

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Selain itu SDM sangat berperan, dalam melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar, Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai. (Candana 2018). Hal ini juga diungkapkan Prasetyo dan Marline, (2016) Sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

Hal ini juga diungkapkan Zahara dan Hidayat, (2017) manajemen sumber daya manusia berperan untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif, karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dari semua kegiatan dan perencanaan yang dilakukan untuk keberlangsungan hidup perusahaan.

Indonesia memiliki berbagai macam sumber daya alam yang sangat melimpah diberbagai daerahnya. Potensi sumber daya alam dapat dimanfaatkan dan dikembangkan sebagai pariwisata. Namun, saat ini pada era pandemi Covid-19 ada beberapa tempat pariwisata yang tutup seperti Tirta Gading dikarenakan

untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19. Hal ini menyebabkan banyaknya pariwisata yang kehilangan pengunjungnya (dari pihak Dreamland).

Wisata air *dream land* Pancasan Ajibarang merupakan tempat wisata dream land yang terdapat di desa Pancasan Kecamatan Ajibarang, kota Purwokerto Kabupaten Banyumas. Sekarang ini dream land adalah tempat wisata kolam renang (*waterboom*) terbesar di kota purwokerto. Pesona alamnya yang indah serta menawan dapat menyedot banyak pengunjung dari beragam belahan kota. letak kolam renang yang dibikin dengan rencana terasering (bertingkat) menambah keindahan yang tersaji di obyek wisata air tersebut. ada juga taman reptil yang terdapat di susunan terasering sisi teratas. Pengunjung juga dapat menikmati olahraga ekstrim air seperti *jetsky* serta ada juga wahana outbond lain yang turut beri dukungan kelengkapan tempat wisata air dreamland layaknya perahu naga serta *flying fox*.

Berdasarkan sumber yang diperoleh dari Manager Dreamland Ajibarang Purwokerto pada Maret (2021) terdapat fenomena yang ada pada Dreamland pada variabel keterkaitan (Kepuasan kerja) Kepuasan kerja diukur dari *Turn Over* tenaga kerja apabila *Turn Over*nya sedikit maka karyawan merasa puas, sedangkan apabila *Turn over*nya tinggi maka banyak karyawan yang merasa tidak puas. Dari kesimpulan yang saya terima dari wawancara tersebut masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas sehingga mereka mengundurkan diri dari pekerjaannya. Berdasarkan sumber yang diperoleh dari Manager Dreamland Ajibarang Purwokerto pada Maret (2021) terdapat fenomena yang ada pada Dreamland pada variabel keterkaitan (Disiplin kerja) bapak Agus Suprihadi mengatakan bahwa karyawan Dreamland cukup disiplin karena secara psikologis

banyak karyawan yang bekerja adalah warga sekitar lingkungan ajibarang, apabila karyawan ada waktu senggang atau wisata sedang tidak begitu ramai maka karyawan sering pulang kerumahnya saat masih jam bekerja. Berdasarkan sumber yang diperoleh dari Manager Dreamland Ajibarang Purwokerto pada Maret (2021) terdapat fenomena yang ada pada Dreamland pada variabel keterkaitan *Organizational citizenship behavior* (OCB) masih ada beberapa karyawan yang masih kurang peduli dengan sesama pekerja lainnya dikarenakan setiap karyawan sibuk dengan job masing masing.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari pencapaian oleh karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam Priansa (2019) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kepuasan kerja. Menurut Suwanto (2001) dalam Wibowo (2018) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian seseorang. Menurut Keither dan Kinicki (2005) dalam Priansa (2018)

kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan.–Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relative puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa Kepuasan kerja Kepuasan kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Arda, dkk. 2017), peneliti lain juga membuktikan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Winata, 2016), peneliti lain juga membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (zahara dan hidaayat, 2017), peneliti lain juga membuktikan bahwa Kepuasan kerja secara Parsial Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Purba, dkk 2019)

Selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Lateiner (2002) dalam Priansa (2019) menyatakan disiplin kerja merupakan kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri secara sukarela terhadap keputusan, peraturan, serta nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Terry dan Rue (2010) dalam Priansa (2019) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalakkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

.Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdulah (2019) membuktikan bahwa berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. peneliti lain juga membuktikan bahwa—Disiplin kerja Secara Parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Malau dan Wasiman, 2020), peneliti lain juga membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyo dan Marlina, 2019), peneliti lain juga membuktikan bahwa Disiplin secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Purba, dkk 2019)

Selain kepuasan kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Organ (1997) dalam Titisari (2019) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem imbalah reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut Robbins (2012) dalam Atmaja dan Ratnawati (2019) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan (Devi, dkk 2016) peneliti lain juga membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Atmaja dan Ratnawati, 2019), peneliti lain juga membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aprianti dan Bhaihaki, 2017), peneliti lain juga membuktikan bahwa

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahayu, dkk 2020)

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan yang merujuk pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Zahara dan Hidayat (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian. Sasaran pada penelitian ini difokuskan pada karyawan Dream Land Ajibarang Purwokerto, selain itu peneliti juga melakukan penambahan variabel independen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Hidayat (2017) meneliti tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka itu peneliti ingin melakukan pembaruan penelitian dengan menambah 1 variabel bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuai dengan saran dari penelitian yang dilakukan Zahra dan Hidayat (2017) menyatakan bahwa bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun alasan peneliti menambahkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan penelitian terdahulu menurut Devi dan Sintaasih (2016) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun hasil penelitian lain yang mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Lestary dan Ghaby, 2018). Hasil penelitian dari (Suzana, 2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain juga membuktikan bahwa OCB

(*Organizational Citizenship Behavioral*) Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan (Rosidi dkk, 2018)

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian sebelumnya dan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dream Land Ajibarang”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah *kepuasan* kerja, Disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dream Land Ajibarang, Purwokerto?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dream Land Ajibarang, Purwokerto?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dream Land Ajibarang, Purwokerto?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dream Land Ajibarang, Purwokerto?

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*, Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *Dream Land* Ajibarang, Banyumas 2021

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, terhadap kinerja karyawan *Dreamland* Ajibarang, Banyumas.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Dreamland* Ajibarang, Banyumas.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Dreamland* Ajibarang, Banyumas.
- d. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Dreamland* Ajibarang, Banyumas.

##### **2. Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung



maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan
- 2) Memberikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

b. **Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan serta digunakan sebagai pertimbangan strategi perusahaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Dream Land Ajibarang Purwokerto

2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kepustakaan dan sebagai sumber referensi penelitian yang akan datang serta sebagai dasar pemikiran khususnya dalam bidang manajemen di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

### 3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran serta menambah wawasan mengenai hal penelitian dan menganalisis sebuah masalah khususnya dalam bidang ekonomi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian bagi siapa saja yang ingin meneliti lebih lanjut perihal kepuasan kerja, disiplin kerja dan *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

