

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini di cantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadikan sebagai landasan empiris bagi peneliti dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(2020) <i>Athlete Peak Performance: Effects of Education and Training (Diklat), Adversity Quotient and Cultural Values as Intervening Variables</i> Oleh: <i>iFirdaus, dkk.</i>	<i>X1= Effects of Education Training (Diklat)</i> <i>X3= Adversity Quotient</i> <i>X4= Cultural Values</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(2013) <i>Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT bank Syariah</i> Oleh: <i>Maharani</i>	<i>X1= Organizational citizenship behavior role in mediating transformational leadership</i> <i>X2= job satisfaction</i> <i>Y= employee performance</i>	Metode analisis jalur	Ocb dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(2018) <i>The effect of</i>	<i>X1= transformational</i>	<i>The validity of</i>	Gaya kepemimpinan

	<i>transformational leadership and organizational commitment to employee performance with citizenship organization (ocb) behavior as intervening variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)."</i> Oleh: <i>Vipraprastha</i>	<i>leadership X2= citizenship organization (ocb) behavior Y= organizational commitment to employe</i>	<i>qualitative</i>	dan ocb berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan
4	<i>(2021)Analysis of the Effect of Training and Placement on Employee Performance</i> Oleh: <i>setiawan.</i>	<i>X1= Analysis of the Effect of Training X2= Placement Y= Employee Performance</i>	<i>The validity of qualitative</i>	pendidikan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	<i>(2016)Analysis of Effect of Education and Training, Compensation and Working Environment on Employee Performance at the District Secretariat Soppeng</i> Oleh: <i>Asnani,dkk.</i>	<i>X1= Analysis of Effect iof Education Training X3= Compensation X4= Working Environment Y= Employee Performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	pendidikan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	<i>Ilham Thaeief dkk (2015) Effect of training, compensation and work discipline against employee performance (studies in the office of PT. PLN</i>	<i>X1 = Effect of training X2 = compensation X3 = work discipline Y i= employee performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN

	<i>(Persero) Service Area and Network Malang).</i>			(Persero) Wilayah Layanan dan Jaringan Malang.
7	<i>Brigita Ria Tumilaar (2015) The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut.</i>	<i>X1 = The effect of discipline X2 = leadership X3 = motivation Y = mployee performance</i>	Analisis regresi linier berganda	Hasil Analisis Kepemimpinan menunjukkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara isimultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8	<i>(2018) The Effect of Education and Training to Employee Performance Through Leadership as Intervening Variables at Pt. Hutama Agung Jakarta Inonesia Oleh : umar faruk</i>	<i>X1 = The Effect of Education iand Training X2 = Leadership Y = Employee Performance</i>	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.
9	<i>(2020) The Effect of Education and Training on the Competence and Performance of New</i>	<i>X1 = The Effect of Education X2 = Training X3 = the Competence Y =</i>	Regresi berganda	Hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang

	<i>Employees in the Sub Directorate Bibliography, National Library of Indonesia Oleh : Putra, Riyanto</i>	<i>Performance of New Employees</i>		pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ipada IPT. iThree iCast iIndonesia
10	<i>(2020) The Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. PERTAMINA (persero) Oleh : Asi, Cahyani</i>	<i>X1 = The Effect of Education X2 = Training Y = Employee Performance</i>	regresi linier sederhana	Artinya program Diklat yang lebih baik yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pendidikan dan Pelatihan

2.2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah berupa segenap kegiatan untuk memberi, memperoleh, menaikkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Swasto (2003, 200) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan secara konseptual sebagai bagian pendidikan yang menyangkut

proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karena dalam pendekatan perilaku terhadap pengukurannya salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan.

2.2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Dengan tanggung jawab yang terdapat dalam pendidikan dan pelatihan, dimaksudkan untuk mencapai tujuan dari pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Menurut Moekijat (2007: 38) menyatakan bahwa tujuan umum pemberian pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk menggambarkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan manajemen (pimpinan).

Kemudian menurut Hasibuan (2003: 70) menyatakan tujuan pendidikan dan pelatihan ini adalah:

1. Produktivitas kerja
2. Efisiensi
3. Kerusakan
4. Kecelakaan
5. Pelayanan
6. Moral
7. Karier
8. Konseptual
9. Kepemimpinan
10. Balas jasa
11. Konsumen

2.2.1.3 Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan

Pelatih atau instruktur adalah seorang atau tim yang memberikan latihan / pendidikan kepada karyawan. Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan (2008:74) adalah sebagai berikut:

1. Pelatih Internal

Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.

2. Pelatih Eksternal

Pelatih eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada karyawan.

3. Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal

Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

Berbagai jenis-jenis pelatihan memiliki fungsi masing-masing untuk karyawan, yaitu adanya pelatih dari dalam, dari luar, dan gabungan dari dalam dan luar yang tujuannya adalah untuk melatih karyawan demi mencapai kinerja yang baik. Adanya jenis-jenis pelatih akan berjalan dengan baik dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan.

2.2.1.4 Indikator Pendidikan Pelatihan

Pendidikan pelatihan akan mencapai sasaran apabila material atau kurikulum dalam pekerjaan yang disampaikan sesuai dengan tujuan dari pendidikan pelatihan itu dilakukan. Maka dari itu, dalam penelitian ini, indikator yang digunakan Sehubungan dengan pendidikan pelatihan menurut Saydam (2006: 90), yang menyatakan bahwa pendidikan pelatihan menjadi sumber dan penentu bagi kegiatan-kegiatan seperti :

- a. Efektifitas, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.

- b. Demonstrasi, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- c. Praktek atau simulasi, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- d. Praktek pekerjaan dengan umpan balik, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Praktek pada pekerjaan dengan bimbingan, yaitu apakah peserta pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah kegiatannya memuaskan.

2.2.2 Organizational Citizenship Behavior

2.2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Menurut Robbins & Judge (2008) dalam bukunya *Organizational Citizenship Behavior* mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau

eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Kumar, (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. Shweta dan Sriarang (2009), menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku seseorang yang bersifat sukarela dan bukan karena terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi tempat ia bekerja sebagai wujud kepuasan yang dirasakannya.

2.2.2.2 Jenis-jenis Organizational Citizenship Behavior

Sebagai memperjelas pembahasan terhadap apa yang penulis sajikan terhadap jenis- jenis tersebut ahli mengatakan. Menurut Graham dalam Ahdiyana (2009), mengemukakan tiga bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diantaranya;

- 1) *Obedient*, yaitu perilaku yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan memenuhi peraturan dan prosedur organisasi,
- 2) *loyalty* yaitu perilaku yang menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi,
- 3) *participation* yaitu menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Partisipasi tersebut terdiri dari:
 - a. Partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi. Misalnya; selalu menaruh perhatian pada isu-isu aktual organisasi atau menghadiri pertemuan-pertemuan tidak resmi.
 - b. advokasi yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya, memberikan masukan pada organisasi dan memberi kansumbangan pemikiran bagi pengembangan organisai.
 - c. Partisipasi fungsional yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya, kesukarelaan membantu untuk melakukan tugas ekstra.

2.2.2.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikutip dalam jurnal Warso (2018) menyatakan bahwa aktivitas yang tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga teknisnya sebagai berikut:

- a. *Altruism* merupakan sifat melebihi kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- b. *Conscientiousness* merupakan sifat kehati-hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku yang sukarela yang bukan Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal merupakan kewajiban atau tugas pegawai.
- c. *Sportmanship* adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan - keberatan. Sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama

dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

- d. *Countesy* merupakan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, seperti: sifat sopan dan taat terhadap rekan kerja maupun kepada atasan sekalipun.
- e. *Civic virtue* merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber- sumber yang dimiliki oleh organisasi. Indikator ini mengarah kepada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya.

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Kinerja

Organisasi pemerintah ataupun swasta sebagai mencapai tujuan untuk itu harus digerakan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja

perlu dijadikan sebagai bahan penentu bagi baik buruk nya organisasi.

Menurut Mohamad Mahsun (2006: 25) sebagai sangahan ahli yang menyatakan bahwa:

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi”.

2.2.3.2 Pegawai

Suatu organisasi dimana unsur manusia dalam menentukan berjalan atau tidaknya kegiatan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Terlaksananya kegiatan suatu organisasi pentingnya pada keterlibatan peranan manusia untuk membawa organisasi ke arah pencapaian tujuan telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut pegawai. Widjaja (1995: 15) sebagai sangahan pakar ahli yang menyatakan bahwa:

Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan fikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam badan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

2.2.3.3 Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan ujung tombak pada setiap Kantor POS, hal ini menjadikan penelitian ini fokus pada bidang kerja sumber daya manusia. Pada dasarnya Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas cukup tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Untuk lebih jelasnya maka diperlukan pendapat ahli sebagai rujukan hal ini diperlukan sebagai langkah teoretis.

Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2010: 12) sebagai sangahan ahli berpendapat bahwa :

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

2.2.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009, h. 8), yang menyatakan bahwa: Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi knowledge dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Diklat menyangkut segala sesuatu yang berada pada tempat pegawai bekerja. Diklat ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan terutama pegawai dalam bekerja. Diklat yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga pegawai berkemampuan bekerja dengan optimal. Selain itu pemenuhan akan terlaksananya diklat yang baik akan membuat pegawai senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Diklat yang tidak mendukung pegawai dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan pegawai tersebut. Rasa tidak

nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat pegawai tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul hambatan kinerja pegawai dikarenakan iklim yang tidak nyaman dan mendukung.

2.3.2 Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai

Herminingsih (2012: 126) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap kewarga organisasian yang berkaitan dengan kinerja kontekstual dimana memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Katz (1964) dalam Bolino, Turnely dan Bloodgood (2002: 505) mengemukakan bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan rasa kesadaran yang diterima pegawai atas ikut sertannya kepada perusahaan. Pemberian perhatian yang baik terhadap kesadaran

pegawai akan memotivasi pegawai dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa keikutsertaan yang diberikan oleh pegawai diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga pegawai semakin terawat dan nyaman untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi benar oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan. Pemberian rasa keadilan yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para pegawai. Hal tersebut dikarenakan anggapan bahwa perusahaan tidak mengapresiasi kinerja mereka sehingga mereka merasa bosan yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Rasa keadilan yang buruk mendorong pegawai untuk bekerja tidak optimal dan memiliki halangan kinerja karyawan yang tinggi. Jika terdapat peluang pekerjaan yang memberikan rasa keadilan OCB yang lebih menjanjikan kepada pegawai tidak menutup kemungkinan kinerja pegawai tersebut berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

2.4 Kerangka konseptual

Dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktifitas perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengetahui seberapa besar

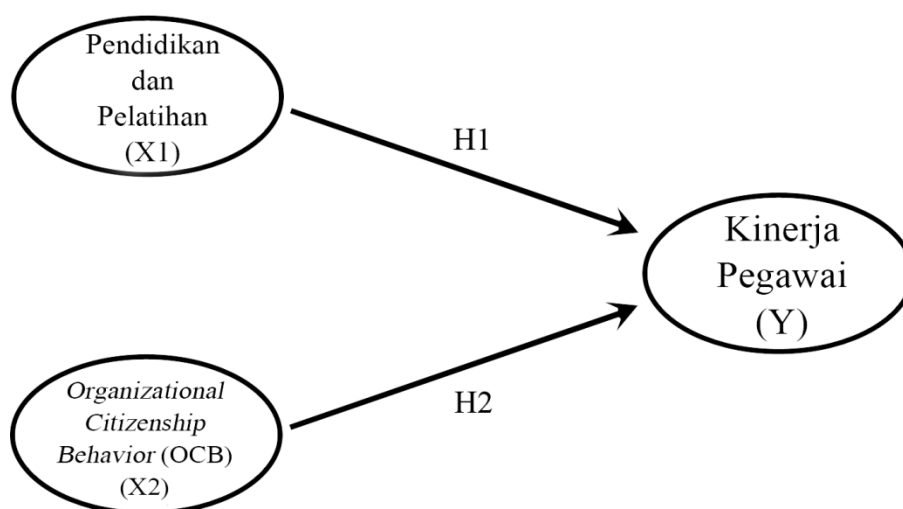
keinginan pegawai untuk bekerja dengan giat guna memenuhi kebutuhannya. Hal ini ditentukan oleh pengetahuan pegawai terhadap pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tidak efisien. Selain itu terjadi pemborosan alat, waktu, dan benda penunjang produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan pegawai yang belum memiliki pengetahuan cukup akan bidang kerjanya. Oleh karena itu, pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat sesuatu yang merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan dengan sukses. Tujuannya adalah untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standart yang diinginkan perusahaan serta tujuan pemenuhan kebutuhan pegawai itu sendiri.

Demikian juga dengan pendidikan pelatihan , *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu faktor utama dalam suatu usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Bagi pegawai baru atau pegawai yang menghadapi pekerjaan baru, diperlukan adanya kesadaran tambahan atau disebut kegiatan sunah disela-sela melakukan keterampilan guna melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Kesadaran akan pentingnya Pendidikan Pelatihan (Diklat) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini merupakan realita yang harus dihadapi perusahaan saat ini. Perusahaan tidak dapat mengabaikan

manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan saat ini. Perusahaan tidak dapat mengabaikan manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan program tersebut.

Upaya memaksimalkan tingkat pendidikan dan penerapan pelatihan kerja serta *Organizational Citizenship Behavior* merupakan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pegawai yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 = pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen

X2 = OCB sebagai variabel independen

Y = Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen

→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah angapan sementara terhadap masalah yang merupakan pradugaan karena masih harus diuji kebenarannya. Didasarkan dalam tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi Kinerja Pegawai pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto
- H2 : Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diberikan, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto.