

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

1. Sinta L Kiling (2016) jurnal dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada PT.Pegadaian Kanwil Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan kepada karyawan agar lebih disiplin dan sesuai dengan apa yang telah disepakati. Stres kerja yang berkurang akan membuat karyawan menjadi disiplin, setelah itu akan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 karyawan dipilih dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan Stres kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja, sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada alat analisis dan variabel dependen dan variabel independen yaitu disiplin kerja dan prestasi kerja yang memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama.

2. Bachtiar (2017) judul jurnal yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Danamon TBK Cabang Bintaro”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT.Bank Danamon TBK Cabang Bintaro dan seberapa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan PT.Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. Pada penelitian ini metode yang digunakan merupakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang dengan menggunakan proporsional random sampling dalam teknik pengampilan sampel. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan metode deskriptif dan verifikasi, analisis regresi, pengujian hipotesis dan determinasi. Hasil penelitian adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan yang memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama.
3. Anna Suzana (2017) dengan jurnal yang berjudul “ Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT.TASPEN Cabang Cirebon”. Metode yang digunakan

pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 sampel. Metode analisis data yang digunakan merupakan metode analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS for windows version 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada PT.TASPEN Cabang Cirebon memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dan tinggi, yang tentunya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.TASPEN Cabang Cirebon. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yang memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, tidak akan menjamin bahwa hasil penelitian yang akan dilakukan menunjukkan hasil yang sama pula.

4. Ferryal Abadi,dkk (2017) jurnal yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati”. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 40 karyawan dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS for windows version 22.0. Hasil penelitian pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang

Fatmawati menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yang memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yaitu disiplin kerja dan prestasi kerja yang memiliki kesamaan. Metode analisis data yang digunakan juga memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama.

5. Fairico,dkk (2018) jurnal yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TASPEN Kantor Cabang Malang”. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner dan survey. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT.TASPEN

kantor cabang Malang. Jumlah sampel yang diteliti yaitu 34 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji statistik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.TASPEN Kantor Cabang Malang. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yang memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan yang memiliki kesamaan. Metode analisis data dan teknik pengambilan sampel juga memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) berpengaruh dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, tidak menjamin bahwa hasil penelitian yang akan dilakukan menunjukkan hasil yang sama.

6. Idayanti (2013) jurnal yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior(OCB) dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 190 karyawan yang terdiri dari pengawas, dewan komisaris, dan direksi pada Bank Sulselbar Makassar. Metode dalam pengumpulan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuisioner. Dalam menganalisis data, teknik yang digunakan adalah teknik path analysis dengan menggunakan SPSS Versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dan kinerja karyawan yang memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama.
7. Bara Dhatu,dkk (2016) jurnal yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi,Budaya Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior(OCB)* yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Pengumpulan data menggunakan data primer dengan penyebaran kuisioner berskala likert. Sampel penelitian sebanyak 89 karyawan pada PT.PLN Kantor APP Semarang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *organizational citizenship behavior* (OCB), budaya organisasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan prestasi kerja karyawan yang memiliki kesamaan. Objek pada penelitian ini juga merupakan lembaga keuangan. Metode analisis data dan teknik pengambilan sampel juga memiliki kesamaan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama.

8. Nur,Endang (2017) jurnal yang berjudul “ Pengaruh Modal Psikologi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel

menggunakan teknik purposive sampling yakni hanya yang mempunyai masa kerja 5 sampai dengan 20 tahun. Jumlah sampel yaitu sebanyak 115 orang. Pengukuran pada kuisioner menggunakan skala likert. Pada penelitian ini uji analisis data yang digunakan merupakan uji regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pembantu pembina pada keluarga berencana, dan variabel kepuasan kerja memediasi variabel modal psikologi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan disiplin kerja yang memiliki kesamaan. Metode analisis data juga memiliki kesamaan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak menjamin bahwa hasil penelitian yang akan dilakukan juga menunjukkan hasil yang sama.

9. Carnila,dkk (2014) jurnal yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang”. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu dengan melakukan wawancara dan kuisioner dalam mengumpulkan data. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Analisis data pada penelitian ini merupakan analisis regresi

linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan secara parsial dan simultan sikap dan perilaku berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yaitu variabel disiplin kerja dan prestasi kerja yang memiliki kesamaan. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini juga memiliki kesamaan. Walaupun pada hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama.

10. Yordan, Dadang (2015) jurnal yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.AMERTA INDAH OTSUKA Jakarta”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 90 karyawan PT.AMERTA INDAH OTSUKA Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan merupakan non probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung yaitu 5,401 dan t tabel 1,986 yang mana t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Relevansinya dari penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan variabel independen yang memiliki kesamaan. Walaupun pada penelitian ini hasilnya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh dan

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan belum tentu hasil yang akan diteliti menunjukkan hasil yang sama.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah. BPRS didirikan berdasarkan UU No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah No.72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil. Dan pada pasal 1 No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas UU No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan, dituliskan bahwa BPR Syariah merupakan Bank yang melakukan kegiatan usahanya dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah yang mana dalam kegiatannya tidak melayani serta memberikan jasa dalam masalah lalu lintas pembayaran. (Bank Indonesia,2013)

PT. BPRS Mitra Amal Mulia yang lebih dikenal dengan nama BPRS MAM telah berdiri pada tanggal 22 november 2007 berdasarkan izin prinsip No.9/759/DPbS tanggal 9 Mei 2007 dan izin usaha No.9/55/KEP.GB/2007 tanggal 7 november 2007 keduanya diterbitkan oleh Bank Indonesia. Sebagai kepersetaan program penjamin LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) adalah No.B-1865/LPS/DPMR/2015 tanggal 9 januari 2017. PT.BPRS Mitra Amal Mulia didirikan oleh Bapak Muzlie Muchlis, Bapak Djakaria, Bapak Mahyudin Al-Mudra, Bapak Murlis Mudra dan Bapak Noor Aslan. (BPRS MAM,2010)

PT.BPRS Mitra Amal Mulia adalah lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat yang tingkat ekonomi menengah kebawah. PT.BPRS Mitra Amal Mulia melakukan kegiatan usahanya dengan memberikan layanan penghimpunan dana yang dimiliki oleh masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito. Dana yang telah dihimpun akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat dengan sistem bagi hasil. (BPRS MAM,2010)

Didirikannya PT.BPRS Mitra Amal Mulia dikarenakan terdapat beberapa alasan diantaranya adalah masih banyaknya praktik rintenir/riba yang menjerat masyarakat khususnya masyarakat golongan ekonomi mikro, menyebarkan syiar agama melalui praktik perbankan syariah yang sehat, dana yang dimiliki oleh perusahaan dan dana masyarakat yang dihimpun dapat lebih membawa kemaslahatan untuk peningkatan ekonomi ummat, dan membuka lapangan kerja seluas-luasnya bagi Sumber Daya Manusia yang terampil untuk bersama-sama mengembangkan perbankan syariah. Keinginan tersebut terwujud dalam komitmen yang dimiliki oleh karyawan-karyawan serta yang berkecimpung pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia yang profesional. (BPRS MAM,2010)

## **2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior*(OCB) adalah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini mengikutsertakan sebagian perilaku mencakup perilaku suka menolong

orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh kepada aturan-aturan dan prosedur pada tempat kerja. Perilaku ini menunjukkan nilai tambah karyawan yang adalah salah satu bentuk tingkah laku prososial, yakni tingkah laku sosial yang positif, konstruktif dan berarti membantu. (Aldag dan Resckhe,1997) dalam (Fairico,dkk 2018:162)

Terdapat 4 cara dalam menilai efektifitas dari suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a) Pencapaian suatu tujuan yang telah rancang sebelumnya
- b) Proses internal yaitu organisasi berfungsi secara sempurna dengan meminimalisir hambatan yang ada
- c) Kepuasan dari konstituensi strategis
- d) Pengakuisian terhadap sumber daya yang dibutuhkan pada perusahaan ( Kreitner,2015:252)

Allah berfirman dalam Al-qur'an surah Ali-Imran (3:104) sebagai berikut :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ  
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya : “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung” (Q.S Ali-Imran,3:104).

Maksud dari ayat diatas adalah dalam Islam hendaknya sebagai ummat manusia kita dapat menjaga hubungan kerjasama yang baik, memberikan hal-hal yang positif dan menjauhkan diri dari hal yang buruk.

Menurut Organ (2006) dalam Idayanti (2013:488) sangat banyak pembelajaran yang membahas mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini dikarenakan OCB merupakan indikator penting dalam berhasil atau tidaknya suatu organisasi dan didefinisikan sebagai kegiatan yang mendukung dalam psikologis dan lingkungan sosial selama melakukan pekerjaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga merupakan kontribusi yang positif dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Secara kontekstual, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga disebut sinonim dengan kinerja.

Terdapat 9 cara untuk membuat atasan dan karyawan saling memengaruhi satu sama lain dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

- a) Meyakinkan karyawan maupun atasan dengan persuasi rasional yaitu alasan yang kuat, fakta maupun logika.
- b) Mengeluarkan daya tarik yang inspirasional.
- c) Membuat karyawan atau atasan dapat berpartisipasi untuk membuat suatu keputusan, perubahan atau perencanaan.

- d) Membuat karyawan atau atasan dalam suasana yang baik seperti membantu atau bersikap ramah.
- e) Membangun daya tarik personal seperti setia terhadap pertemanan yang telah terjalin.
- f) Bertukar bantuan, disaat orang lain membantu kita maka sebaiknya kita membantunya ketika ia butuhkan.
- g) Membuat karyawan lain setuju dengan gagasan anda.
- h) Mewajibkan karyawan patuh terhadap aturan yang ada.
- i) Taktik legitimasi, seperti mendasarkan permintaan atau hak dan kebijakan organisasi. (Kreitner 2015:169-170)

Karyawan-karyawan pada perusahaan dapat dikatakan kelompok dalam organisasi, mereka adalah kumpulan orang-orang yang berinteraksi satu sama lain dan menganggap diri mereka saling bergantung dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan bersama. (Kenneth N.Wexley, 1992:162)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai manfaat untuk suatu organisasi,yaitu sebagai berikut:

- a. Dapat menaikkan produktivitas karyawan lain dan atasan
- b. Dapat menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi secara keseluruhan
- c. Menjadi suatu sarana yang efektif dalam berkoordinasi mengenai aktivitas tim secara efektif

- d. Dapat meningkatkan kemampuan suatu organisasi untuk dapat mempertahankan karyawan-karyawan dengan kualitas dan kuantitas performa yang baik
- e. Mempertahankan stabilitas prestasi kerja suatu organisasi
- f. Dapat membantu kemampuan organisasi untuk dapat mempertahankan serta melakukan adaptasi dengan perubahan lingkungan
- g. Dapat meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki dalam hal adaptasi terhadap perubahan lingkungan
- h. Dapat membuat organisasi menjadi lebih efektif.  
(Organ,2006) dalam (Fairico,dkk 2018:163)

Menurut Anna Suzana (2017:44) indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain :

- a. Altruism, yaitu kesediaan dalam membantu karyawan lain dalam hal apapun yang menyangkut dengan pekerjaan.
- b. Conscientiousness, yaitu karyawan yang rela bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan, mematuhi semua aturan pada perusahaan.
- c. Civic Virtue, yaitu selalu ikut serta dalam kegiatan walaupun kegiatan tersebut tidak terlalu penting guna mempererat hubungan organisasi.
- d. Courtesy, yaitu selalu menjaga hubungan dengan karyawan lain, tidak mengganggu hak-hak karyawan lain.

- e. Sportmanship, yaitu tidak mengeluh dalam hal bekerja, tidak membesar-besarkan masalah yang ada, tidak memiliki *negative thinking* terhadap oranglain.

### **3. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan atasan dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka ingin mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan pada perusahaan serta norma norma sosial. (Rivai 2009:845)

Kedisiplinan adalah fungsi yang operatif MSDM yang sangat penting. Semakin tingginya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan di capai oleh karyawan. Tanpa adanya kedisiplinan maka akan sulit suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang baik dapat mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah dibebankan. Disiplin juga akan mendorong karyawan dalam hal semangat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. (Rivai 2009:844)

Karyawan yang kurang disiplin akan berdampak buruk bagi perusahaan, seperti kerugian bahkan jatuh. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik dari karyawan akan sulit suatu perusahaan untuk mencapai hasil dan tujuan secara maksimal. Disiplin yang besar akan

mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap kedisiplinan dapat mendorong semangat kerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin juga mencerminkan kekuatan, seseorang yang berhasil dan sukses merupakan orang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. (Rivai 2004:443)

Dalam Islam pentingnya disiplin juga diterangkan dalam Al-qur'an surah Al-Ashr (103:1-3) sebagai berikut:

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “Demi masa, Sesungguhnya manusia benar-benar dalam kerugian kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”

Dalam menafsirkan ayat diatas, Sayid Quthb menulis “Inilah keseimbangan yang menjadi ciri khas dari manhaj islami yaitu keseimbangan antara tuntutan kehidupan dua yang terdiri dari pekerjaan, aktivitas dan usaha dengan proses ruh yang mengasingkan diri dari suasana yang menyibukkan dan melalaikan itu disertai dengan konsentrasi hati dan kemurnian dalam hal berpikir dan sangat penting bagi kehidupan hati yang mana

tanpanya hati tidak akan memiliki hubungan dan menunaikan beban-beban amanat yang besar. (Rivai 2009:843)

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja (Rivai 2009:844), yaitu:

1. Ketetapan waktu, disini karyawan diharuskan datang tepat waktu, tertib, teratur, tidak sering ijin.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan sebaik mungkin dengan memiliki sikap kehati-hatian
3. Tanggung jawab tinggi dengan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan
4. Taat terhadap aturan yang terdapat pada perusahaan

kedisiplinan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin memberikan dampak yang kuat terhadap setiap individu dalam suatu organisasi. Disiplin juga merupakan suatu tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Tindakan seperti ini dapat bersifat preventif dan dapat juga bersifat korektif. (Keith Davis 1993: 87)

#### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif dilakukan dengan tujuan untuk mendorong karyawan mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan utama dari disiplin preventif

adalah mendorong karyawan untuk memiliki disiplin diri. Dengan cara ini para karyawan berusaha untuk menegakkan disiplin pada diri sendiri dari pada pimpinan yang memaksanya. Kelompok yang memiliki disiplin diri adalah kebanggaan dalam setiap organisasi. (Keith Davis 1993: 87)

Pimpinan dalam organisasi bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif. Dalam upaya ini, pimpinan harus membuat karyawan mengetahui dan memahami standar kedisiplinan. Apabila karyawan tidak mengetahui standar yang telah ditetapkan, perilaku karyawan cenderung tidak menentu dan salah arah. (Keith Davis 1993: 87)

Pendisiplinan preventif merupakan suatu sistem yang saling berkaitan, maka dari itu pimpinan perlu bekerja sama dengan semua bagian untuk dapat mengembangkannya. (Keith Davis 1993: 87)

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini bertujuan untuk mencegah timbulnya pelanggaran selanjutnya, sehingga tindakan kedepannya akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tindakan korektif berupa jenis hukuman tertentu dan biasanya disebut tindakan disipliner. Contoh dari tindakan tersebut adalah sebuah peringatan dan penskoran tanpa mendapatkan gaji atau bayaran.

Tujuan dari tindakan disipliner adalah memperbaiki perilaku pelanggar, mencegah karyawan lain untuk melakukan tindakan yang sama, dan mempertahankan standar kelompok yang efektif dan konsisten. (Keith Davis 1993: 88)

c. Disiplin Progresif

Perusahaan pada umumnya menerapkan kebijakan disiplin progresif, disiplin progresif merupakan hukuman lebih berat yang dijatuhkan kepada pelanggar yang melakukan kesalahan ulang. Tujuan dari disiplin progresif ini untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki diri sebelum mendapatkan hukuman yang lebih tinggi. (Keith Davis 1993: 88)

Semua manajer diharuskan untuk dapat memastikan karyawan-karyawan disiplin dalam hal mengerjakan pekerjaan. Dalam hal disiplin, diwajibkan untuk bersikap adil kepada karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dalam mengelola disiplin dibutuhkan standar kedisiplinan untuk menilai karyawan-karyawan. Karyawan atau atasan yang melakukan pelanggaran terhadap kedisiplinan besar atau kecil tetap diberlakukan hukuman. Karyawan maupun atasan harus dapat memahami kebijakan dan prosedur yang terdapat di perusahaan secara penuh. Karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan akan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan. (Rivai 2004:451)

Tindakan disiplin dapat diatur dengan:

- a) Disaat seorang karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan di perusahaan, maka karyawan tersebut harus menanggung resiko terhadap pelanggaran tersebut.
- b) Apabila karyawan tidak bertanggung jawab dan tidak memperbaiki kesalahan, maka karyawan tersebut dianggap telah melecehkan dan menyepelekan aturan yang telah dibuat.
- c) Jika kedua poin tersebut terjadi maka karyawan tersebut akan menanggung akibatnya seperti pemberhentian masa kerja pada perusahaan. (Rivai 2004:451)

Pelanggaran terhadap disiplin kerja seperti ucapan, perbuatan karyawan secara langsung maupun tertulis terhadap peraturan yang telah ditetapkan pada perusahaan akan diberikan sanksi. Sanksi dalam pelanggaran disiplin merupakan hukuman yang diberikan atasan kepada karyawan yang melanggar. Terdapat beberapa jenis sanksi dan tingkatan bagi pelanggaran disiplin kerja pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a) Sanksi terhadap pelanggaran ringan yaitu teguran secara lisan, teguran secara tertulis dan pernyataan tidak puas yang dilakukan secara tertulis.
- b) Sanksi terhadap pelanggaran sedang yaitu kenaikan gaji yang tertunda, penurunan gaji karyawan, dan kenaikan pangkat yang tertunda.
- c) Sanksi terhadap pelanggaran berat yaitu penurunan pangkat, pencabutan jabatan, diberhentikan sementara, dan pemecatan dari perusahaan. (Rivai 2004:450-451)

#### **4. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karyawan mestinya mempunyai derajat kesedian dan tingkat kemampuan. Prestasi kerja mencerminkan seberapa besar keberhasilan terhadap pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan. Prestasi kerja juga disebut perilaku nyata yang dihasilkan oleh karyawan. Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Rivai 2009:633)

Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna untuk melihat hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepribadian karyawan yang bermacam-macam. Dalam usaha pengembangan suatu perusahaan, maka sangat dibutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki

prestasi tinggi. Hasil dari penilaian terhadap prestasi kerja karyawan akan menunjukkan apakah karyawan tersebut dapat memenuhi kewajiban dan tuntunan yang telah ditetapkan pada perusahaan yang dilihat dari hasil secara kualitas dan kuantitas. Penilaian prestasi kerja sering digunakan sebagai poin untuk dapat mengendalikan perilaku dari karyawan, membuat kebijakan untuk kenaikan gaji karyawan, dan memberikan bonus kepada karyawan. (Rivai 2004:307-308)

Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat bagaimana perkembangan pada perusahaan. Objek yang menjadi sasaran dalam penilaian prestasi kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kecakapan karyawan, tanggung jawab dengan tolak ukur tertentu yang dilakukan secara objektif dan berkala. Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu mekanisme yang baik dalam mengendalikan seorang karyawan. (Rivai 2004:309-310)

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah dalam Al-qur'an surah Al-infithar (82:10-12) sebagai berikut.

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ كَرَامًا كَاتِبِينَ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya: “Dan sesungguhnya bagi kamu ada (Malaikat-Malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia di sisi Allah dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu), Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S Al-Infithar 10-12).

Dalam melihat proses atau hasil suatu pekerjaan dan kegiatan, dibutuhkan suatu mekanisme evaluasi terhadap hasil kerja, sejauh mana mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Tanpa adanya evaluasi, mustahil program perbaikan akan berjalan dengan baik dan sesuai harapan. Hal ini sama dengan makna yang tersirat pada sebuah hadis Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam yang menyatakan bahwa “hari ini harus lebih dari dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Barang siapa yang amalnya hari ini sama dengan hari kemarin, maka dia termasuk orang yang sangat merugi. Jika hari ini amalnya lebih buruk dari hari kemarin maka ia termasuk golongan yang dilaknat.” Dengan begitu, perusahaan dan lembaga ekonomi ummat sangat perlu merumuskan mekanisme evaluasi yang akurat terhadap hasil kerja karyawan. (Rivai 2009:635)

Para pimpinan diharuskan untuk dapat menilai prestasi kerja karyawan. Sebaiknya bagian mengenai evaluasi tentang promosi dan gaji dilakukan secara terpisah dari bagian yang menyangkut dengan karir dan pribadi. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan tujuan antara penilaian dengan perkembangan dalam evaluasi prestasi. (Gibson, 1996:168)

Evaluasi terhadap prestasi yang dilakukan dengan baik akan berdampak pada motivasi bagi karyawan. Evaluasi prestasi karyawan juga akan mendorong karyawan melakukan perbaikan, dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang lebih, dan dapat

meningkatkan keikatan terhadap organisasional. Tujuan lainnya dari evaluasi prestasi adalah untuk meningkatkan pemahaman pimpinan untuk menyelidiki perilaku para karyawan. Jika hal ini telah dilakukan, maka dapat mencapai peningkatan dalam hal saling pengertian antara penyelia dan bawahan. (Gibson, 1996:168)

Penilaian prestasi kerja bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat didalamnya yaitu :

- a. Karyawan yang dinilai, yaitu dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, kejelasan terhadap standard hasil yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Penilai, yaitu mengidentifikasi dan mengukur untuk perbaikan kedepannya, memperoleh pemahaman terhadap karyawan mengenai aspirasi, rasa grogi, rasa takut, dan lain-lain.
- c. Organisasi, yaitu perbaikan seluruh bagian yang terdapat di perusahaan, meningkatkan keharmonisan hubungan pada pencapaian tujuan, meningkatkan kualitas komunikasi, dan lain-lain. (Suryawijaya 1986:113)

Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan harus dilakukan dengan sistematis dan konsisten. Penilaian seperti ini dapat mendorong para manajer untuk bisa melakukan penilaian dengan sebaik mungkin dan tidak atas dasar penyesuaian sesaat. Berbagai

cara penilaian terhadap prestasi kerja, salah satunya adalah dengan melakukan sistem ranking. Dalam sistem ini kita dapat membandingkan prestasi kerja karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dalam skala ranking kita dapat memasukkan faktor-faktor yang dinilai, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, loyalitas, disiplin, kreatifitas, kejujuran, dan tanggung jawab. (Suryawijaya 1986:110-111)

**Tabel 2.1 Tujuan Utama Mengevaluasi Prestasi Kerja**

Segi Perbandingan	Tujuan Utama	
	Pertimbangan	Pengembangan
Orientasi waktu	Prestasi masa lalu	Persiapan untuk prestasi masa depan
Tujuan	Meningkatkan prestasi dengan mengubah perilaku melalui imbalan	Memperbaiki prestasi dengan belajar sendiri dan pertumbuhan untuk pribadi
Metode	Penggunaan pada skala pengharkatan, distribusi frekuensi dan perbandingan	Kepercayaan bersama, penyuluhan, perencanaan karir dan penyusunan tujuan
Peran penyelia	Penilai sebagai yang	Membantu,

	menilai	membimbing, mendorong karyawan, penyuluhan yang suportif
Peran Karyawan	Berusaha mempertahankan prestasi	Secara aktif terlibat dalam menyusun prestasi kerja kedepan

Tabel diatas menunjukkan bahwa adanya dua tujuan yang sangat penting dalam menilai dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan. (Gibson, 1996:168)

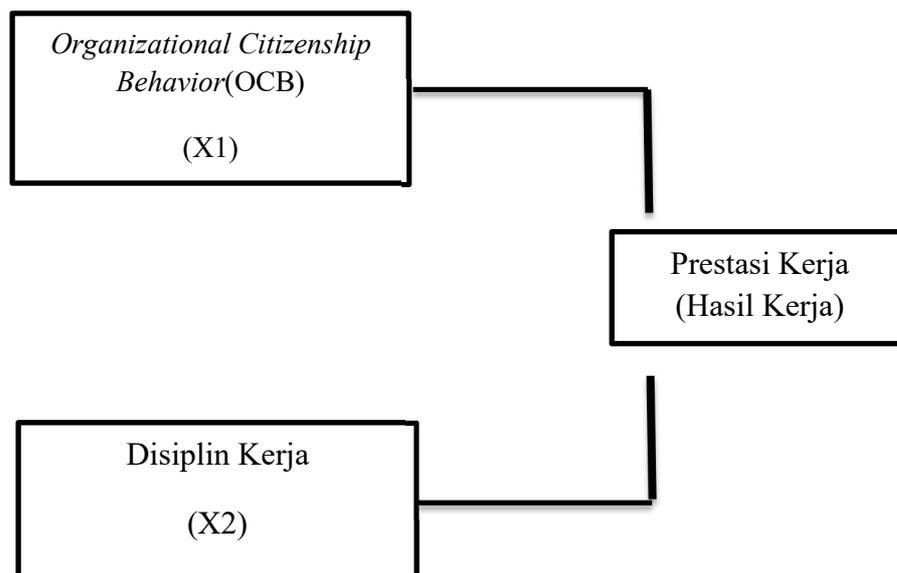
Indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan teknis karyawan, yaitu merupakan kemampuan yang menggunakan pengetahuan, teknik, peralatan yang digunakan dalam mengerjakan pekerjaan dan pengalaman yang diperoleh.
- b) Kemampuan konseptual karyawan, yaitu karyawan mampu untuk memahami kompleksitas pada perusahaan. Karyawan diharuskan untuk memahami bagaimana tugas, fungsi dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan dalam hubungan interpersonal, yaitu merupakan kemampuan karyawan untuk membangun rasa kerja sama dengan

karyawan lain maupun atasan, dapat memotivasi karyawan yang lain, dan juga dapat melakukan negosiasi. (Rivai 2004:324)

### C. Kerangka Berpikir

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas. Semua perusahaan tentunya menginginkan hasil kerja yang baik dan memuaskan dari karyawannya. Hal ini dikarenakan semakin baik dan meningkatnya prestasi kerja karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan tersebut. Terdapat banyak aspek dalam menilai dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah hubungan kerjasama antara karyawan, hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan, loyalitas, disiplin, kreatifitas, kejujuran, dan tanggung jawab. Pada penelitian ini, peneliti akan melihat sejauh mana pengaruh *organizational citizenship behavior*(OCB) dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### D. Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji hipotesis dua arah, hal ini dikarenakan adanya hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan terdapat juga hasil yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Uji hipotesis dua arah pada penelitian ini bertujuan untuk mencari tau agar terpecahkan secara memuaskan hasil dari penelitian sebelumnya.

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta saya menduga bahwa adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan-karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta memiliki tingkah laku yang positif yaitu suka membantu sesama karyawan maupun atasan, hubungan yang sangat harmonis dan kekeluargaan antara atasan dengan karyawan sebagaimana teori menurut Aldag dan Resckhe (1997) dalam Fairico dkk (2018) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) juga mencakup perilaku suka menolong

oranglain, patuh kepada aturan-aturan ditempat kerja, dan prosedur pada tempat kerja. Hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H0:*Organizational Citizenship Behavior*(OCB) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

H1:*Organizational Citizenship Behavior*(OCB) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta saya menduga bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan-karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sangat taat terhadap aturan yang ada, karyawan pulang dan istirahat pada waktu yang telah ditentukan, dan karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta juga datang ke kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H0:Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

H1:Disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.