

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan era revolusioner 4.0 semakin cepat yang mana mempengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga yang lebih dibutuhkan adalah pendidikan yang dapat menciptakan generasi yang kreatif, inovatif dan berdaya saing. Perkembangan lebih lanjut dari kecerdasan buatan, pekerjaan bergeser dari teknik mesin manual dan pekerjaan rutin yang berulang ke pekerjaan yang inovatif. Akibat perubahan teknologi pada Revolusi Industri Generasi 4.0, banyak terjadi perubahan perilaku organisasi. Perubahan tersebut tidak mengacu pada teknologi sebagai alat, tetapi subjek perubahan masyarakat serta subjek teknologi (Wahjono et al, 2020).

Sumber daya manusia memegang peranan paling mendasar dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian inti dari manajemen perusahaan dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan suatu perusahaan diposisikan tidak hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset perusahaan untuk dikelola dan dikembangkan. Sumber Daya Manusia berperan sebagai pelaksana terpercaya dalam fungsi organisasi, Anda membutuhkan talenta yang berkualitas. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Boone & Kurtz dalam (Mulyana, Mockhlas, Maretasari, & Prasetyo, 2021) yang menjelaskan bahwa perusahaan memiliki empat input dasar: sumber daya alam, modal, sumber daya manusia, dan kewirausahaan. Empat *input*

perusahaan terbatas, dan agar perusahaan dapat bertahan, perusahaan harus dapat menggunakannya secara optimal. Penghargaan terhadap karyawan dapat diberikan imbalan melalui kompensasi.

Kompensasi dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja adalah kunci sukses dalam memajukan lingkaran pembangunan negara. Berbagai permasalahan ketenagakerjaan khususnya pengangguran berdampak besar tidak hanya pada perekonomian tetapi juga pada sisi sosial berupa kemiskinan. Tenaga kerja yang terampil juga menjadi penentu daya saing suatu negara dalam perekonomian dunia. Ironisnya, dengan komitmen kuat pemerintah terhadap integrasi ekonomi di tingkat regional, beberapa masalah serius terkait ketenagakerjaan di Indonesia masih belum terselesaikan (Mantra, 2012). Berdasarkan pandangan ini, perusahaan, utamanya PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah mengambil langkah-langkah untuk memastikan pertumbuhan ekonomi dan kemakmuran dengan memberikan imbalan finansial yang sesuai. Pemberian kompensasi yang sesuai merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Terdapat beberapa cara PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah untuk memberikan takaran atau ukuran tertentu untuk dapat memberikan kompensasi. Apabila takaran atau rumusan tersebut tidak tepat, akan memberikan dampak iri dan tidak puas yang nantinya akan berdampak kepada turunnya kinerja karyawan. PT. Solo Murni dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya sebagai balas jasa atas kerja karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundangan-undangan. Berikut penjelasan

kompensasi karyawan PT. Solo Murni. Beberapa kompensasi tersebut: (a) Gaji/Upah: gaji pokok setiap bulan berdasarkan kategori atau posisi jabatan; (b) Insentif; (c) Tunjangan tetap (berupa tunjangan daerah yang besarnya disesuaikan dengan kondisi perusahaan ini berada) dan Tunjangan Tidak Tetap (berupa tunjangan posisi atau jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan profesi atau sales) (Lutfan, 2018).

Penyediaan alat pelindung diri merupakan upaya K3 yang paling utama dalam memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan. PT. Solo Murni menyediakan alat pelindung diri bagi karyawan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan kemungkinan adanya penyakit yang ditimbulkan akibat bekerja. Pemberian alat pelindung diri (APD) pada tenaga kerja disesuaikan dengan faktor bahwa potensi dan bahaya yang ditimbulkan dari masing-masing pekerja (Lutfan, 2018).

Dunia kerja yang dinamis saat ini, fleksibilitas karyawan sangat penting karena tugas semakin banyak dilakukan oleh tim. Pengusaha mencari karyawan yang bersedia mengambil tanggung jawab yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan konsep baru yang berkaitan dengan analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa tindakan OCB dilakukan oleh (dengan bebas) orang yang sepenuhnya bebas dalam memutuskan dan saling pengertian, tanpa meminta imbalan atau imbalan formal lainnya kepada organisasi, yang dalam pengertian lainnya OCB bukanlah tindakan wajib. Perusahaan tidak dapat memaksa karyawan untuk melakukan atau mendemonstrasikan OCB. Demikian pula, karyawan tidak mengharapkan atau

mengharapkan kompensasi formal untuk menunjukkan OCB (Tambe & Shanker, 2014). Dimana semakin banyak tugas yang ada, organisasi membutuhkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, misalnya: mengeluarkan pendapat, memiliki pandangan yang konstruktif tentang tempat kerja dan mendorong anggota tim lainnya untuk menghindari konflik yang tidak perlu dan memahami gangguan kerja yang tak terhindarkan yang terkadang terjadi.

Kenyataannya tidak semua karyawan memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat dilihat dari beberapa karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah yang tidak hanya bersedia membantu rekan mereka di departemen yang sama. Karyawan sepertinya hanya akrab dengan rekan kerja di departemen yang sama, jadi jika karyawan pindah ke departemen lain, orang-orang berikut akan memakan waktu lebih lama. Karyawan baru memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan di departemen baru, tetapi masih dalam kerangka organisasi yang sama. Selain itu, karyawan sadar bahwa pekerjaannya hanya sebatas memenuhi perintah atasan. Hal ini juga menyebabkan keengganan karyawan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Perilaku karyawan yang demikian dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa bahwa tidak ada perintah dari atasannya, atau beberapa pihak mungkin merasa dirugikan, yaitu menunda pembayaran tagihan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016). Dalam artian lainnya disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya, yang berusaha untuk mengubah perilaku mereka dan memotivasi dan menyalurkan dengan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan membutuhkan sarana komunikasi, terutama dalam hal peringatan khusus kepada karyawan yang tidak ingin mengubah cara atau perilaku mereka. Tindakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh atasan. Pengaturan shift kerja yang ada pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah memberikan kemudahan dalam bekerja, namun juga memberikan kendala kepada kedisiplinan karyawan. Banyaknya shift yang diatur, memberikan perhatian khusus supaya meminimalisir angka absensi baik dengan alasan sakit, terlambat maupun alfa. Selain tingkat kedisiplinan terkait dengan pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja baik dalam mengerjakan tugasnya, maupun dalam berinteraksi antar karyawan dalam organisasi.

Karyawan yang disiplin terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, akan mendapatkan kompensasi berupa Tunjangan Tidak Tetap (berupa tunjangan posisi atau jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan profesi atau sales. Takarannya mengikuti dari posisi atau jabatan, etos kerja serta lama

bekerja pada perusahaan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah. Berbanding sebaliknya, apabila karyawan melakukan tindak ketidaksiplinan akan diberikan sanksi dari teguran berupa surat peringatan 1 (SP1) hingga surat peringatan ke 3 (SP3) dengan pemecatan secara tidak hormat.

Peraturan yang berlaku pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah, salah satu cara untuk mencegah kecelakaan kerja yaitu dengan menerapkan peraturan-peraturan keselamatan kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Dalam kasus ini, PT. Solo Murni melakukannya dengan cara memasang peraturan-peraturan tentang program K3 di setiap bagian perusahaan yang memungkinkan karyawan dapat melihat peraturan yang ada dan dapat mempraktekkannya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Salah satu bagian kerja yang menerapkan program K3 adalah bagian manajemen.

Penelitian mengenai OCB dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang menyebutkan (a) OCB memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan; (b) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian serupa juga didukung oleh (Fitrianasari, Nimran, & Utami, 2017) yang menyatakan (a) Kompensasi finansial maupun non finansial yang dirasakan sesuai dengan harapan perawat akan dapat menguatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat. Artinya perilaku perawat dalam menjalankan kerja di rumah sakit tertanam rasa ingin membantu atau mengutamakan orang lain, berdisiplin atau patuh, berperilaku baik terhadap organisasi, baik dan sopan terhadap orang lain dan sportif akan semakin menguat apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan. Hubungan dua

variabel ini mempunyai arah positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima perawat maka akan semakin kuat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat; (b) Kompensasi finansial maupun non finansial yang dirasakan sesuai dengan harapan perawat akan dapat meningkatkan kinerja perawat. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat. Kompensasi dan kinerja perawat berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat (Yuwanda & Pratiwi, 2020).

Penelitian mengenai OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, diantaranya (Mulyana, Mockhlas, Maretasari, & Prasetyo, 2021) didapatkan hasil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh yang nyata antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu peran manajemen dalam menciptakan kinerja yang baik dengan memberikan kesempatan untuk karyawan berpartisipasi dalam organisasi, jaminan keamanan kerja karyawan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, penempatan sesuai keahlian, dan melakukan aktivitas yang sesuai aktivitas pokok. Penelitian lainnya yang menyebutkan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh (Apriliyani, Mochklas, & Maretasari, 2021) dengan hasil Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedisiplinan yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat diimplementasikan bahwa disiplin

kerja menjadi faktor sangat penting adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dan permasalahan di atas maka peneliti akan mengambil skripsi yang berjudul “**Dampak Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diungkapkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah?
4. Apakah kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan terhadap kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja sehingga nantinya dapat terjalin suatu hubungan yang saling koordinatif antar bawahan dengan pimpinan untuk meningkatkan kinerja yang lebih giat lagi.
2. Bagi Peneliti: Diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi Universitas Muhammdiyah Surabaya: Diharapkan dapat dijadikan sebagai perbendaraan perpustakaan dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.