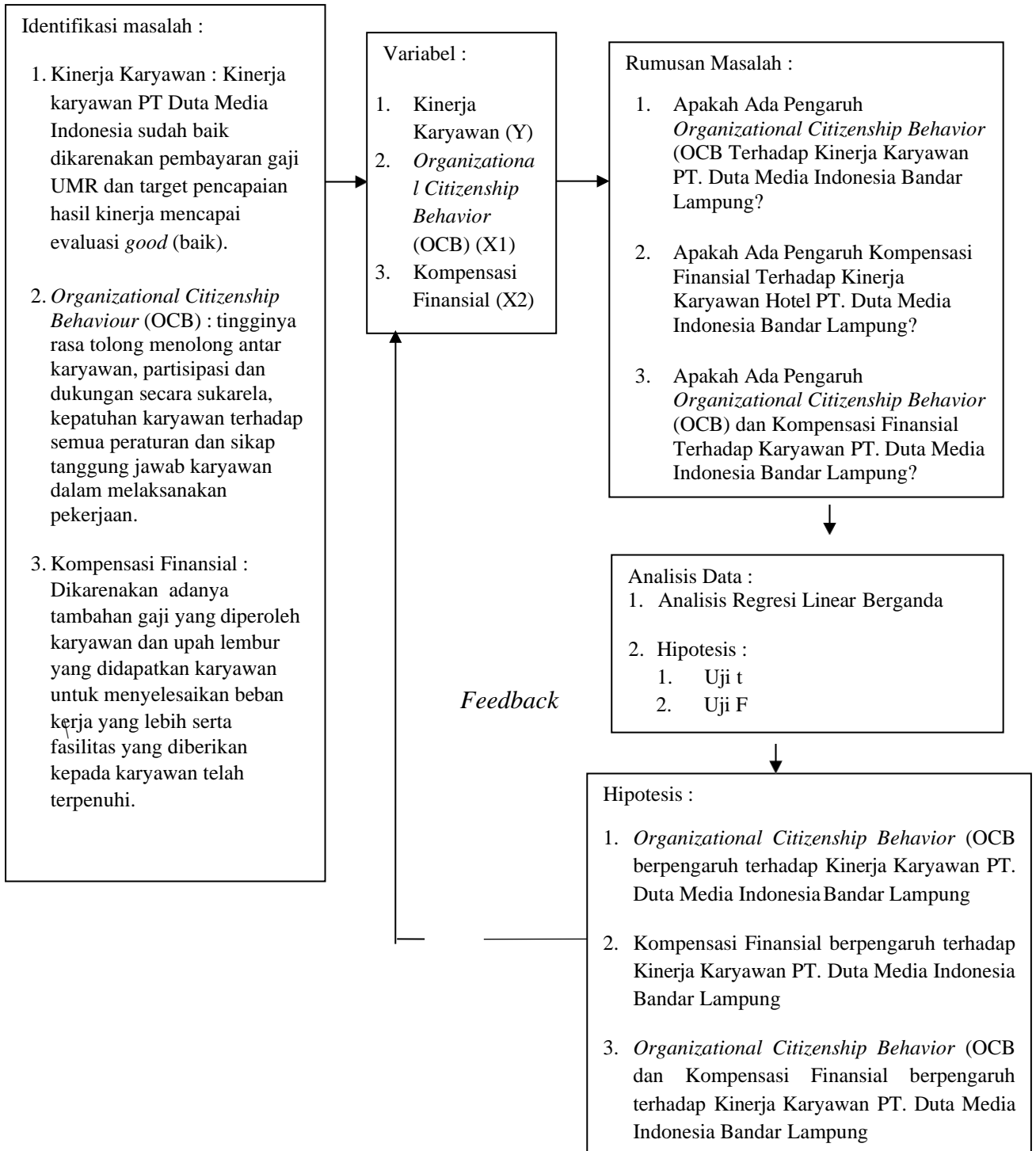
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Anna Suzaana (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)
2	Yunna Dalian Putri & Hamida& Nayati Utami (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)
3	Daniel Sugjianto dan Eddy Madiono Sutanto (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Blue Collar PT. Jatin Indo Lestari	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Blue Collar PT. Jatin Indo lestari
4	Prayogo Yuniarto (2018)	<i>The Effect Of Organizational Citizenship Behaviors As A Moderation Between Servant Leadership On Employee and Performance</i>	Kuantitatif	<i>There is a significant influence between variables The Effect Of Organizational Citizenship Behaviors As A Moderation Between Servant Leadership On Employee and Performance</i>
5	Reinaldo Kosasih, Welliam, Roynaldo, dan Holfian Daulat Tembun (2020)	<i>Efffect Of Work Satidfaction, Financial Compensation and Work Competency Of Employee Performance In PT Inter Wahana Nusantara Medan</i>	Kuantitatif	<i>There is a significant influence between variables Efffect Of Work Satidfaction, Financial Compensation and Work Competency Of Employee Performance In PT Inter Wahana Nusantara Medan</i>

Sumber : Data diolah 2020

## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

### **2.6.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. *Organizational citizenship behavior* (OCB) juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Menurut Aprianti (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Putri (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**H1 : Ada Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung**

### **2.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung**

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan perusahaan dengan pemberian sejumlah gaji karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan untuk merangsang karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan optimal. Jika pemberian kompensasi finansial memadai, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Satriawan (2019) kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Sugjianto (2018) bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**H2 : Ada Pengaruh Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung**

### **2.6.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah yang dicapai seseorang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasan (2018) Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Aprianti (2019) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penelitian Sugjianto (2018) bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Ada Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung**