

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai salah satu negara terbesar di dunia ternyata memiliki berbagai peranan penting di antara negara – negara yang ada di Asia Tenggara. Diantara peranan tersebut yang paling menonjol yakni perkembangan industri manufaktur. Angka *Manufacturing Value Added* (MVA) untuk industri ini juga menduduki posisi paling atas dengan mencapai nilai sebesar 4,5%. Lingkup global, manufaktur Indonesia berada di peringkat 9 dari seluruh negara yang ada di dunia. (www.knic.co.id, 2019)

Pembangunan sektor industri merupakan bagian penting dari pembangunan ekonomi nasional, sehingga pembangunan sektor industri harus mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap pembangunan nasional baik dari aspek ekonomi dan aspek lainnya. Oleh karena itu, kebijakan pembangunan sektor industri dalam jangka panjang bukan hanya ditujukan untuk mengatasi permasalahan pada sektor industri saja, tetapi juga sekaligus harus mampu mengatasi permasalahan ekonomi secara nasional. (Arzia, 2019)

Beberapa sektor di industri ini yang mempunyai angka persentase kinerja di atas Produk Domestik Bruto (PDB) secara nasional, diantaranya adalah industri logam sebesar 9,94%, industri tekstil dan pakaian dengan angka 7,53% serta industri alat angkutan sebesar 6,33%. Tidak hanya itu kemampuan daya beli masyarakat terhadap beragam macam produk yang ditawarkan semakin meningkat dari waktu ke waktu sehingga proses produksi

dapat terus berjalan dan mengalami peningkatan sesuai dengan permintaan.
(www.knic.co.id, 2019)

Manfaat yang akan diperoleh untuk sektor manufaktur dalam negeri dengan adanya kegiatan ekspor barang yaitu seperti memaksimalkan domestik pasokan & ekspor, kemudian memaksimalkan kebanjiran produksi yaitu strategi tersebut dapat dijadikan senjata yang paling ampuh untuk mencegah kerugian besar dalam hal produksi barang, kemudian meningkatkan jumlah produksi dengan meningkatnya jumlah produksi dan permintaan maka semakin meningkat pula jumlah penjualan, kemudian memenuhi kebutuhan pangsa pasar diluar negeri, penjualan secara partai besar, dan yang terakhir produk yang dijual akan diakui secara Internasional seperti dari segi kualitas, penetrasi harga dan pasar yang baik, serta konsistensi dalam memenangkan pasar global. (misterexportir.com, 2018)

Hasil produksi perusahaan di Indonesia sudah sampai di ekspor ke berbagai negara – negara di dunia. Ekspor merupakan pengiriman dan penjualan barang – barang maupun jasa yang diproduksi didalam negeri ke luar negeri. Jumlah ekspor yang naik akan menyebabkan permintaan akan mata uang domestik naik dan nilai tukar Rupiah menguat. Jumlah ekspor yang tinggi juga mengakibatkan tenaga kerja pada suatu negara terserap secara penuh sehingga pengangguran berkurang dan meningkatkan pendapatan perkapita negara tersebut sehingga daya beli meningkat. Sedangkan impor merupakan pembelian dan pemasukan barang – barang dari luar negeri ke dalam negeri. Impor yang besar akan menyebabkan permintaan akan mata

uang negara lain meningkat sehingga mata uang domestik melemah. Impor yang tinggi juga akan menurunkan produksi didalam negeri akibatnya pengangguran meningkat dan pendapatan menurun sehingga daya beli masyarakat juga akan menurun. (Sedyaningrum dkk, 2016)

PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha bulu mata palsu yang berada di Jl. Raya Banyumas Banjarnegara km.4, Dusun 1, Blambangan, Bawang, Banjarnegara, Jawa Tengah. Cosmoprof Indokarya yaitu berasal dari kata (Cosmetic, Modern, Profesional, Indonesia Berkarya) . Hasil produksi bulu mata PT. Cosmoprof Indokarya sudah sampai di *export* ke berbagai negara – negara besar di dunia, seperti Amerika dan Eropa. Seiring bertambah banyaknya industri, maka kualitas bulu mata tidak hanya diukur dari orisinilitas dan kreativitas seseorang dalam menampilkan hasil produk, tetapi juga harus memperhatikan pengendalian mutu (*quality control*). Tujuannya agar memperoleh barang yang sesuai dengan standar mutu yang diinginkan sehingga target pasar merasa puas, investasi bisa kembali, serta perusahaan mendapatkan keuntungan untuk jangka panjang.

Para pelaku usaha dituntut untuk dapat mempertahankan daya tariknya agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidup usaha tersebut. Pelaku usaha dapat bersaing dan mempertahankan usahanya diperlukan sarana dan prasarana yang memadai, serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Herman Sofyandi dalam Buku Supomo (2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam

menerapkan fungsi – fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat di ukur dari seberapa baik kinerja karyawannya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, seiring bertambahnya waktu kualitas dilihat dari kreativitas karyawan untuk mencapai produk yang unggul. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti dengan *Human Resource Departement (HRD) PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara*, bahwa hasil kinerja saat ini sudah cukup baik, namun kinerja perlu ditingkatkan lagi supaya perusahaan dapat mencapai segala target yang sudah diharapkan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut Priansa (2019). Oleh karena itu hasil kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja yang diteliti oleh Candana (2018), Menurut Simamora (2005) dalam Candana (2018) “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi”.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, disiplin kerja pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjaregara masih belum sesuai dengan yang diharapkan, terbukti dengan karyawan yang datang terlambat yaitu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu kurangnya rasa tanggung jawab pada tugas – tugas yang telah diberikan. Seharusnya karyawan menaati peraturan – peraturan atau norma – norma yang telah ditetapkan dengan baik. Hal ini menjadi bukti dimana tingkat disiplin kerja yang belum maksimal.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja yang diteliti oleh Wardhana dan Masharion (2018), menurut Suminar et al., (2015:3) dalam Wardhana dan Mashariono (2018) lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan tugas dan segala aktivitas dan kewajibanya dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mampu memengaruhi semangat serta motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal.

Permasalahan lingkungan kerja pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara yaitu sarana dan prasarana belum maksimal, selain itu keterbatasan fasilitas membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman sehingga kinerja tidak dapat dicapai dengan baik. Perusahaan ini masih terdapat beberapa lokasi yang perlu untuk direnovasi, sehingga pemberian lingkungan kerja yang nyaman dan aman kepada karyawan diharapkan dapat membuat kinerja karyawan meningkat dan menguntungkan perusahaan.

Selain beberapa variabel yang disebutkan di atas, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat memengaruhi kinerja karyawan yang diteliti oleh Aprianti dan Bhaihaki (2017), Menurut Aprianti dan Bhaihaki (2017) memaparkan kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* terhadap perusahaan. Penumbuhan *organizational citizenship behavior* (OCB) sangatlah penting untuk mendorong perkembangan perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari *organizational citizenship behavior* yang memberi ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya diperusahaan. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan terciptanya hal tersebut. Permasalahan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu dibuktikan dengan kurangnya partisipasi dalam usaha kelompok/tim kerja, dan karyawan susah beradaptasi dengan bagian atau bidang yang baru sehingga untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi kurang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu secara umum penelitian yang membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki beberapa kelemahan seperti dalam penelitian Syafrina (2017), Manik & Syafrina (2018), Permadi (2017) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut masih menunjukkan populasi dan sampel masih sedikit. Dalam penelitian tersebut juga tidak menjelaskan sampel penelitian yang detail informasi mengenai karakteristik sampel seperti: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja tidak dapat diketahui dengan jelas.

Sedangkan pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja ada beberapa kelemahan seperti pada penelitian Wardhana & Mashariono (2018), penelitian tersebut menunjukkan R^2 yang masih rendah sehingga perlu diteliti lebih lanjut. Dalam penelitian Aprianti dan Bhaihaki (2017) yang meneliti variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, menunjukkan populasi dan sampel sedikit dan tidak menjelaskan mengenai karakteristik seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang diteliti oleh Lusiana dan Firdaus (2018) dengan judul "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan". Peneliti menambahkan variabel *Organizational Citihenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini, dikarenakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Suzana (2017) menunjukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subyek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel *organizational citizenship behavior* pada kinerja karyawan PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara.

Berdasarkan dari ulasan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulisan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara?

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti menentukan batasan – batasan dari masalah yang ada agar lebih terarah dan terkonsentrasi dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel kinerja hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior*.
3. Periode penelitian yaitu Januari 2021

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah :

- a. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara.
- b. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara.
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara.

- d. Mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara

Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan berkaitan tentang hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara.

- b. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai penambahan literatur tentang kajian hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Cosmoprof Indokarya Banjarnegara.

- c. Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.