

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sektor tekstil dan sandang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap volume ekspor Indonesia secara keseluruhan. Industri garmen saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan, yang paling signifikan adalah pergeseran permintaan pasar yang cepat yang terjadi bersamaan dengan pesatnya perkembangan dunia mode yang tidak hanya bergantung pada musim tetapi juga bergantung pada tren mode. Karena itu, terjadi peningkatan persaingan pesanan pakaian tidak hanya di pasar dalam negeri tetapi juga di pasar luar negeri (Fidiyanto, 2018).

Menurut statistik Kementerian Perindustrian (2022), kinerja industri sandang sepanjang tahun 2022 akan berada di zona hijau untuk pertama kalinya selama pandemi, yang sesuai dengan tingkat pertumbuhan tahunan sebesar 5,84%. Menurut proyeksi Kementerian Sektor (Kemenperin), industri garmen berpotensi tumbuh sebesar 10,44% pada semester pertama tahun 2022. Ekspansi ini didorong oleh lonjakan permintaan yang terjadi selama bulan Ramadhan. pada tahun 2022.

Menurut Sinambela (2018), sumber daya manusia didefinisikan sebagai individu yang siap, mau, dan mampu memberikan kontribusi terhadap upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, manusia adalah salah satu sumber daya yang paling berharga dalam lingkungan bisnis yang

kompetitif (Ndraha, 1999). Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang unggul bagi kinerja karyawan dan berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga dapat menunjang kelangsungan perusahaan.

PT.Central Sandang Jayatama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Garmen manufacture yang memproduksi beberapa jenis pakaian yaitu baju koko, celana jeans, jaket dan kemeja. Yang berlokasi di jl.Raya Karangpucung Kabupaten Cilacap. Berdasarkan wawancara dengan Human Resource Development (HRD) pada PT.Central Sandang Jayatama Karangpucung terlihat tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan yang menyebabkan produktivitas yang rendah.

Berdasarkan wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT.Central Sandang Jayatama Karangpucung dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di PT.Central Sandang Jayatama Karangpucung, yaitu pertama Kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari kurang puasnya karyawan dengan gaji yang didapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut Penting untuk membedakan kompensasi dari gaji dan upah karena konsep kompensasi dan gaji dan upah tidak sesuai dengan cara yang sama. Salah satu jenis remunerasi yang paling nyata adalah gaji atau gaji yang diterima seorang karyawan.

Menurut Martoyo (2007) sebagaimana dikutip dalam Sinambela (2018), kompensasi adalah keseluruhan pengaturan pemberian balas jasa bagi

pemberi kerja dan karyawan, baik secara langsung dalam bentuk uang (finansial) maupun secara tidak langsung dalam bentuk uang. Remunerasi ini dapat mencakup bentuk remunerasi baik finansial maupun non finansial (non finansial). Menurut Sastrohadiwiryono (2015), sebagaimana dikutip dalam Sinambela (2018), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja karena tenaga kerja telah menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi dalam rangka organisasi. untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja yang ditunjukkan pekerja mungkin dipengaruhi oleh gaji yang mereka dapatkan. Ketika remunerasi pekerja tidak memenuhi harapan mereka, mereka mengungkapkan ketidakpuasan mereka dalam berbagai cara, mulai dari protes diam-diam hingga bentuk permusuhan yang lebih terbuka.

Temuan penelitian sebelumnya telah mengarahkan peneliti pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji. Kajian tersebut adalah: Hidayat (2021), Arismunandar (2020), Agung dkk (2019), Arifudin (2019), Astuti (2019), Nugraha (2017). Di sisi lain, temuan penelitian yang dilakukan oleh Elza et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh gaji, bertentangan dengan temuan ini.

Berikutnya permasalahan yang kedua, kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung dinilai masih kurang baik. Permasalahan ini ditandai dengan suara mesin jahit yang bising, membuat pendengaran merasa terganggu sehingga menimbulkan rasa

kurang nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Selain itu, suhu ruangan yang terbilang cukup panas dikarenakan tersedianya AC hanya untuk ruangan tertentu saja. Sehingga membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Dhermawan,dkk (2012) menyatakan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai dan warna cat ruangan (Sedarmayanti, 2009). Menurut Nurhidayah (2018) Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan padanya.

Penelitian yang dilakukan di masa lalu sampai pada kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh besar yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Makalah tersebut adalah: Ilham (2019), Putra (2019), Agustini (2018), Imanuel dkk (2018), Indah dkk (2018), Soelton (2018), Syahida (2018), Fitria (2017). Temuan studi yang dilakukan oleh Fitriani (2018), yang mengklaim bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang merugikan terhadap kinerja karyawan, kontras dengan temuan ini dalam beberapa hal penting.

Isu ketiga terkait dengan perilaku kewargaan organisasional individu. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sejumlah pekerja yang secara sukarela saling membantu tanpa mengharapkan imbalan dalam bentuk apapun. Namun

berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, terbukti tidak semua karyawan rela memilih bekerja ekstra atau menggantikan rekan kerja yang absen. Karena sifat pekerjaan yang menuntut secara fisik yang dilakukan para pekerja ini dan fakta bahwa setiap individu memiliki batasan pribadi mereka sendiri. Tindakan seseorang di tempat kerja yang sejalan dengan penilaian pribadi mereka sendiri dan melampaui tugas pekerjaan mendasar mereka dianggap sebagai contoh perilaku kewargaan organisasi (OCB). OCB juga dapat dilihat sebagai perilaku yang melampaui apa yang dituntut oleh pekerjaan.

Gibson dkk. (2011) berpendapat bahwa rasa kewarganegaraan organisasi sangat penting untuk kelangsungan keberadaan organisasi. Menurut Gibson dkk. (2011), perilaku organisasi dapat membantu mengoptimalkan efektivitas dan produktivitas individu dan organisasi, yang keduanya pada akhirnya berkontribusi pada kelancaran operasi suatu organisasi. Yoga et al (2018) Konsep perilaku kewargaan organisasional (OCB) perlu dipikirkan kembali mengingat kinerja kontekstual. Dalam konteks ini, "kinerja kontekstual" mengacu pada aktivitas yang tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri, tetapi juga mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis yang berkembang agar berfungsi secara teknis.

Temuan penelitian sebelumnya telah membawa peneliti pada kesimpulan bahwa perilaku kewargaan organisasional (OCB) memiliki pengaruh yang cukup menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Kajian tersebut adalah: Bustomi (2020), Rona dkk (2020), Sakti (2020), Yuwanda

(2020), Abrar (2019), Khoerunnisa (2018), Suzana (2017), . Di sisi lain, temuan studi Tonny (2020) yang menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh yang merugikan terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan temuan ini.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Alliani et al (2021), yang mengeksplorasi Pengaruh Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja di Tridjaya Maju Sukses. Menurut temuan penelitian ini, faktor-faktor seperti Kompensasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Karena peneliti ingin mengetahui bagaimana lingkungan kerja lainnya seperti lingkungan kerja fisik yang dialami oleh karyawan PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu lingkungan kerja fisik. Variabel ini diambil dari penelitian Fitria (2017) yang menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengembangan dan memberikan informasi variabel baru yang lebih akurat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung”**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung?

## **C. Pembatasan masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun perluasan topik, sehingga penelitian menjadi lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dan supaya penelitian dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diambil perlu dibatasi sebagai berikut :

1. Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada masalah Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan.
2. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada semua karyawan PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung.
3. Periode penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juni hingga bulan Agustus 2022.

#### **D. Tujuan penelitian**

Berdasarkan uraian masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung.
2. Menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung.
3. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung.
4. Menganalisis Pengaruh *Organizational Citizenship behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### a. Bagi Direktur PT.Central Sandang Jayatama Karangpucung

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk Direktur PT.Central Sandang Jayatama Karangpucung dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### b. Bagi peneliti

1) Memahami aplikasi mengaplikasikan teori yang diperoleh dari perkuliahan ke dalam dunia kerja khususnya teori manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan dan hal-hal yang mempengaruhi.

2) Memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program studi manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.