

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang sangat kaya akan Sumber Daya Alam (SDA). Indonesia memiliki berbagai sumber daya alam hayati unggulan salah satunya adalah kayu. Kayu merupakan komoditas dasar yang sangat penting bagi masyarakat, baik itu modern ataupun tradisional. Kayu juga menjadi salah satu komoditas Indonesia yang berperan dalam menyokong ekonomi masyarakat lokal maupun Negara. Kayu memiliki berbagai fungsi, tergantung bagaimana mengolahnya. Kayu lapis (*plywood*) merupakan produk unggulan dari hasil pengelolaan kehutanan di Indonesia. (Sumber Daya Alam di Indonesia: Insan Pelajar 16 november 2020) <https://insanpelajar.com/sumber-daya-alam-di-indonesia/>

PT. Muara Kayu Sengon Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha triplek (*plywood*) yang berada di Kepunden, Karanganyar, Kec. Jatilawang, Kab. Banyumas. yang didirikan sejak tahun 2014, PT. Muara Kayu Sengon juga banyak menyerap banyak tenaga kerja dan memiliki 379 karyawan yang diantaranya 344 karyawan merupakan karyawan bagian produksi dan 35 karyawan merupakan staf. Banyaknya jumlah karyawan yang dibutuhkan dibagian produksi merupakan cerminan dari banyaknya triplek yang diproduksi oleh perusahaan ini, hasil produksi kayu lapis (*plywood*) pada PT. Muara Kayu Sengon telah di impor ke beberapa

Kota besar di Indonesia. Proses produksi kayu lapis dilakukan menggunakan mesin dan secara manual. Karyawan dibagian ini membutuhkan keterampilan dan ketelitian serta konsentrasi yang tinggi, hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pra *survey* yang telah dilakukan dengan (*Human Resources Development*) PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas. pada senin, tanggal 19 Oktober 2020 terdapat fenomena-fenomena di perusahaan, pada PT. Muara Kayu Sengon terdapat karyawan yang belum berkomitmen terhadap perusahaan, keluar masuknya karyawan seperti hanya bertahan kurang dari satu tahun, dan memiliki keinginan untuk berpindah-pindah tempat pekerjaan. Hal itu tentu menjadi masalah bagi perusahaan di karenakan kurangnya komitmen pada karyawan terhadap organisasi. Minim nya karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Kurangnya sikap kepribadian sukarela tolong menolong pada setiap individu menyebabkan tidak efektifnya kinerja karyawan di perusahaan. Terjadinya kebakaran pada PT. Muara Kayu Sengon di tahun 2015 dan 2017, hal ini sangat mengawatirkan karena tidak semua karyawan memiliki jaminan kesehatan (BPJS) dari perusahaan dan bahaya yang ditimbulkan oleh mesin, maka perusahaan juga harus mementingkan segi keamanan pada setiap unitnya, hal ini untuk menghasilkan *zero accident* dan *safety condition* bagi karyawan maupun masyarakat di lingkungan sekitar PT. Muara Kayu Sengon.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawannya. Menurut Veithzal (2009:309) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Lutans (2012: 69) dalam Ariko (2018) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2003) dalam Samsuddin (2018) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi itu. (komitmen organisasi adalah kumpulan perasaan dan keyakinan memiliki organisasinya secara keseluruhan). Menurut Griffin dalam Samsuddin (2018) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Marsoit, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Robbins dan Judge (2009) dalam Aini (2016) organisasi yang sukses adalah organisasi-organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain. Menurut Organ (2006) dalam Rosidi (2018) OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga telah diteliti oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Suzana (2017) memperoleh hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Rahayu dan Noviyanti (2020) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beberapa variabel yang disebutkan di atas, variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut

Jackson (1999) dalam Sinambela (2017) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan. Sesuai dengan dasar hukum UU No. 1 tahun 1970 menjelaskan bahwa keselamatan & kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya praktis untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan rehabilitasi. (Widodo, 2018).

Menurut Penelitian mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja juga sebelumnya pernah dilakukan oleh Makadao dkk (2017) memperoleh hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitiannya Ariko (2018) yang menunjukkan bahwa K3 (keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah pengembangan penelitian terdahulu yang di teliti oleh Pristiwati dan Sunuharyo (2018) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (persero) area Sidoarjo). Peneliti menambahkan variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai variabel bebas pada penelitian ini, karena adanya masalah yang terdapat pada perusahaan PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang Banyumas. Terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan dari ulasan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, menunjukkan adanya ketidak inkosistenan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MUARA KAYU SENGON, JATILAWANG, BANYUMAS.”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas?

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. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keselamatan dan Kesehatan kerja Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

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

- a. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas.

- c. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang, Banyumas.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang, Banyumas.

2. Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik bagi peneliti, ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga bagi perusahaan sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi perusahaan terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan

b. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya jika akan melakukan penelitian khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan

c. Bagi peneliti

- 1) Peneliti dapat menerapkan ilmu yang sudah di dapat pada saat perkuliahan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dan untuk mengetahui apakah

Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan.

- 2) Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto

