

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja pegawai

Pengertian kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2013). Menurut (Brown & Arendt, 2011) kinerja pegawai adalah mencakup seluruh kegiatan baik yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang berada di dalam organisasi dan masalah mutu baik atau buruk hasil yang dikerjakan oleh pegawai.

Koopmans et al. (2019) mendefinisikan kinerja pola perilaku dan tindakan dari para pegawai yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan pegawai dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Koopmans et al. (2019) membagi kinerja pegawai kedalam dua indikator:

- 1) *Task Performance* atau kinerja tugas, berkaitan dengan perilaku pegawai yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.
- 2) *Contextual Performance* atau kinerja kontekstual, berkaitan dengan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas pegawai di tempat kerja.

2.1.2 *Employee Engagement*

Employee engagement adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan pada tujuan perusahaan. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012). Menurut (Robinson D., 2004) menjelaskan bahwa pegawai yang secara kuat *engaged* dengan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan upaya yang optimal untuk keuntungan perusahaan. Schaufeli (2006) membagi *employee engagement* ke dalam tiga indikator, yaitu:

- 1) *Vigor* (semangat), dapat dikarakteristikan sebagai level energi tertinggi dan ketangguhan mental saat bekerja serta ada keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan menjadi ketahanan saat menghadapi kesulitan.

- 2) *Dedication* (dedikasi), dikarakteristikan sebagai rasa antusias, inspirasi, tantangan, dan kebanggaan dari pegawai.
- 3) *Absorption* (penyerapan), berkonsentrasi penuh dan senang saat terlibat dalam pekerjaan sehingga waktu saat bekerja berjalan dengan cepat meskipun pegawai sedang ada masalah.

2.1.3 Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) atau yang disebut sebagai *extra-role behavior* (ERB) adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada (Van Dyne et al., 1994). Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya (Waspodo & Minadaniati, 2012). OCB adalah perilaku pegawai yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Kesiediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang

efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi (DiPaola & Hoy, 2005).

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka perlu beberapa penelitian terdahulu yang juga membahas masalah tentang pengaruh *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai. Berikut beberapa penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	NAMA PENULIS	JUDUL PENELITIAN	Variabel independent (X)	Variabel dependent (Y)	HASIL KESIMPULAN
1.	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tirta Rejeki Dewata	<i>Employee engagement</i>	Kinerja pegawai	<i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> → Kinerja pegawai = (+S).
2.	Ricky Lukito (2020)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kinerja pegawai	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) tidak berpengaruh

		Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo			positif terhadap kinerja pegawai. OCB → Kinerja pegawai = (TS).
3.	Shindie Aulia Joushan Muhammad Syamsun Lindawati Kartika (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi	<i>Employee engagement</i> (X2).	Kinerja pegawai	<i>Employee engagement</i> tidak meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan. <i>Employee engagement</i> → kinerja pegawai = (TS).
4.	Ida Bagus Putu Aditya, ST., MM. (2016)	Analisis Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja	<i>Employee engagement</i> (X1), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2)	Kinerja pegawai	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

		Individu Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Inti (Persero))			<p><i>Employee engagement</i> → kinerja pegawai= (+S).</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> → kinerja pegawai= (+S)</p> <p><i>Employee engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p><i>Employee engagement</i> dan <i>Organizational</i></p>
--	--	---	--	--	---

					<i>Citizenship Behavior</i> → kinerja pegawai= (S)
5.	Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring (2014)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Human Capital Center PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk	<i>Employee engagement</i>	Kinerja pegawai	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> →kinerja pegawai= (S)

2.3 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh antara *employee engagement* dengan kinerja pegawai

Employee engagement adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan pada tujuan perusahaan. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012). Sedangkan (Robinson D., 2004) menjelaskan

bahwa pegawai yang secara kuat *engaged* dengan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan upaya yang optimal untuk keuntungan perusahaan.

Employee engagement akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, secara argumentasi hal ini dapat diterima karena pegawai yang *engage* atau terlibat dalam pekerjaannya adalah karyawan yang tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya sehingga pegawai tersebut merasa senang menyelesaikan pekerjaannya serta dapat dengan mudah meningkatkan kinerjanya. Ciri-ciri pegawai yang sudah *engage* adalah pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang penuh terhadap pekerjaannya (Schaufeli, 2006). Sebaliknya, jika pegawai kurang terlibat dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai tersebut juga akan menurun dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Ciri-ciri pegawai yang *engage* rendah adalah pegawai yang tidak memiliki semangat, tidak bergairah terhadap pekerjaannya, serta tidak mudah berkonsentrasi setiap bekerja. Dari ciri-ciri tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai serta dapat merugikan perusahaan apabila dibiarkan secara terus menerus.

Pengaruh *employee engagement* dengan kinerja pegawai juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Handoyo & Setiawan, 2017) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Tirta Rejeki Dewata.

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman.

2. Pengaruh *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pegawai

Organizational citizenship behavior (OCB) atau yang disebut sebagai *extra-role behavior* (ERB) adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada (Van Dyne et al., 1994). Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya (Waspodo & Minadaniati, 2012).

Menurut DiPaola & Hoy (2005) OCB adalah perilaku pegawai yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Kesiediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi

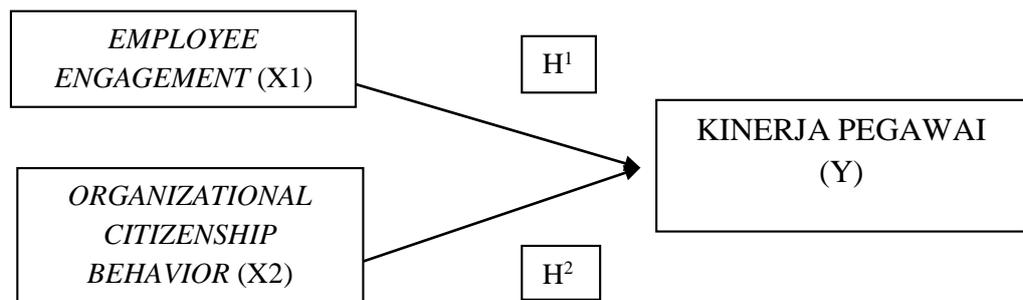
merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi.

OCB akan sangat bermanfaat bagi perusahaan jika pegawai yang bekerja memiliki rasa peduli terhadap rekan kerja dan organisasinya serta secara bersamaan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya jika pegawai tidak memiliki rasa peduli terhadap rekan kerja dan organisasinya maka dapat dipastikan kinerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan dan akan merugikan perusahaan. Ciri-ciri pegawai yang melakukan OCB adalah pegawai yang tidak merasa keberatan membantu serta menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya yang mengalami kesulitan, selain itu pegawai juga tidak merasa keberatan apabila pekerjaannya melebihi peran yang ia ambil di dalam organisasinya. Argumentasi ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Inti Persero (Aditya, 2016).

H2: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman.

2.4 Kerangka Penelitian

Berikut adalah kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas yaitu *employee engagement* (X_1), *organizational citizenship behavior* (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian