

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa negara-negara lain untuk bersaing mendapatkan kedudukan sebagai negara penentu di dunia, baik dalam bidang perekonomian, sosial, budaya, politik dan sebagainya. Untuk itu perkembangan sumber daya manusia dituntut agar lebih baik. Dari faktor kemajuan teknologi, perdagangan dan lainnya. Sumber daya manusia penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya *skill* para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Karena SDM adalah asset perusahaan yang tidak ternilai, maka harus dipelihara dan dipertahankan oleh perusahaan. Itulah yang membuat sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia juga menjadi penggerak dari semua yang dibutuhkan perusahaan. Didalam suatu perusahaan terdapat pimpinan dan karyawan yang diharapkan mampu meraih tujuan dan juga kerjasama yang baik antara keseluruhan pihak. Selain itu, diperlukan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat memberikan hasil yang baik pada suatu perusahaan.

Pada dasarnya disiplin kerja juga dapat mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan akan sangat sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal oleh sebab itu, disiplin kerja sangatlah penting, selain tanggung jawab juga membentuk karakter kepribadian seseorang. Dengan

membentuk tanggung jawab yang kuat, maka akan menciptakan motivasi dan pencapaian target yang diharapkan oleh perusahaan.

Dukungan organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan citra perusahaan yang baik serta meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Jika karyawan merasakan dukungan organisasi, maka akan membuat karyawan memiliki rasa kenyamanan yang tinggi. Di PT STAR Maju Sentosa karyawan belum sepenuhnya melakukan *organizational citizenship behaviour*, misalnya seperti perilaku karyawan yang membantu pekerja lain walaupun itu diluar *job description* mereka dan kurangnya keterbukaan yang baik dari karyawan kepada karyawan, maupun karyawan kepada *manager*. *Organizational citizenship behaviour* dapat dikatakan sebagai perilaku atau tindakan yang berkontribusi positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Namun, perilaku tersebut belum diterapkan dengan baik oleh karyawan.

PT STAR Maju Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *retail, department store*. Dengan mempunyai 3 toko yang berada di area Kelapa Gading, Serpong dan Bekasi. *Retail* yang bergerak di *department store* ini menjual aneka macam kebutuhan sehari hari mulai dari *fashion* pria dan wanita, *accessories*, sepatu, tas, pakaian anak hingga kebutuhan rumah tangga tersedia di *depstore* ini. Lima tahun *depstore* ini berdiri, perusahaan selalu berusaha untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, hal ini sangat penting karena tingkat kedisiplinan setiap karyawan bisa berbeda, karena perbedaan tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Maka dari itu sering terjadi masalah yang disebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan terhadap kinerja mereka ditempat mereka bekerja.

Pada kenyatannya tidak semua karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih pada setiap pekerjaannya, menurunnya kedisiplinan kerja tercermin pada data absensi karyawan selama tiga tahun terakhir. Berikut adalah data absensi 60 orang karyawan pada PT STAR Maju Sentosa.

Tabel 2.1 Absensi Karyawan

No	Tahun	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
1	2016	93,75%	6,25%
2	2017	95,14%	4,86%
3	2018	94,17%	5,83%

Sumber : (PT. STAR Maju Sentosa, 2019)

Persentase maksimal ketidakhadiran setiap tahunnya yang dapat ditoleransi adalah sebesar 5%. Ketidakhadiran karyawan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut, jumlah ketidakhadiran karyawan dibagi dengan jumlah karyawan dan dikali 100%. Dari data diatas diperoleh persentase data ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016 sebesar 6.25% atau jika di nominalkan terdapat 45 karyawan yang tidak hadir dengan alasan izin, sakit ataupun *alpha* (tidak ada kabar) pada tahun 2016, pada tahun 2017 persentase data ketidakhadiran karyawan sebesar 4,86% atau jika dinominalkan terdapat 35 karyawan yang tidak hadir dengan alasan izin, sakit ataupun *alpha* (tidak ada kabar) pada tahun 2017, sedangkan pada tahun 2018 persentase data ketidakhadiran sebesar 5,83% atau jika dinominalkan terdapat 42 karyawan dengan alasan izin, sakit, ataupun *alpha* (tidak ada kabar) pada tahun 2018. Pada tabel diatas dapat dilihat persentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016 adalah sebesar 6,25%, pada tahun 2017 sebesar 4,86% dan pada tahun 2018 sebesar 5.83%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran cukup mengkhawatirkan, dikarenakan pada tahun 2016 dan 2018 persentase ketidakhadiran telah melewati batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk tugas akhir dalam judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT STAR Maju Sentsosa”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian yang disampaikan diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti meliputi :

1. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT STAR Maju Sentosa?
2. Apakah ada pengaruh antara *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan PT STAR Maju Sentosa ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan PT STAR Maju Sentosa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT STAR Maju Sentosa.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan PT STAR Maju Sentosa.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan PT STAR Maju Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Akademis

Sebagai tambahan keliteratur kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan tentang: latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dalam penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori

Pada bab ini diuraikan tentang: landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antara variabel dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini diuraikan tentang: metodologi penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, dan metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengajuan hipotesis