**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Landasan Teori**

Sumber daya manusia merupakan aset dan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia (*human resources)* merupakan sumberdaya yang tidak sekedar mampu memberikan sumbderdaya fisik, tetapi juga mampu memberikan sumbangan atau daya non fisik, yakni pemikiran,kreatifitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi.

Tanpa sumber daya manusia mustahil perusahaan dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan.Karena itu sumber daya manusia sangat penting dalam mengembangkan dan mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Jika ingin meningkatkan kinerja seharusnya karyawanmempunyai kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tugas pekerjaanya. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari kompetensinya dalam melaksanakan tugas–tugas pekerjaan dan sesuai apa tidak dengan tanggung jawabnya.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh sebuah keadaan yang dikenal dengan istilah “*Organization Citizenship Behavior*“ atau disingkat OCB.Karyawan yang memilikisifat OCB (*Organization Citizenship Behavior)* adalah karyawan yang memiliki perilaku positif terhadap organisasi.OCB (*Organization Citizenship Behavior)* memiliki ciri antara lainsuka menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadipi baik dalam mengerjakan

tugas maupun masalah lainya. Karyawan yang dmikian,yaitu yang mempunyai OCB (*Organization Citizenship Behavior)* tinggi akan berpotensi mampu meningkatkan kinerja dan kesuksesan terhadap dirinya dalam organisasi dan kesuksesan itu tidak untuk dirinya sendiri tetapi untuk kepentingan organisasi.

Secara konseptual bahwa kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika karyawan memiliki kompotensi dan OCB (*Organization Citizenship Behavior)* terhadap perusahaan. Jadi semakin tinggi kompetensi dan OCB (*Organization Citizenship Behavior)* maka kinerja akan meningkat. Atas dasar itulah, maka peneliti ingin menguraikan secara konseptual tetang “pengaruh kompetensi dan OCB (*Organization Citizenship Behavior)* terdahap kinerja karyawan dengan sub bahasan sbb:

1. Sumber daya manusia
2. Kinerja.
3. Kompetensi, dan
4. OCB (*Organization Citizenship Behavior)*

**2.1.1. Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung dari peran karyawan dalam bekerja dan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur terpenting dan tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi.Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Cascio (1995) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat berbeda, karena kinerja karyawan merukapan sifat individual, dansetiap karyawan mempunyai sikap dan sifat yang berbeda dalam mengerjakan sebuah tugasnya.”Menurut pendapat Byars (2004),bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi terhadaptugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju proses tercapainya tujuan organisasi yang diharapakan dan maka dari itu sangat diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Siagian(1988) mengungkapkan bahwa ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang diataranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada dirinya sendiri kempuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakasa.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksankan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan.Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat kemampuandan kesediaanmenyelesaian tugas oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan.

**2.1.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempenagruhi Kinerja Karyawan**

Tinggi rendanya kinerja karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung.

“Menurut Prabu Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut pendapat dari Mangkunegara (2000).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kempuan realita (pendidikan)

1. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasimerupakan kondisi yang meengerakkan diri pegawai terarah untuk menjacapai tujuan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal

1. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari krgiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut tidak efisien.

1. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya

1. Disiplin

Disiplin atau taat pada peratuaran yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

6. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Dari uraian diatas dapat simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari diri sendiri dan tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelarakan faktor-faktor tersebut.

**2.1.1.2.Karateristik Kinerja Karyawan**

Menurut mangkunegara (2002) kareteristik kinerja seseorang orang yang memilki kinerja tinggi diantaranya yaitu

1. Berani mengambil dan menangung resiko yang dihadapi
2. Memilki tujuan yang realities
3. Memilki tanggung jawab dan pribadi yang tinggi
4. Memilki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah deprogram

**2.1.1.3.Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2006 ) beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work)*
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Adapun penjelasan indikator diatas sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work)*

Merupakan tingkat setandar mutu suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, ketrampilan dan kecakapan.Jadi kualitas pekerjaan sesungguhnya menunjukkan standart yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan bersedia mengerjakannya sesuai dengan keterampilan dan kecakapan yang dimilikinya.

1. Kuantitas

Pencapaian hasil kerja dari masing– masing karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari pencapain target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Ketepatan waktu

merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dan dilihat dari dari hasil output dan memaksimalkan waktu yang telah disediakan.Artinya kuantitas dalam hal ini menunjukkan kemampuan karyawan menghasilkan output dengan memanfaatkan waktu yang disediakan semaksimal mungkin.

1. Efektivitas

Kemapuan seorang pegawai dalam menyelesaikan secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan–perubahan baru guna untuk meningkatkan perbaikan dan kemajuan organisasi.Artinya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, agar hasil kerja yang telah dikerjakan bisa memenuhi targed yang telah ditentukan dan bisa membawah kemajuan organisasi dalam perusahaan.

1. Kemandirian

seorang karyawan dapat menjalakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain atau pengawas. Jadi karyawan harus bisa memahami bidang atau tugas, yang telah dijelaskan oleh perusahaan sehingga tidak merepotkan orang lain.

1. Komitmen kerja

tingkat dimana karyawan meempunyai kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Artinya karyawan yang mempunyai komitmen maka akan mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab terhadap perusahaan.

**2.2.2.Kompentensi**

Kompentensi merupakan sikap yang dapat diukur untuk menentukan kinerja karyawan diperusahaan.

“MenurutMoeheriono (2012) kompetensi dapat didefinisikan sebagi karateristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu yang memilki hubungan yang kausal atau sebagai sebab akibat dengan kreteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja atau superior ditempat kerja pada situasi tertentu.”

“Menurut Robbin (2007) kompetensi adalah kemampuan *(ability)*atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.”

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karateristik yang melekat pada seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang tercantum dalam perilaku pada berbagai keadaan dan penyeleseian pekerjaan.

**2.2.2.1.Faktor- Faktor yang mempengaruhi kompetensi:**

1. Keyakinan dan Nilai- Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karateristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosiaonal
7. Kemampuan Intelaktual

Adapun penjelasannya sebagai berikut

1. Keyakinan dan Nilai- Nilai

Keyakinan orang tetang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Jadi apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berfikir tetang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Maka dari itu setiap orang harus berfikir dengan baik terhadap dirinya dan orang lain dan menunjukan ciri orang yang berfikir ke depan.

1. Keterampilan

Dengan memperbaiki Keterampilan, individu akan meningkat kebaikannya dalam kompetensi.

1. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman.Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, dan komunikasi dihadapkan kekelompok untuk menyelesaikan masalah tersebut.Jadi orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi maka orang tersebut tidak mungkin bisa mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika dan kekuasaan pengaruh dalam lingkungn.

1. Karateristik Kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah.Dan kepribadian dapat berubah sepanjang waktu, orang meresponse dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar.Walapun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah.Maka dari itu kebijaksanaan mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

1. Motivasi

Dengan memberikan dorongan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan.Artinya memberikan pengakuan dan perhatian individual dan dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

1. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.Misal, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.

1. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis dan pemikiran konseptual.

**2.2.2.2.Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2007) sebagai berikut.

1. Pengetahuan *(knowledge)*
2. Ketrampilan *(skill)*
3. Sikap *(attitude)*

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan *(knowledge)*

Informasiyang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.Pengetahuan (knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks.Karyawan harus mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing begitu juga dengan mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintah.

1. Ketrampilan *(skill)*

kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Bisa dikatakan keterampilan individu meliputi : kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

1. Sikap *(attitude)*

Merupakan pola tingka laku seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Jadi karyawan mempunyai sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan akan dilaksanakan dengan baik.

**2.2.3.*Organizational Citizenship Behavior (OCB***

Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*diartikan sebagai perilaku- perilaku dari pekerja yang melibihi stadart/ target yang ditetapkan. Peran OCB sebagaian besar di dalam organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*merupakan perilaku kerja karyawaan didalam organisasi yang bersifat sukarela dan sifat ini ada diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan. “Menurut Organ (1988) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*adalah perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary),*yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningakatkan efisiensi dan efektivitas fungsi – fungsi organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary),* yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengahargaan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi- fungsi organisasi.

Dari beberapa definisi diatas bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Perilaku bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal- hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance,* tidak diperintah secara formal.
3. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan system reward yang formal.

**2.2.3.1.Manfaat OCB dalam perusahaan.**

Menurut podsakoff (2000) pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap perusahaan adalah sebagai berikut.

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningakatkanproduktivitas rekan kerja.
2. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dari pada giliranya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
3. Perilaku membatu yang ditunjukan karyawan akan membantu pekerjaan ke seluruh unit kerja atau kelompok.
4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas manajer
5. Karyawan yang berperilaku membantu manajer mendapatkan umpan balik yang berharga karena dapat meningakatkan produktivitas unit kerja.
6. Karyawan yang sopan yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
7. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
8. Jika karyawan saling menolong dalam menyelesaikan masalah dalam satu pekerjaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka tidak perlu melibatkan manajer.
9. Karyawan yang menampilkan kosentrasi yang tinggi hanya membutukan pengawasan minimal.
10. Karyawan yang membatu karyawan baru, dalam pelatihan dan orientasi kerja organisasi akan menghemat biaya keperluan tersebut.
11. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
12. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja
13. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
14. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
15. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

**2.2.3.2.Indikator*Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Organ (1998)

1. Menolong rekan kerja
2. Berusaha melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan
3. Toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan
4. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja
5. Peduli terhadap kelangsungan hidup

Adapun penjelasan sebagai berikut :

1. Menolong rekan kerja

Karyawan menolongrekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, meningkatkan produktivitas tersebut. Jadi jika ada rekan kerja yang tidak masuk maka dia bisa menggantikanya.

1. Berusaha melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan:

Karyawan mau bekerja melampui standart dan targer yang telah diberikan oleh perusahaan

1. Toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan:

Yaitu sikap yang tidak mengeluh dan tidak pernah menemukan kesalahan organisasi dan tidak membesarbesar permasalahan diluar proposinya

1. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja:

Yaitu saling menghormati dengan rekan kerja atau menghormati hak-hak privasi rekan kerja

1. Peduli Terhadap Kelangsungan Hidup

Yaitu memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu *image* organisasi atau mengikuti pertemuan yang terkait dengan masa depan perusahaan

**2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu bahan acuan dari penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memahami teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.2**

**Penelitian Terdahulu**

| **No** | **Judul Penelitian**  **(Peneliti)** | **Variabel Penelitian** | **Metode Penelitian** | **Hasil** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat”  “Marliana Budhiningtias winanti (2011) | 1. Kompetensi (XI)  2.Kinerjakaryawan (Y) | Metode analisis yang digunakan adalah metode survey | 1. Dari hasil hipotesis kedua menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Jadi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) kantor cabang cirebon Anna Suzana (2017) | *1.Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2)  2. Kinerja (Y) | Metode analisis yang digunakan adalah metode survey | Dari hasil uji hipotesis menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan di PT.Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon. Jadi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*terhadap kinerja karyawan pada tenaga rawat inap Rumah Sakit Baptis BATU. Yumna Dalian Putri dan  Hamida Nayati Utami (2017) | *1.Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2)  2. Kinerja Kryawan (Y) | Metode yang digunakan adalah metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif | Adanya pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*terhadap kinerja karyawan pada tenaga rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu. Jadi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja. |
| 4 | *The effects of Organizational Citizenship Behavior on Performance on Employee Performance in Banking sector ,Kenya*  (Lelei Joy Chelaget (2015) | 1.*Organizational Citizenship Behavior* (X2)   1. 2. *Employee Performance*(Y) | *Explanatory research ,*dengan menyebar kuesioner | Ada hubungan positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan sector berbankan di Kenya. Jadi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ada penguruh terhadap kinerja. |
| 5 | Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dibalai pelatihan kesehatan dinas kesehatan provinsi jawa barat.  Rina Rostarina  (2016) | 1. Kompetensi XI  2. Kinerja karyawan (YI) | *Explanatory survey* | Ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan dib alai pelatihan dinas kesehatan Provinsi Jawa barat. Jadi ada pengaruh kompetensi terhdap kinerja karyawan |

Perbandingan hasil penelitian diatas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

Dari penelitian terdahulu diatas yang berhubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu penelitian yang dilakukan oleh

1. Marliana Budhiningtias winanti (2011) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yang akan saya lakukan bahwa keduanya menggunakan variabel kompetensi dan variabel kinerja. Sedangakan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan metode penelitian serta hasil penelitiannya.
2. Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Anna Suzana (2017) yang berjudul pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian yang akan saya lakukan bahwa keduanya mengunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)(X2)* dan kinerja karyawan (Y). Sedangakan perbedaanya terletak ditempat penelitian
3. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hamida Nayati Utami (2017) yang berjudul pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yang akan saya lakukan bahwa keduanya menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)(X2)* dan kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaanya terletak ditempat penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Lelei Joy Chelaget (2015) yang berjudul *The effects of Organizational Citizenship Behavior on Performance on Employee Performance.* Persamaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)(X2)* dan kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Rostarina (2016) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan kompetensi (XI) kinerja karyawan (Y) Sedang perbedaanya terletak pada tempat penelitian.
   1. **Hubungan Antar Variabel**

**2.3.1 Kompetensi dengan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masinng karyawan dalam melaksanakantugas, pekerjaan dan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan sesuai standart dan target yang ditentukan. Proses pencapaian kinerja yang sesuai dengan standar mengunakan logika untuk mencari cara yang lebih efektif dan efisiensi dalam menjalakan pekerjaannya. Secara konseptual, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, memenuhi standard dan target serta sesuai jadwal waktu yang ditetapkan perusahaan, tentu memerlukan kompetensi yang baik, artinya karyawan dituntut memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill sesuai tugas dan tanggungjawabnya, serta memiliki sikap (attitude) yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Fungsi kompetensi dalam penyelenggaraan manajamen perusahaan yaitu untuk memajukan keinginan perusahaan atau organisasinya, karana pentinganya kompetensi karyawan didalam organisasi dipandang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribisi dalam menentukan masa depan organisasi. Kompentesi merupakan kemapuan yang dimiliki seseorang yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut Robbin (2007) kompetensi adalah kemampuan (*ability)* atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemapuan ini ditentukan oleh kedua faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Hasil yang diharapkan dari adanya kompetensi adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Proses peningkatan kinerja sebagaiman uraian diatas merupakan suatu aktivitas terencana dan berkesinambungan serta hubungan dengan orang lain. Dengan demikian diharapkan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Konsep ini telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Marliana Budhiningtias winanti (2011) yang membuktikan bahwa hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**2.3.2.Hubungan*Organizational CitizenshipBehavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan**

Secara teoritis *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seseorang untuk menolong rekan kerjanya tanpa mengharapkan imbalan dari rekan kerja.Karyawan yang mempunyai sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* cenderung mampu meningkatkan kinerja dan kesuksesan pada dirinya sendiri dan dalam organisasi bahkan kesuksesan itu tidak untuk dirinya tetapi untuk kepentingan organisasi.

Sehingga organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap para karyawan agar memiliki karakteristik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk menjaga kelancaran organisasi, karena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat mendorong sikap positif karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Organ (1988) ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain menjadi voluntair untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap peraturan dan prosedur ditempat kerja. Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Konsep hubungan antara OCB dengan Kinerja ini telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu, yaitu Yumna Dalia Putrid an Hamida Nayati Utami (2017) membuktikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga rawan inap Rumah Sakit Baptis Batu.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lalei Joy Chelaget (2015) juga membutikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kinerja karyawan pada sector perbankan di Kenya.

**2.4.Kerangka Konseptual**

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan selalu meningkat, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan beberapa faktor yang dapat mendukung hal tersebut, yakni tenaga kerja yang mendukung perusahaan.

Faktor yang mendukung tercapainnya kinerja karyawan yang maksimal dalam rangka mencapi tujuan perusahaan antara lain adalah “kompetensi”.Kompetensi sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Robbin (2007) adalah kemampuan (*ability)* atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemapuan ini ditentukan oleh kedua faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dengan adanya kompetensi maka kinerja karyawan akan berjalan dengan lancar dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Dan hasilnya dapat dijadikan bahan evaluasi kinerja karyawan agar bisa terus mendapatkan hasil yang ingin dicapai lagi.

Dan tidak hanya kompetensi saja yang menjadi faktor dari meningkatnya kinerja karyawan, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga berperan penting tinggi rendanya kinerja karyawan pada perusahaan.Karena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sikap suka rela yang di miliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sudah diberikan kepadanya. Oleh sebab itu semakin baik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat dipengarui oleh “ Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Melalui dua faktor tersebut maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat.

Kerangka konseptual diatas dapat disusun dalam sebuah gambar kerangka konseptual atau model analisis sebagai berikut tersebut :

**Gambar 2.4**

**Kerangka Konseptual**

**2.5. Hipotesis**

Pada penelitian ini bertujuan melihat pengaruh kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero) berdasarkan uraian diatas maka didapatkan diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

H2 : Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh pada kinerja karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.