

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior (teori perilaku terencana) merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein. Dalam *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan), dimana teori ini merupakan teori yang digunakan untuk memperkirakan tingkah laku seseorang. Dalam *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) memiliki dua prediksi utama dalam menilai niat seseorang untuk berperilaku, yaitu *attitude toward the behavior* dan *subjective norm* (Fishbein & Ajzen, 1975).

Theory of reasoned action (teori tindakan beralasan) kemudian diperluas dan dimodifikasi kembali oleh Ajzen menjadi *Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana). Menurut analisis Ajzen, *theory of reasoned action* (TRA) hanya dapat digunakan untuk perilaku yang sepenuhnya berada di bawah kontrol individu tersebut, dan tidak sesuai jika digunakan untuk menjelaskan perilaku yang tidak sepenuhnya di bawah kontrol individu karena adanya faktor lain yang kemungkinan dapat menghambat atau mendukung tercapainya niat individu untuk berperilaku, sehingga Ajzen dalam *Theory of planned*

behavior (TPB) menambahkan satu faktor yaitu *perceived behavioral control*.

Dalam *Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). *Theory of planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan persepsi pengendalian diri (*perceived behavioral control*). *Attitude toward the behavior* merupakan keseluruhan evaluasi seseorang mengenai positif atau negatifnya untuk menampilkan suatu perilaku tertentu. *Subjective norm* merupakan kepercayaan seseorang mengenai tuntutan dari orang lain yang dianggap penting baginya untuk bersedia menampilkan atau tidak menampilkan suatu perilaku tertentu sesuai dengan tuntutan. *Perceived behavioral control* adalah persepsi seseorang tentang kemampuannya untuk menampilkan suatu perilaku tertentu (Ajzen, 2005). Menurut Ajzen (2005) ketiga faktor ini yaitu sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol atas perilaku dapat memprediksi niat individu dalam melakukan perilaku tertentu.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang ditunjukkan atas perilaku dan peran yang nyata dari seorang pegawai dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2007). Menurut Retnoningtyas (2014) kinerja adalah suatu kesanggupan seseorang atau pegawai untuk melakukan pekerjaan dan menyempurnakannya agar sesuai dengan hasil yang diharapkan. Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas.

Cokroaminoto (2007) menyatakan kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau hasil yang telah dicapai seseorang dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan target yang telah disepakati. Sedangkan menurut Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang telah ditentukan dalam pekerjaan yang bersangkutan.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik

secara kualitas maupun kuantitas pada periode tertentu sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Prawirosentono (1999) mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya:

a) Efektivitas dan efisiensi

Jika suatu tujuan dalam organisasi akhirnya berhasil dicapai maka dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan tersebut.

b) Otoritas dan tanggungjawab

Wewenang dan tanggung jawab seharusnya sudah terdelegasikan dengan baik di dalam organisasi untuk mengantisipasi adanya tumpang tindih tugas. Setiap pegawai harus mengetahui apa tanggung jawabnya di dalam organisasi sehingga pencapaian tujuan menjadi lebih terarah. Wewenang dan tanggung jawab yang jelas akan membantu pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya.

c) Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap taat dan patuh terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku dalam organisasi.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu sesuatu yang berhubungan dengan kreativitas dan daya pikir yang dituangkan dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Suprihatiningrum & Bodroastuti (2012) juga menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

a) Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat bersifat internal dan eksternal. Motivasi internal yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut, tanpa adanya rangsangan lain seperti uang. Sedangkan motivasi eksternal yaitu dorongan yang berasal dari luar diri seseorang.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang terhadap pekerjaan atau perannya dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka komitmen seseorang terhadap organisasi juga akan meningkat sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

c) Tingkat stres

Stres merupakan kondisi yang ditandai dengan gangguan psikis akibat adanya tekanan atau beban kerja yang terlalu berat.

d) Kondisi fisik pekerjaan

Penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka hal tersebut akan memacu seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

e) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan suatu proses penentuan tugas, metode yang digunakan, dan bagaimana suatu pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

3. Remunerasi

a. Pengertian Remunerasi

Menurut Sitinjak (2016) remunerasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, dapat berupa honorarium, gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon, atau pensiun. Bagi anggota kepolisian, remunerasi berarti tunjangan kinerja atau imbalan kerja di luar gaji. Pemberian remunerasi bertujuan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai, memajukan organisasi,

meningkatkan produktivitas kerja, serta untuk menunjukkan keadilan dan keseimbangan.

Pemberian remunerasi bagi pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 103 Tahun 2018 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disebut dengan tunjangan kinerja. Berdasarkan peraturan tersebut dijelaskan bahwa tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai di lingkungan Polri dalam melaksanakan tugas guna terwujudnya reformasi birokrasi.

b. Prinsip Pemberian Remunerasi

Menurut Sitinjak (2016) pemerintah melakukan upaya-upaya dalam reformasi birokrasi melalui sistem remunerasi, terdapat lima prinsip dalam penerapan sistem remunerasi, yaitu:

- a) Adil, dalam arti ada kesesuaian antara jabatan dan beban tugas dengan besarnya remunerasi atau tunjangan yang diterima. Pekerjaan yang menuntut keterampilan, pengetahuan, serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka akan mendapatkan tunjangan yang lebih tinggi, begitupula sebaliknya.
- b) Sistem merit, yaitu penetapan tingkat penghasilan pegawai sesuai dengan harga jabatan.

- c) Transparan, dalam arti pegawai hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.
- d) Kompetitif, di mana gaji pegawai setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor publik guna menghindari *brain drain*.
- e) Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal).

Program reformasi birokrasi melalui sistem remunerasi yang diberikan pada aparat negara diharapkan dapat diarahkan pada sistem remunerasi yang transparan dan adil dengan klasifikasi jabatan, merumuskan jenis tunjangan yang layak, serta meningkatkan sistem penggajian melalui sistem penilaian kinerja dengan tujuan memacu motivasi dan prestasi kerja (Sangadji & Pribadi, 2017).

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu respon atau tanggapan dalam penyesuaian atas perbedaan antara individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi atas tuntutan yang menyebabkan tekanan (Luthans, 2000). Robbins (2006) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri karena adanya perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Sedangkan menurut Siagian (2008)

stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi pola pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri karena adanya perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tuntutan dan beban kerja sehingga dapat memengaruhi pola pikir, emosi, dan kondisi fisik seseorang.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Igor (1997) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi stres kerja, antara lain:

- a) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja ataupun pimpinan.
- b) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e) Beban kerja yang berlebihan.

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi yang dibentuk oleh anggota organisasi menjadi sistem untuk penyusunan kesepakatan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab terhadap organisasi (Robbins, 2006). Menurut Mangkunegara

(2007) budaya organisasi adalah suatu sistem keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi pedoman tingkah laku pegawai dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi. Sedangkan menurut Sule & Saefullah (2005) budaya organisasi yaitu norma atau nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma, nilai, sikap, dan perilaku yang diyakini kemudian menjadi pedoman dalam bertingkah laku pada sebuah organisasi sehingga dapat dijadikan sebagai identitas organisasi.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006) terdapat tujuh karakteristik dari budaya organisasi, antara lain:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko yaitu kemampuan pegawai dalam berinovasi dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian terhadap detail yaitu berkaitan dengan kecermatan dan lebih memperhatikan terhadap detail.
- c) Orientasi terhadap hasil yaitu sejauh mana manajemen lebih mementingkan hasil daripada proses dalam pencapaian tujuan.
- d) Orientasi terhadap individu yaitu tingkat pertimbangan manajemen terhadap dampak seorang individu di sebuah organisasi

- e) Orientasi terhadap tim yaitu seberapa banyak pekerjaan diberikan kepada kelompok atau tim daripada individu.
- f) Agresifitas yaitu tingkat ketanggapan seseorang terhadap tugas-tugasnya di dalam organisasi.
- g) Stabilitas merupakan kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai macam perubahan yang terjadi.

B. Hipotesis

1. Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

Bagi anggota kepolisian, remunerasi merupakan tunjangan kinerja atau imbalan kerja di luar gaji. Saleh & Darwis (2017) mengemukakan pemberian remunerasi bertujuan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi anggota, memajukan organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, serta untuk menunjukkan keadilan dan keseimbangan. Terdapat kaitan yang sangat erat antara kompensasi dan kualitas pelayanan publik. Susanto (2016) menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang layak, anggota tidak lagi memikirkan tentang mencari keuntungan finansial dengan cara-cara yang tidak dibenarkan secara hukum sehingga fokus pelayanan publik dan tujuan organisasi dapat tercapai. *Theory of planned behavior* menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). Selanjutnya, dengan adanya remunerasi yang layak anggota polisi akan merasa puas sehingga tidak akan melakukan tindakan

menyimpang seperti pungutan liar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Sangadji & Pribadi, 2017).

Penelitian dilakukan oleh Teja (2017) tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pemberian remunerasi sesuai grade dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan dengan beban kerja yang lebih berat akan merasa dihargai atas kerja kerasnya.. Susanti dkk (2019) juga telah meneliti pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja Polri di Polres Tebo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian oleh Widyastuti (2018) yang melakukan penelitian tentang pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dari uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian.

2. Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

Robbins (2006) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri karena adanya perbedaan individu

dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 14, tugas anggota kepolisian tidak hanya tugas kantor saja tetapi juga meliputi tugas lapangan seperti patroli, pengawalan, penjagaan dan penyuluhan. Susanti dkk (2019) menyatakan peran anggota kepolisian diantaranya memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan untuk masyarakat serta sebagai lembaga penegak hukum. Tugas kepolisian yang erat dengan masyarakat sehingga mereka dituntut untuk siap siaga dalam 24 jam. Beratnya tuntutan pekerjaan tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi anggota polisi.

Cahyana & Jati (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang dinilai terlalu berat akan membuat tekanan bagi pegawai hingga akhirnya merasa stres dan mengganggu kinerjanya. Dalam teori *planned behavior* dijelaskan bahwa norma subjektif merupakan persepsi seseorang terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Fishbein & Ajzen, 1975). Jika tekanan atau tuntutan yang dialami pegawai dalam hal ini anggota polisi terlalu berat, hal tersebut akan mengakibatkan tingkat stres yang tinggi. Tingginya tingkat stres yang dialami oleh anggota tersebut akan menyebabkan fokus pegawai pada pencapaian tujuan organisasi akan terganggu dan pelayanan publik tidak maksimal (Dewi & Wibawa, 2016). Oleh karena itu, sebagai organisasi yang berorientasi pada

kepuasan masyarakat, sebisa mungkin dapat meminimalisir tingkat stres agar tetap memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Penelitian dilakukan oleh Widyastuti & Rahardja (2018) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai karena banyaknya tuntutan pekerjaan serta desakan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tempo yang dirasa singkat dapat membuat seseorang merasa terbebani yang akhirnya menimbulkan konflik batin. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cherny (2017) tentang pengaruh stres terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dewi & Wibawa (2016) juga melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja akan mengalami penurunan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis:

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota kepolisian.

3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

Menurut Mangkunegara (2007) budaya organisasi adalah suatu sistem keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi pedoman tingkah laku pegawai dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi. Sistem nilai yang terdapat dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku individu dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang telah ditetapkan (Aisyah, 2014). Cahyana & Jati (2017) menyatakan jika budaya organisasi tumbuh dan terpelihara dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja anggota dan memacu perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

Dalam organisasi kepolisian, para anggota bekerjasama berdasarkan kepercayaan dan usaha bersama untuk tujuan umum dan prestasi yang baik (Februanto dkk., 2011). Anggota kepolisian bekerjasama menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik agar dapat tercapai tujuan serta kesejahteraan masyarakat. Dalam *Theory of Planned Behavior* dijelaskan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). Raharjo (2007) menyatakan pada budaya kaum kolektif, diri sendiri diidentifikasi sebagai bagian dari kelompok. Kaum penganut paham kebersamaan ini mempunyai tindakan yang positif terhadap keharmonisan kelompok, menghindari konflik dan konfrontasi. Jika setiap anggota dalam hal ini kepolisian mampu memahami budaya organisasi dan

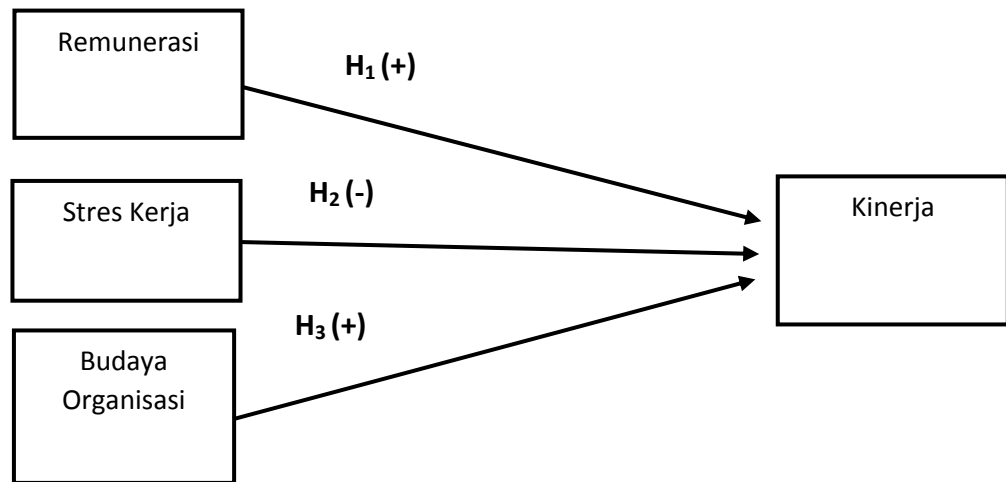
bekerjasama dengan baik, maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Penelitian dilakukan oleh Cahyana & Jati (2017) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena budaya organisasi yang kuat akan membantu kinerja organisasi dalam memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal.. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2018) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sangki (2014) juga melakukan penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian.

C. Model Penelitian

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian