BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Aprianti (2017) *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 Triandani (2017) 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. 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.

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 dalamsistem 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.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Suzana (2017) faktor yang dapat mempengaruhi *Oganization Citizenship Behavior* yaitu :

1. Budaya dan iklim organisasi

   iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembamgnya 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. Keperibadian dan suasana hati

   Kepribadian dan suasuana 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 sesorang 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.

2.2.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

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. Altruism 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. Perilakuini 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 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Sibarani (2018) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Astuti (2019) merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Saripuddin (2017) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya

Menurut Novitasari (2020) Motivasi adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menurut Saleh (2019) Motivasi merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya.

Menurut Sitinjak (2016) Motivasi karyawan adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan

keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi.

2.2.2 Tipe Motivasi Kerja

Menurut Sitinjak (2016) motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua tipe adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Latief (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi *(physiological needs)*

   Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman *(safety needs)*

   Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial *(social needs)*

   Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan

dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan *(esteem needs)*
   Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Khurosani (2018) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sugiono (2019) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

Menurut Putra (2017) Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Novitasari (2020) Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Latief (2018) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan Menurut Sugiono (2019) yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan *(Quality of Work)*Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan *(Quantity of Work)*
   merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
3. Kreatifitas *(Creativity)*
   merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Khurosani (2018) Indikator yang dapat mengukur Kinerja adalah :

1. Kuantitas

   Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

   Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3. Pemanfaatan waktu kerja

   Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kerja Sama

   Kemampuan menangani hubungan dengan orang lain

2.4 Penelitian Terdahulu

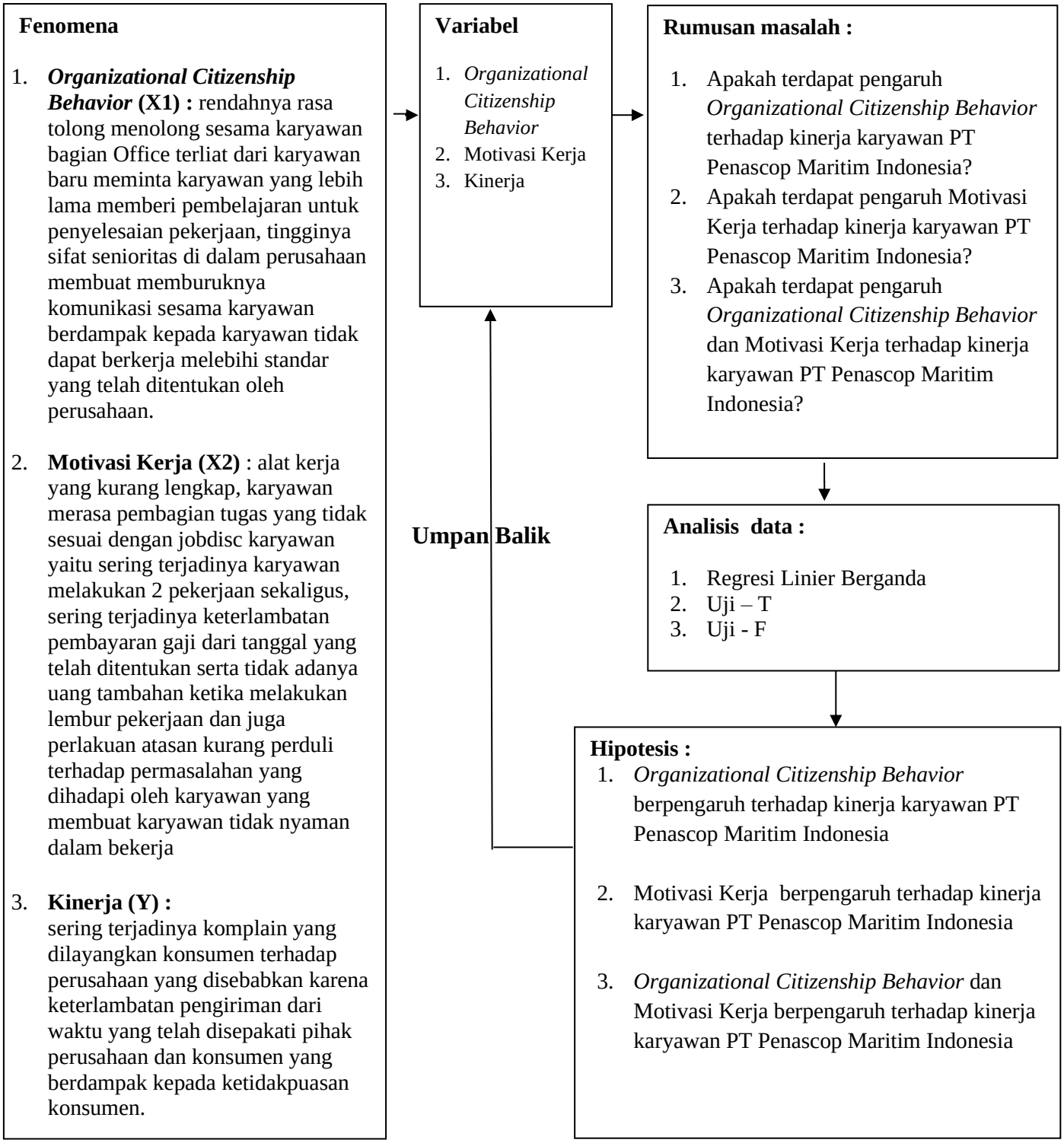
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Triandani (2017)	Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru
2	Saripuddin (2017)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Regresi Berganda	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan
3	Ariesta (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja PT. Ayam Ras Pedaging.	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh n terhadap kinerja PT. Ayam Ras Pedaging.
4	Basu (2017)	*Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries*	Regresi Sederhana	*The conclusion of this research is that organizational citizenship behavior affects employee performance*
5	Riyanto (2017)	*The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*	Regresi Berganda	*The conclusion of this research is that the variables of motivation and work environment affect the performance in the Indonesia Stock Exchange*

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementar atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT Penascop Maritim Indonesia

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.

Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan membuat kerjasama team di dalam suatu perusahaan makin kuat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suzana (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajuka hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Penascop Maritim Indonesia

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Penascop Maritim Indonesia

Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syarifudin (2017) bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajuka hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Penascop Maritim Indonesia

2.6.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Penascop Maritim Indonesia

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.

Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut hasil penelitian Syarifudin (2017) bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dan Suzana (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja.

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Penascop Maritim Indonesia