

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Linda, 2013). Perusahaan dituntut harus mampu mempertahankan, mengembangkan dan meningkatkan bagaimana kinerja karyawan.

Perusahaan yang sukses membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dengan kata lain karyawan yang melaksanakan tugas lebih dari sekedar tugas formal dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas yang dalam hal ini bisa berupa kompetensi, pengetahuan ataupun bidang keahlian tertentu yang dapat menjamin perusahaan agar mampu bersaing dengan berbagai tantangan yang ada. Salah satu solusi bagaimana meningkatkan kesadaran antar karyawan dan keterlibatan karyawan demi tercapainya suatu kinerja yang baik ialah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Abrar & Isyanto, 2019). Robbins dan Jugde (2008) dalam Linda (2013) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Organ (1988) dalam Kaur & Randhawa (2021) mendefinisikan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai perilaku yang berkontribusi dalam

pemeliharaan dan peningkatan sosial dan psikologis dalam konteks yang mendukung kinerja tugas. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) mencakup tindakan sukarela pada tingkat individu yang tidak diakui dan dihargai secara formal oleh organisasi dan dipandang sebagai perilaku peran ekstra.

Meskipun OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah aspek tidak resmi dari pekerjaan karyawan dan bukan bagian dari deskripsi pekerjaan resminya, akan tetapi membawa dampak positif yang substansial pada keberhasilan organisasi (Fombrun, 1996; Motowidlo & Van Scotter, 1994; Johnson, 2001) dalam Kaur & Randhawa (2021). Organ dan Ryan (1995) dalam Kaur & Randhawa (2021) menyimpulkan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) lebih diatur oleh pemikiran dan perasaan individu tentang pekerjaan mereka dan menyarankan bahwa karyawan yang banyak terlibat akan terlibat dalam OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) untuk tingkat yang lebih besar daripada karyawan yang kurang terlibat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fidiyanto, et al (2018) menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amanda (2014) menghasilkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Salah satunya ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia karena disiplin

diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, pentimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Hasibuan, 2012). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Karyawan yang melakukan semua pekerjaannya dengan penuh semangat dan antusias biasanya memiliki karakteristik yang disiplin. Dengan adanya disiplin kerja pada perusahaan, membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerja akan meningkat. Jika kedisiplinan kerja tidak diterapkan pada karyawan, seperti tidak tepat waktu dan kurang profesional dalam bekerja, hal ini akan menurunkan kinerja organisasi tersebut dan juga mengakibatkan kualitas perusahaan menurun.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan secara bersama-sama pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Arisanti et al (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan OCB dan disiplin kerja ialah PT. Sinergi Telecom Semarang Jawa Tengah. PT ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa telekomunikasi di Indonesia yang menyediakan berbagai solusi permasalahan infrastruktur dan optimasi jaringan telekomunikasi. Di tengah kondisi pasca pandemi COVID-19, di tahun 2019-2022 capaian target

perusahaan mengalami naik turun, hal ini dapat dilihat melalui data target pencapaian PT.Sinergi Telecom Semarang, Jawa Tengah pada tahun 2019-2022.

Tabel 1.1  
Target PT. Sinergi Telecom Semarang, Jawa Tengah

No.	Tahun	Target	Hasil Target
1.	2019	329 Lokasi	269 Lokasi
2.	2020	329 Lokasi	261 Lokasi
3.	2021	350 Lokasi	245 Lokasi
4.	2022	330 Lokasi	260 Lokasi

Sumber: PT. Sinergi Telecom Semarang

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa PT. Sinergi Telecom Semarang pada tahun 2019-2022 tidak mendapatkan hasil target sesuai dengan target yang telah di tetapkan perusahaan. Dengan demikian apabila kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaan juga meningkat, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan juga menurun.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka tertarik meneliti bagaimana pengaruhnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Telecom Semarang Jawa Tengah.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah yang peneliti ambil sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh OCB (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Telecom Semarang Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Telecom Semarang Jawa Tengah?

### **1.3 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh *organizational citizenship behavior* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Telecom Semarang Jawa Tengah.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah yaitu untuk uji Analisa berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan diatas, maka tujuannya sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh OCB (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Telecom Semarang Jawa Tengah.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Telecom Semarang Jawa Tengah.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Di dalam penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis selanjutnya dikemukakan manfaat penelitian:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajemen sumber daya manusia pada khususnya.
  - b. Memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Lembaga Pendidikan

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber

daya manusia khususnya terkait *organizational citizenship behavior* dan disiplin kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang dan bagi kalangan akademik pada umumnya sehingga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya terutama dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pihak Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan PT. Sinergi Telecom Semarang dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Untuk mengkomunikasikan ilmu yang dimiliki oleh penulis khususnya pada manajemen sumber daya manusia.