

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat - saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut kemampuan, sedangkan ekspresi dikenal sebagai kinerja (Brahmasari & Agus 2008).

Kinerja individu juga disebut dengan *job performance*, *task performance*, *work outcome*. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Arti lain *job performance* adalah *Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya Cash and Fischer, Robert, Baron and Greenberg, Mair, Lawler and Porter (dalam Irien, 2014). Pada umumnya kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Arti lain *Job Performance* adalah *Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Kedua batasan pengertian tersebut menunjukkan bahwa yang dimaksud *Job Performance* adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tika (2006), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atas sekelompok orang dalam rangka penyampaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja disini merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk pencapaian tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya. Selanjutnya kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai dari seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum seseuai dengan moral maupun etika Prawirasentoso (dalam Irien, 2014).

Kinerja atau performance menurut Suryadi dan Rosyidi (2013) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukun dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hariandja (2002) menyatakan kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai ini merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja tersebut. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja.

Berdasarkan penjabaran diatas kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator-indikator Kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Bernadin dan Russel (2003), yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari indikator diatas dapat disimpulkan indikator dari kinerja karyawan adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dessler (2008) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Wiraman (2013) setiap perusahaan mempunyai metode sistem penilaian kinerja yang berbeda. Di bawah ini uraian tentang metode-metode penilaian kinerja di perusahaan.

- a. Esai tertulis yaitu, metode yang paling mudah untuk menilai suatu kinerja adalah dengan menulis sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, prestasi waktu lampau, potensi dan saran – saran mengenai seorang karyawan untuk perbaikan. Esai tertulis ini tidak membutuhkan

bentuk format yang rumit atau latihan. Tetapi hasil tulisan itu seringkali menggambarkan kemampuan penulisnya. Baik atau buruknya sebuah penilaian sama-sama ditentukan oleh keterampilan menulis si penilai dan tingkat aktual kinerja seorang pekerja.

- b. Keadaan kritis yaitu, metode keadaan kritis memfokuskan perhatian si penilai pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara sebuah pekerjaan efektif atau yang tidak efektif. Si penilai menulis anekdot yang menggambarkan apa-apa saja yang dilakukan para pekerja dengan efektif atau tidak efektif. Disini yang menjadi kunci adalah perilaku yang sifatnya khusus, dan bukan sifat-sifat personal yang samar, melainkan yang disebutkan. Sebuah daftar keadaan kritis memuat serangkaian contoh-contoh, dimana dengan daftar ini para pekerja dapat melihat perilaku-perilaku yang diharapkan dan perilaku-perilaku yang membutuhkan pengembangan.
- c. Grafik skala penilaian yaitu, salah satu metode tertua dan terpopuler untuk penilaian adalah dengan menggunakan grafik skala penilaian. Di dalam metode ini, dicatat faktor-faktor kinerja, seperti kualitas dan kuantitas kerja, tingkat pengetahuan, kerja sama, loyalitas, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Selanjutnya, si penilai memeriksa daftar tersebut dan menilai setiap faktor sesuai dengan skala peningkatan. Skala-skala tersebut menghasilkan spesifikasi berdasarkan lima poin, sehingga sebuah faktor seperti pengetahuan kerja bisa dinilai 1 hingga 5.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Skala peningkatan perilaku yaitu, skala peningkatan perilaku telah dianggap sebagai pemikiran yang hebat pada tahun-tahun terakhir ini. Skala ini mengkombinasikan elemen penting dari metode keadaan kritis dengan metode pendekatan grafik skala penilaian
- e. Skala peningkatan perilaku yaitu, menentukan dengan pasti, bersifat dapat diamati, dan dapat mengukur perilaku kerja. Contoh perilaku di dalam bekerja dan dimensi kinerja ditemukan dengan meminta para peserta untuk memberiksan ilustrasi spesifik tentang efektif atau tidak efektifnya sebuah perilaku berdasarkan dimensi kinerja. Contoh-contoh perilaku tersebut selanjutnya diterjemahkan ke dalam sebuah perangkat dimensi kerja, setiap dimensi memiliki bermacam-macam tingkat kinerja. Hasil dari proses ini merupakan deskripsi perilaku, seperti antisipasi perencanaan, pelaksanaan, pemecahan masalah, menjalankan perintah yang mendesak dan penanganan situasi darurat.
- f. Perbandingan multipersonal yaitu, metode perbandingan multipersonal mengevaluasi satu kinerja individu dengan membandingkannya dengan individu atau individu- individu lainnya. Cara ini bersifat relatif, bukan sebagai alat pengukur yang absolut. Tiga pembanding yang sangat populer adalah peringkat urutan kelompok, peringkat individu, dan perbandingan berpasangan.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2013) dalam kinerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya.
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan yang standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
- c. Keterlibatan kerja adalah mengimpilkasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari ketertarikan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerjaan. Sehingga keterlibatan kerja akan meningkatkan produktivitas.
- d. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan – tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- e. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi

Menurut Gibson (2000) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

 - a. Faktor Individu. Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Faktor Psikologis. Faktor – faktor psikologis terdiri dari : persepsi, peran, sikap, kepribadian motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi. Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

Menurut Siagian (2008) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan yang mempunyai karakter baik apabila:

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi
- b. Kesiediaan untuk bekerja
- c. Lingkungan kerja yang mendukung
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan

B. Keterlibatan Kerja

1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan pekerjaan mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri (Robbins, 2003). Dapat dinyatakan bahwa aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seseorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif partisipasi adalah perhatian seorang terhadap sesuatu. Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam sikap kerja lain yang terkait dengan kinerja. Orang dengan keterlibatan kerja tinggi memfokuskan sebagian sebagian besar pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar - benar tenggelam dan menikmati pekerjaan tersebut (Suharti 2013).

Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana karyawan dapat berpartisipasi dalam dalam pekerjaan secara psikologis dan mengagap pekerjaan dan kinerjanya penting. Menurut Hao et al. (2009), seseorang memiliki *involvement* yang tinggi jika (1) meyakini bahwa pekerjaannya memiliki manfaat; (2) memiliki kontrol terhadap pencapaian pekerjaan; (3) memelihara norma-norma perilaku; (4) memberikan umpan balik atas penyelesaian pekerjaan; dan (5) adanya hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja. Lebih jauh lagi Hao et al. (2009) menyatakan bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi akan berupaya keras dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Gibson (2000) Keterlibatan kerja pada setiap individu adalah berbeda yaitu dalam hal sejauh mana: (1) Pekerjaan merupakan pusat perhatian hidup, (2) Mereka secara aktif turut serta dalam pekerjaan, (3) Mereka memandang pekerjaan sebagai pusat harga diri, dan (4) Mereka memandang pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi. Orang yang tidak terlibat dalam pekerjaannya tidak dapat diharap untuk mencapai kepuasan yang sama dengan mereka yang terlibat.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran mengenai kinerja karyawan dalam pekerjaan secara psikologis dan mengagap pekerjaan penting. Karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi akan bersungguh - sungguh dalam melakukan berbagai pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu dari segi absensi, kedisiplinan, dan ketaatan pada peraturan yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Aspek-aspek keterlibatan kerja

Menurut Saleh dan Hosek (1976) keterlibatan kerja merupakan konsep yang kompleks berdsarkan aspek kongnitif, aspek tindakan dan aspek perasaan adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri yaitu :

a. Pekerjaan adalah minat hidup yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol individu. Kebutuhan yang menonjol ini akan menguat bila pekerjaan dipersepsikan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan sehingga akan membuat invidu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaan.

b. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan

Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengerluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada diri.

c. Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga diri.

Seberapa jauh performa kerja individu mempengaruhi harga diri. Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terlibat pada pekerjaan akan menganggap penting pekerjaan tersebut bagi harga diri atau rasa keberhargaan diri pada diri seseorang. Hal ini bisa terlihat dari seberapa sering karyawan memikirkan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan setelah jam kerja selesai, masalah yang belum selesai menjadi pusat konsep diri yang berlaku dalam hati.

d. Menganggap kinerja konsisten dengan konsep diri

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan akan memiliki konsentrasi terhadap unjuk kerja sehingga mempengaruhi konsistensi seseorang dengan konsep diri. Hal ini dapat terlihat dari seseorang memiliki prinsip terhadap pekerjaan, unjuk kerja konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Harnoto (2002) faktor-faktor keterlibatan kerja dilihat dari sejauh mana seorang karyawan ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan kerja seorang karyawan yaitu :

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involment*). Aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seseorang pekerja.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama

Seseorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.

c. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri menurut Harnoto (2002) merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri baik secara positif atau negatif. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis bagi karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan menghargai dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Dengan begitu keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

C. *Organizational Citizenship Behavior*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali diperkenalkan oleh Bateman dan Organ, dan telah dibahas secara detail oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organ tahun (1995). Namun jauh sebelum tahun tersebut Bernard mempergunakan konsep *Organizational Citizenship Behavior* dan menyebutnya sebagai kerelaan bekerjasama. Pada tahun 1964, Katz menggunakan konsep serupa dan menyebutkan sebagai inovatif dan perilaku spontan (Triyanto, 2009).

Organizational Citizenship Behavior dapat dikatakan sebagai perilaku-perilaku yang menyumbang pada pemeliharaan dan perbaikan baik secara social maupun psikologikal untuk mendukung *job performance* (Organ, 1995). *Organizational Citizenship Behavior* berperan penting bagi upaya meningkatkan kinerja organisasi karena, *Organizational Citizenship Behavior* dapat mengurangi kebutuhan akan sumber daya-sumber daya yang langka/mahal untuk fungsi-fungsi perawatan/perbaikan dalam organisasi, meningkatkan produktifitas hubungan kerja atau manajerial, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik minat dan mempertahankan orang-orang terbaiknya untuk bekerja disitu dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Organ, 1995).

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela dan melebihi tuntutan pekerjaannya. Perilaku tersebut dilakukan tanpa mengharapkan pamrih dari organisasi dan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting menjadi nilai bagi suatu organisasi. Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakter utama, yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi.

- a. Inovasi dan pengambilam risiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek- efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
- e. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan
- f. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
- g. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Masing-masing karateristik ini berada dalam suatu kesatuan, dari tingkat yang rendah menuju tingkat yang lebih tinggi. Menilai suatu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi dengan menggunakan tujuh karakter ini akan menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk persaan saling memhami yang dimiliki anggota organisasi mengenai organisasi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama tersebut, dan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

2. Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1995) megatakan bahwa orang yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* dieknal sebagai tentara yang baik. Terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ adalah sebagai berikut :

- a. *altruism* adalah perilaku yang merefleksikan atau membantu orang lain dalam menghadapi masalah pekerjaan.
- b. *Conscientiousness* adalah mengacu pada perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas pesyratan normal yang diharapkan.
- c. *Civic virtue* adalah berkomitmen fungsi – fungsi adminitratif seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.
- d. *Sportsmanship* yaitu menunjukkan perilaku seseorang yang tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah-masalah kecil.
- e. *Courtesy* adalah perilaku bersikap sopan santun, hormat, dan sesuai aturan yang ditunjukkan dalam setiap perilaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Wirawan (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Organ dan Sloat (dalam Ahdiyana, 2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut :

a. Budaya dan iklim organisasi

Menurut Novliadi (2007) iklim Organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlukan secara adil oleh organisasi.

b. Kepribadian dan Suasana Hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok.

c. Persepsi terhadap dukungan organisasi

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balinya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Persepsi terhadap kualitas hubungan/ interaksi atasan bawahan
- 2) Masa kerja
- 3) Jenis Kelamin

D. Kerangka Berfikir

Karyawan merupakan faktor produksi penting bagi perusahaan. hal ini dikarenakan manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya kebutuhan dan tujuan perusahaan Dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi, memiliki rencana kerja dan berjuang merealisasikan. Menurut Anggriawan, Djahur, M. Djudi (2015) Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam waktu tertentu dalam melaksanakan tugas.

Menurut Bernadin dan Rusell (2003) karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja yang baik adalah : karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan, mampu mengatur waktu antara menyelesaikan tugas dengan aktivitas lain, karyawan mampu memaksimalkan sumber daya yang ada, dan menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan karyawan lain. Dalam upaya karyawan mewujudkan kinerja yang baik didukung dengan adanya keterlibatan kerja dalam diri karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safaria (2013) terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja. Menurut Cohen (2000) bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi adalah orang yang memandang pekerjaan sebagian yang penting dalam kehidupan yang mempengaruhi hasil kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Saleh dan Hosek (1976) karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi yaitu karyawan yang menjadikan pekerjaan sebagai sumber utama untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan hidup, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang diemban, menganggap penting pekerjaan sebagai bentuk keberhargaan diri dan konsisten terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi.

Karyawan PTPN V Pekanbaru menjadikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup yaitu karyawan menghabiskan waktu, tenaga dan pikiran untuk berkerja, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yaitua karyawan memberikan saran untuk kemajuan perusahaan, menganggap penting pekerjaan dengan cara menyelesaikan tugas yang diberikan, dan karyawan konsisten terhadap pekerjaan hal ini ditandai dengan karyawan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga sesuai dengan yang dimintak oleh atasan.

Selain keterlibatan kerja, kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan adanya *organizational citizenship behavior*. Menurut Organ (1995), *organizational citizenship behavior* berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, karena *organizational citizenship behavior* dapat mengurangi kebutuhan akan sumber daya-sumber daya yang langka atau mahal untuk fungsi-fungsi perawatan atau perbaikan dalam organisasi, meningkatkan produktifitas hubungan kerja atau manajerial, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik minat dan mempertahankan orang-orang terbaiknya untuk bekerja disitu dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan adanya perilaku-perilaku *organizational citizenship*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

behavior pada karyawan, akan dapat meningkatkan pemeliharaan dan perbaikan baik secara sosial maupun psikologikal untuk mendukung kinerja karyawan.

Menurut Organ (1995) karyawan yang telah membentuk perilaku *organizational citizenship behavior* dalam dirinya, dapat dilihat dari sikap karyawan yang berperilaku membantu karyawan lain dalam menghadapi masalah pekerjaan, berperilaku melebihi persyaratan normal yang diharapkan perusahaan, berkomitmen fungsi – fungsi administratif seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, serta tidak memperlakukan hal - hal kecil, dan bertindak sesuai aturan yang berlaku

Karyawan PTPN V Pekanbaru yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* ditandai dengan karyawan bersedia membantu karyawan lain ketika ada masalah dalam menyelesaikan tugas, karyawan bersedia lembur ketika ada pekerjaan yang dealinde, menghadiri rapat yang dilaksanakan perusahaan, karyawan mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan, tidak memperlakukan hal – hal kecil, dan karyawan mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian Satwika dan Fathul (2014) *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan dengan kinerja artinya semakin tinggi nilai *organizational citizenship behavior* maka kinerja karyawan semakin tinggi. Variabel *organizational citizenship behavior* merupakan variabel yang paling kuat memprediksi kinerja karyawan secara signifikan. Perilaku membantu yang dilakukan oleh karyawan dapat memberi pembelajaran kepada karyawan tersebut dan berguna ketika dihadapkan pada permasalahan kerjanya nanti. Selain itu,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku tersebut juga dapat membuat kelekatan tersendiri antara karyawan dengan organisasi sehingga menciptakan rasa tanggung jawab dari karyawan untuk memberikan kinerja ter-baiknya kepada organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki kaitan atau pengaruh antara variabel kinerja, variabel keterlibatan kerja, dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan, artinya *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja berhubungan dengan kinerja.

E. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Keterlibatan Kerja dan *Organizational citizen behavior* dengan kinerja pada karyawan.