

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi efektivitas organisasi. Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai suatu fenomena yang multidimensional, melibatkan perilaku dan hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam konteks organisasi. Mangkunegara mendefinisikan kinerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (15).

Robbins mengatakan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang relevan dengan tugas yang diemban (16). Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai harapan sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi. Definisi kinerja karyawan dapat bervariasi, tetapi umumnya mencakup kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Wardana mendefinisikan, kinerja adalah tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian berada pada tempatnya (17). Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan tanggung jawab yang diemban.

2.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja baik adalah aset berharga bagi sebuah organisasi. Mereka tidak hanya memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja dan tujuan perusahaan. Menurut Asmike, ada beberapa ciri-ciri karyawan yang umum ditemukan pada karyawan yang memiliki kinerja baik (18), diantaranya:

1) Rasa tanggung jawab yang kuat

Orang yang berkinerja baik biasanya memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas dan kewajibannya. Mereka selalu siap menuntaskan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan tidak mudah menghindar dari tanggung jawab tersebut, bahkan ketika menghadapi tantangan atau kesulitan. Rasa tanggung jawab ini membuat mereka lebih berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik dan memastikan kualitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Mereka memahami bahwa keberhasilan dalam pekerjaan tidak hanya berdampak pada diri sendiri, tetapi juga pada tim dan organisasi secara keseluruhan.

2) Berani mengambil resiko

Orang berkinerja tinggi tidak takut mengambil risiko dalam mencapai tujuan mereka. Dengan keberanian ini, mereka mampu mengambil inisiatif untuk mencoba metode baru, mengeksplorasi peluang yang belum pernah

dicoba, dan berani bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil. Mereka juga memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan setiap potensi risiko yang mungkin muncul, sehingga tetap dapat mengelola dampak dari tindakan yang mereka pilih.

3) Memiliki Tujuan yang Realistis

Orang dengan kinerja tinggi menetapkan tujuan yang realistis, artinya mereka menetapkan target yang tetap dapat dicapai. Mereka tidak terpaku pada ambisi yang tidak realistis, karena memahami bahwa tujuan yang tidak mungkin dicapai justru dapat menghambat semangat kerja dan mengurangi produktivitas. Dengan memiliki tujuan yang realistis, mereka dapat fokus pada upaya yang terukur dan tetap termotivasi.

4) Mengembangkan Rencana Kerja yang Komprehensif

Orang berkinerja tinggi memiliki kemampuan untuk menyusun rencana kerja yang komprehensif dan strategis dalam mencapai tujuan. Mereka tidak hanya menetapkan langkah-langkah dasar, tetapi juga merinci setiap tahap secara detail, termasuk menentukan sumber daya yang diperlukan, jadwal kerja, dan langkah evaluasi. Rencana kerja ini membantu mereka tetap terorganisir, sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dan terarah.

5) Mencari Peluang untuk Memenuhi Rencana yang Telah Diprogramkan

Orang berkinerja tinggi selalu mencari peluang untuk mewujudkan rencana kerja mereka. Mereka juga aktif mencari cara untuk mencapai tujuan. Mereka cenderung proaktif dalam mengidentifikasi peluang yang dapat mempercepat atau mempermudah pencapaian tujuan. Sikap ini

membuat mereka lebih adaptif terhadap perubahan, karena mereka selalu siap untuk mengambil tindakan dan menyesuaikan rencana sesuai dengan keadaan yang ada demi mencapai hasil yang optimal.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir menyebutkan sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun sikap yang ditunjukkan oleh karyawan (19):

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan keterampilan yang dikuasai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara tepat dan sesuai dengan yang diperintahkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan pekerjaannya dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3. Rancangan Kerja

Merupakan hal yang mempermudah karyawan dalam mencapai sesuatu dalam pekerjaan, dimana biasanya berisi tentang tujuan yang hendak dicapai, strategi yang akan digunakan, serta berbagai rincian langkah-langkah yang akan diambil.

4. Kepribadian

Merupakan sifat bawaan yang dimiliki seseorang, seseorang yang memiliki kepribadian yang baik dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, sehingga hasil dari pekerjaannya pun akan memuaskan.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan yang memengaruhi seberapa besar usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan tindakan yang dilakukan oleh atasan dalam mengatur, megawasi dan memimpin para karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintah karyawannya. Penerapan gaya kepemimpinan perlu penyesuaian dengan karakteristik dari sebuah organisasi.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal

yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dalam hal pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya pun akan baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi kerja disekitar Lokasi tempat karyawan bekerja, berupa ruang kerja, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antara sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan yang diberikan dan oleh karyawan, kesetiaan bisa ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun keadaan sebuah perusahaan sedang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan yang berlaku.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan menyelesaikan tepat waktu.

Kemudian Podsakoff menjabarkan hal serupa seperti faktor karakteristik individu (meliputi motivasi, kepuasan kerja, komitmen), karakteristik tugas (Pekerjaan yang diberikan jelas arahnya), karakteristik organisasi (kondisi organisasi seperti budaya organisasi dan kondisi lingkungan organisasi), dan juga faktor perilaku *Extra-Role* (yang berarti Tindakan yang dilakukan oleh karyawan melebihi apa yang ditugaskan seperti tindakan membantu karyawan lain) (20).

2.1.4 Dampak Kinerja Karyawan

1. Meningkatkan produktivitas organisasi

Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, produktivitas organisasi cenderung akan meningkat secara keseluruhan. Hal tersebut bisa terlihat dari *ouput* yang jumlahnya lebih besar dari sebelumnya, penggunaan sumber daya yang lebih efisien.

2. Meningkatkan kepuasan pelanggan

Karyawan yang berkinerja baik cenderung akan memberikan layanan atau produk dengan kualitas yang lebih baik, karena mereka memahami standar kerja yang telah ditetapkan atau bahkan mampu untuk melampauinya. Hal ini meliputi perhatian terhadap detail, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pelanggan, serta responsive terhadap umpan balik yang diberikan.

3. Memotivasi karyawan lain

Kinerja karyawan yang baik bisa menjadi teladan positif yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap dinamika tim dan organisasi. Ketika seorang karyawan menunjukkan usaha yang unggul melalui pencapaian target, efisiensi dalam bekerja, atau inovasi dalam menyelesaikan masalah, rekan kerja lainnya bisa saja terinspirasi untuk melakukan perilaku yang serupa.

4. Meningkatkan budaya organisasi

Karyawan yang berkinerja baik secara konsisten tidak hanya berkontribusi melalui hasil kerja individu, tetapi juga menjadi hal dalam memperkuat budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Sikap positif yang ditunjukkan seperti disiplin dimana saat melakukan pekerjaannya dilakukan dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditentukan.

5. Memberikan nilai kompetitif bagi organisasi

Sumber daya manusia yang unggul merupakan elemen penting dalam menciptakan nilai kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Kompetensi individu, dikombinasikan dengan budaya kerja yang mendukung, memungkinkan organisasi untuk menghasilkan produk dan layanan yang lebih berkualitas, memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik, dan merespons perubahan pasar dengan lebih cepat. Kinerja tinggi dari karyawan unggul ini juga mencakup kemampuan untuk

beradaptasi dengan tantangan baru, baik itu dalam bentuk kemajuan teknologi, tren konsumen, maupun tekanan dari kompetitor.

2.2 Indikator Kinerja karyawan

Mangkunegara dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan menjabarkan indikator kinerja (15), diantaranya:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan. Seperti sikap yang ramah kepada pelanggan, memberikan informasi yang tepat terhadap pelanggan, bersikap profesional saat pelanggan menyampaikan keluhan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan. Misalnya melakukan pencatatan barang dengan tepat, jumlah kegiatan yang diselesaikan, dan jumlah barang yang terjual.
3. Ketepatan waktu, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan memperhatikan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, tidak menunda pekerjaan, serta tidak datang terlambat maupun meninggalkan area pada jam kerja.

2.3 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Podsakoff, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), atau dalam Bahasa Indonesia dikenal sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi, adalah konsep dalam psikologis industri dan organisasi yang menggambarkan perilaku positif seperti tindakan sukarela dan kontribusi

ekstra dari karyawan yang melampaui tugas formal mereka di tempat kerja (20).

Definisi lain juga datang dari pendapat Naway, OCB didefinisikan sebagai perilaku ekstra peran atau sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk memberikan kontribusi positif bagi individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan (21)

Dalam konteks OCB, perilaku ini mencakup berbagai tindakan yang pada umumnya tidak dihargai secara langsung oleh organisasi, baik dalam bentuk kompensasi finansial atau bentuk pengakuan formal lainnya, seperti promosi jabatan atau kenaikan gaji. Tindakan OCB seringkali dilakukan tanpa adanya ekspektasi akan imbalan langsung, dan OCB ini dilakukan atas dasar rasa komitmen atau kepedulian terhadap organisasi dan juga rekan kerja. Menurut Dennis Organ, OCB adalah perilaku positif karyawan untuk menunjang kinerja yang dilakukan atas pilihan pribadi yang bukan bagian dari pekerjaan (22)

2.4 indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ menyatakan OCB dibangun dari lima indikator yang masing-masing bersifat unik (22), di antaranya:

1. *Altruism*, merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai pekerjaan dalam organisasi maupun masalah pribadi

rekan kerja (masalah hubungan sesama rekan kerja, masalah finansial, dsb).

2. *Civic Virtue*, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti mengikuti *briefing* yang diadakan, peduli pada reputasi organisasi, dan tidak menyalahgunakan wewenang.
3. *Conscientiousness*, merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan seperti datang lebih awal dari jam buka toko, membersihkan area toko sebelum toko dibuka, tidak *moody* saat bekerja.
4. *Sportmanship*, merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seperti tidak mengeluh secara berlebihan dalam pekerjaan dan tidak mudah menyalahkan orang lain jika terjadi kesalahan saat melakukan pekerjaan.

2.5 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah konsep yang kompleks dan multidimensi, yang mencakup berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu di dalam suatu organisasi. Menurut Schein, dalam bukunya “*Organizational Culture and Leadership*”, lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, seperti tata letak kantor dan fasilitas, tetapi juga meliputi nilai-nilai, norma, dan asumsi yang dianut oleh organisasi (23). Schein menekankan bahwa budaya organisasi yang terbentuk dari interaksi antar

anggota dapat memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kepuasan karyawan yang nantinya akan menunjang peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Sedarmayanti mendefinisikan, lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan juga situasi yang mempengaruhi interaksi sosial di tempat kerja. Mereka menunjukkan bahwa faktor-faktor sosial di tempat kerja, seperti hubungan antar karyawan, dapat memainkan peran yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya dipandang sebagai ruang fisik, tetapi juga sebagai pengaruh dari perilaku yang bersifat kompleks (24).

2.6 indikator lingkungan kerja

Sedarmayanti menjabarkan lingkungan kerja dimana hal ini mencakup berbagai elemen yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan (24). Dalam konteks ini, indikator lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa aspek yang relevan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

1. Aspek non-fisik

Aspek non-fisik atau psikologis juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ini mencakup:

a. Hubungan antar karyawan

Salah satu indikator penting dari lingkungan kerja nonfisik adalah hubungan antar karyawan, yaitu bagaimana karyawan berinteraksi, kemampuan bekerjasama dengan baik, serta tingkat frekuensi konflik antar karyawan.

b. Suasana Kerja

Suasana tempat kerja yang baik dapat dilihat melalui karyawan yang mampu menciptakan suasana bersahabat yaitu sikap ramah yang ditunjukkan, menghormati satu sama lain, serta tidak adanya sikap membeda-bedakan antar karyawan.

c. Dukungan di tempat kerja

Hal ini terlihat dari bagaimana rekan kerja saling membantu ketika ada karyawan yang menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, dukungan dapat berupa bantuan secara langsung atau nasihat. Selain itu, apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan pencapaiannya juga menjadi bentuk dukungan yang mampu meningkatkan rasa dihargai

Interaksi positif antara rekan kerja dapat meningkatkan semangat tim dan kolaborasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerjanya. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekannya, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

2. Aspek Fisik

Aspek fisik dari lingkungan kerja mencakup kondisi tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Hal ini meliputi:

- a. Pencahayaan
- b. Suhu
- c. Kebersihan area kerja

d. Tata letak ruangan

Lingkungan fisik yang baik dapat mengurangi *stress* dan meningkatkan konsentrasi karyawan. Misalnya, pencahayaan yang cukup dapat mengurangi kelelahan mata, sementara suhu yang nyaman dapat membantu karyawan tetap fokus pada tugas mereka.

2.7 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai landasan kontekstual, memperjelas kerangka pikir, serta dapat dijadikan bahan pembandingan yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul, Nama Peneliti, Tahun	Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Teknik Sampling	Metode dan Alat analisis	Temuan Penelitian
Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. (Ningsih, 2024)	Mengetahui pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap OCB secara parsial pada Diva Swalayan Kraksaan Probolinggo.	Populasi: Seluruh karyawan Diva Swalayan Kraksaan. Sampel: 60 responden yang merupakan karyawan Diva Swalayan Kraksaan. Teknik Sampling: Simple	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Alat Analisis: Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel komunikasi, variabel lingkungan kerja, variabel kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Diva Swalayan Kraksaan

Judul, Nama Peneliti, Tahun	Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Teknik Sampling	Metode dan Alat analisis	Temuan Penelitian
		Random Sampling		Kabupaten Probolinggo.
Organizational Citizenship behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar TOP Tbk. Sidoarjo (Maretasari, 2022)	Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.	Populasi: Karyawan PT. Siantar TOP Sidoarjo Sampel: Sampel pada penelitian ini sebanyak 88 karyawan pada PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo Teknik Sampling: Probability Sampling	Metode Penelitian ialah kuantitatif yang bersifat kausal komparatif Alat Analisis: Regresi linier berganda	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel OCB dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar TOP Sidoarjo.
Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di RSIA Mutiara Bunda Cilegon. (Mardhatillah, 2023)	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Cilegon.	Populasi: Karyawan RSIA Mutiara Bunda Cilegon Sampel: 124 Karyawan RSIA Mutiara Bunda Cilegon Teknik Sampling: Sampling jenuh.	Metode Penelitian: metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Alat Analisis: Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja non-fisik & variabel OCB terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

Judul, Nama Peneliti, Tahun	Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Teknik Sampling	Metode dan Alat analisis	Temuan Penelitian
				kinerja karyawan.
<p>Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Budaya Organisasi, Etos Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). (Ardella, 2023)</p>	<p>Untuk menemukan bukti empiris pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang.</p>	<p>Populasi: Kantor Pertanahan Kota Semarang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sampel: Sampel dalam penelitian ini adalah 91 karyawan Teknik Sampling: Sampling Jenuh.</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Budaya organisasi, variabel Etos Kerja dan variabel OCB terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.</p>
<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang. (Aljadi, 2024)</p>	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket</p>	<p>Populasi: Pekerja Supermarket Gelael di Mal Ciputra Kota Semarang Sampel: Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan</p>	<p>Metode Penelitian: kuantitatif dengan deskriptif dan kausal. Alat Analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif kepada kinerja karyawan. Sedangkan, fasilitas kerja berpengaruh</p>

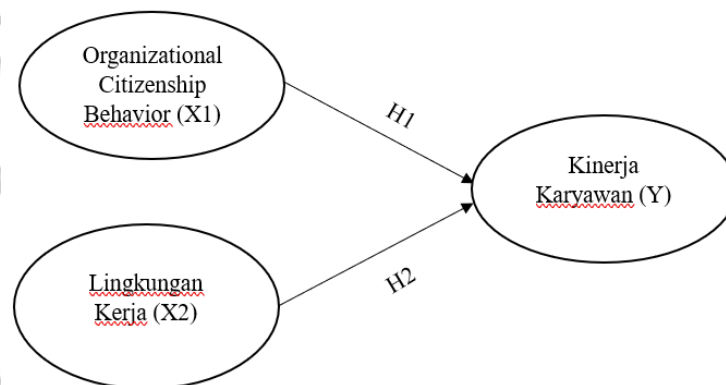
Judul, Nama Peneliti, Tahun	Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Teknik Sampling	Metode dan Alat analisis	Temuan Penelitian
	Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.	Teknik Sampling: Sampling Jenuh.		positif kepada kinerja karyawan.
Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. (Lukito, 2020)	Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC di UD. Untung Jaya	Populasi: Karyawan UD. Untung Jaya Sidoarjo Sampel: Seluruh karyawan UD. Untung Jaya Sidoarjo sebanyak 34 Orang. Teknik Sampling: Sampling Jenuh.	Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif Alat Analisis: Partial Least Square (PLS)	Penelitian ini menunjukkan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dan berpengaruh negatif terhadap Kinerja. Sedangkan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi antara (OCB) terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Promosi Jabatan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi	Populasi: Karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru	Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian	Penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh

Judul, Nama Peneliti, Tahun	Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Teknik Sampling	Metode dan Alat analisis	Temuan Penelitian
terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru (Suchairanti, 2019)	jabatan dan OCB terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna	Sampel: yaitu 63 responden Teknik Sampling: Sampel Jenuh	ini ialah kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda	positif dan signifikan terhadap Kinerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Promosi Jabatan dan OCB berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.
Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri (Elviana, 2023)	Umengetahui dan menjelaskan hasil komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri.	Populasi: Karyawan Swalayan Karisma Kabupaten Kediri Sampel: karyawan Swalayan Karisma sebanyak 35 orang Teknik Sampling: Sampel Jenuh	Metode Penelitian: deskriptif kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan di Swalayan Karisma.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, waktu penelitian, dan juga populasi yang dijadikan responden. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah menggunakan variabel OCB, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2.8 Kerangka Pikir

Sugiyono menerangkan bahwa kerangka pikir penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (25). Berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori yang ada, penelitian ini disusun dengan sebuah kerangka pemikiran yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan ide yang digunakan untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Rachman menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (26). Hipotesis sendiri bersifat sementara,

yang berarti hanya dapat diterima atau ditolak setelah melalui pengujian dengan data empiris. Hipotesis yang diterima menjadi dasar dalam menyusun kesimpulan penelitian, sedangkan hipotesis yang ditolak dapat menjadi rujukan untuk penelitian lebih lanjut atau kajian baru mengenai faktor-faktor yang mungkin memengaruhi hasil yang diperoleh. Model hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

OCB yang tinggi cenderung menunjukkan sukarela membantu rekan kerja, menunjukkan perilaku proaktif, dan mendukung lingkungan kerja yang harmonis. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan tentang pengaruh OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) cabang Menteng, Jakarta Pusat, penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara OCB terhadap kinerja karyawan (27). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah, menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (28). Seperti yang telah dijelaskan di atas adalah:

H1: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan salah satunya melalui aspek psikologis, seperti hubungan harmonis, komunikasi efektif,

dan saling menghormati yang mendukung kolaborasi. Penelitian oleh Wulandari tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko swalayan multi mart cabang gisting atas Kabupaten Tanggamus, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (29). Penelitian lain yang dilakukan oleh Nugraha, menunjukkan hasil yaitu lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare (30). Seperti yang telah dijelaskan maka:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh variabel dominan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Maretasari tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar TOP, Tbk. Sidoarjo, penelitian ini menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh parsial yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Lingkungan Kerja di lokasi penelitian tersebut (31).

H3: Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.