

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karena orang menjadi ahli strategi, pelaku, dan kepastian dalam pencapaian tujuan organisasi, mereka berperan aktif dan menonjol dalam setiap aktivitas organisasi. Sekalipun organisasi memiliki akses ke peralatan canggih, organisasi tidak akan dapat terpenuhi tujuannya tanpa partisipasi para pekerjanya. Jika pekerja tidak terlibat secara aktif, tidak masalah berapa banyak alat canggih yang dimiliki organisasi. Mengelola orang itu menantang dan rumit karena mereka membawa beragam perspektif, emosi, kedudukan sosial, keinginan, dan pengalaman ke tempat kerja. Tidak seperti mesin, uang, atau struktur, pekerja manusia tidak dapat menerima regulasi dan kontrol yang lengkap (Hasibuan, 2021).

Sumber daya yang baik adalah minyak yang membuat roda organisasi bisnis terus berputar. Harus beradaptasi dengan lingkungan dan keadaan saat ini merupakan tantangan besar. Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang dipakai untuk menggambarkan aset ini. *Organizational Citizenship Behaviour* tenaga outsourcing di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya: Peran Insentif, Disiplin, dan Kepuasan Kerja (Sunarsi, 2019). Sumber daya manusia, sebagaimana dijabarkan lebih lanjut oleh Eri Susan (2019), adalah orang-orang dinamis yang secara aktif berkontribusi pada pertumbuhan organisasi melalui pengembangan keterampilan mereka.

Manajemen sumber daya manusia, yaitu perekrutan dan pengikatan personel, sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Operasi operasional perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya dalam hal efektivitas dan efisiensinya. Akibatnya, kaliber tenaga kerja merupakan aset yang signifikan untuk bisnis dan kekuatan kompetitif yang efektif dalam menghadapi tantangan eksternal. Fungsi orang dalam suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, menjadikan sumber daya manusia sebagai komponen kunci dari setiap bisnis yang sukses. Sumber daya manusia dengan demikian melimpah di dalam organisasi (Ambar Teguh et al., 2003).

Bekerja dalam organisasi membutuhkan disiplin diri dan inspirasi untuk membantu seseorang berkembang secara profesional. Sejauh mana seorang individu merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang tercermin dalam tingkat disiplin mereka. Ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja, moral, dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, sudah menjadi tanggung jawab setiap manajer untuk menanamkan disiplin pada stafnya. Disiplin di tempat kerja sangat terkait dengan kepuasan dalam pekerjaan seseorang. Disiplin karyawan dipengaruhi oleh seberapa puas pekerja dengan pekerjaannya; jika pekerja senang dengan pekerjaannya, maka disiplin mereka akan tinggi. Di sisi lain, jika pekerja tidak senang dengan pekerjaannya, mereka tidak akan disiplin. Disiplin kerja berdampak baik terhadap kinerja pegawai karena meningkatnya kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan oleh (Putra, 2018).

Pekerja dapat menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka baik di dalam maupun di luar jam kerja. Ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, itu karena dia dihargai atas usahanya, memiliki lingkungan kerja yang baik, dan diperlakukan dengan hormat oleh atasan dan rekan kerja. Ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, itu karena dia diberi kompensasi yang memadai atas usahanya. Memiliki pandangan emosional yang positif tentang imbalan finansial dan pencapaian profesional adalah ciri khas dari mereka yang melaporkan tingkat kepuasan kerja gabungan yang tinggi.

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* mencakup disiplin kerja dan kepuasan di tempat kerja. OCB karyawan merupakan penentu kinerja mereka jika tindakan mereka mencerminkan sikap inisiatif untuk menawarkan lebih kepada organisasi. Menurut Basu & dkk. (2017), OCB dapat dilihat sebagai kecenderungan karyawan untuk membantu pekerja lain dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu, tim, dan perusahaan semuanya dapat memperoleh manfaat dari OCB yang dikelola dengan baik, menurut bidang perilaku organisasi (Chiaburu et al., 2011). Mengingat hal tersebut di atas, dan menyadari pentingnya dampak disiplin dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, penulis melaksanakan analisis mendalam terhadap PT. Alam Surya.

PT. Alam Surya merupakan perusahaan yang bisnisnya bergerak di bidang pertambangan batu bara. Kegiatan yang dilaksanakan antara lain eksplorasi, eksploitasi dan kegiatan penjualan hasil produksi dari kegiatan penambangan. Kegiatan operasional penambangan dari PT. Alam Surya dilaksanakan di Karangan, Kabupaten Kutai Timur. PT. Alam Surya juga memiliki kantor pusat

yang terletak di Jl. Sirad Salman, Kota Samarinda. PT. Alam Surya merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang perkembangannya cukup pesat saat ini. Beberapa hal yang dapat menyebabkan perkembangan yang pesat ini yaitu peningkatan kualifikasi dan spesifikasi hasil produksi. PT. Alam Surya merupakan perusahaan yang baru saja melaksanakan perubahan manajemen pada tahun 2022. Perubahan ini dilaksanakan karena ketidaksanggupan manajemen sebelumnya dalam mengatur perusahaannya. Perubahan manajemen ini juga disebabkan karena kurangnya sifat sukarela karyawan dalam bekerja, dilihat dari masih banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang tidak optimal, tidak inisiatif, dan rendahnya rasa kerja sama dalam bekerja secara tim, kurangnya insentif yang diberikan, dan sedikitnya karyawan yang mendapatkan pujian atas pencapaian kerja yang sudah dilaksanakan. Hal inilah yang menyebabkan kurangnya kedisiplinan serta kepuasan kerja terhadap karyawan. Sistemasi manajemen baru dari PT. Alam Surya tidak ingin hal tersebut terulang kembali dengan melihat lebih dalam apa saja pengaruh dari kedisiplinan serta kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Didasarkan pada uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan PT. Alam Surya”.

## **B. Perumusan Masalah**

Isu-isu berikut dibangun untuk riset ini didasarkan pada latar belakang tersebut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sehubungan dengan pernyataan masalah tersebut di atas, penulis berharap dapat mencapai hal-hal berikut melalui penyelidikan ini:

1. Menganalisis dan Membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
2. Menganalisis dan Membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dalam riset ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja dan kebahagiaan kerja; riset ini memberikan informasi latar belakang yang sangat baik dan makanan untuk dipikirkan tentang topik ini.

2. Bagi Pihak Lain

Temuan riset ini dimaksudkan untuk menjadi sumber bagi akademisi masa depan yang tertarik pada subjek yang sama.