BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terdapat tujuh sektor industri andalan Indonesia, ketujuh sektor industri tersebut diantaranya adalah industri makanan dan minuman, tekstil dan busana, otomotif, kimia, elektronika, farmasi serta alat Kesehatan. Industri tekstil dan garmen menjadi industri yang stategis bagi perekonomian Indonesia mengingat Indonesia memiliki 250 juta penduduk. Bahkan industri ini menjadi bagian sektor manufaktur terbesar ketiga di Indonesia dan menjadi salah satu sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Dari segi penyerapan tenaga kerja, sektor ini tentu bukan menjadi suatu hal yang mengherankan lantaran besarnya jumlah penduduk tentu akan semakin meningkat permintaan terhadap industri tekstil dan garmen. Selain itu keberagaman di Indonesia juga memunculkan banyaknya variasi kain dari berbagai daerah, sehingga menjadikan salah satu industri unggulan di Indonesia. (https://kemenperin.go.id)

Di Jawa Tengah khususnya daerah kabupaten Pemalang terdapat salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur garmen yaitu PT. Sandy Nazwatex Jaya, yang berlokasi tepatnya di Jl. Raya Sutomo Pegiringan Wanarata Kecamatan Bantarbolang, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah 52353. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian atau yang biasa disebut konveksi. Perusahaan biasanya memproduksi pakaian yang dipesan dalam jumlah banyak, diantaranya seperti celana, jaket, jas hujan,

seragam, rompi, dan celana pendek anak, yang biasanya dipesan perusahaan luar maupun lokal untuk kemudian diekspor ke luar negeri. Perusahaan ini memiliki 413 karyawan yang terbagi menjadi beberapa bagian tergantung dengan keahlian posisi pekerjaan mereka dalam perusahaan tersebut. Perusahaan mempunyai visi untuk menjadi industri garmen yang maju melalui kepemimpinan pasar, kualitas kelas dunia dan tanggung jawab perusahaan dan misi untuk menyediakan produk berkualitas bagi pelanggan sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh mereka. (HRD PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang 2023)

Alasan peneliti memilih perusahaan ini untuk diteliti adalah karena berdasarkan wawancara dengan pihak HRD (2023) peneliti menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan variabel yang akan di teliti. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa saja yang bisa dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan SDM yang baik dari perusahaan dapat menjadi modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju, kompetisi antar perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Sebuah organisasi dengan SDM yang baik menjadikan organisasi mempunyai kekuatan dalam menghadapi persaingan. (Cusway, 2002) dalam (Sulistyawati 2018).

Salah satu strategi dalam mengelola SDM organisasi yaitu dengan mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Titisari (2014:5) OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *OCB* ini mencerminkan sifat tolong menolong, seperti menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas lain di luar pekerjaan, taat terhadap aturan serta prosedur-prosedur yang ada di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku yang positif, konstruktif dan membantu. Nyoman dkk, (2019) *OCB* adalah perilaku individu yang bersifat bebas, yang secara tidak langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas fungsi-fungsi perusahaan. Bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan atau dituntut dalam kontrak dengan perusahaan, melainkan sebagai kemauan individu.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang terdapat fenomena yang berkaitan dengan OCB terjadi pada perusahaan ini yaitu, walaupun karyawan sudah memiliki pekerjaan masing-masing tetapi karyawan masih mau membantu temannya yang lain yang sedang merasa kesusahan dengan pekerjaannya atau berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang di luar tugasnya. Menurut Titisari (2014) Peningkatan OCB dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu: faktor internal yang berasal dari diri karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal berasal

dari luar karyawan antara lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja. Robbins & Judge (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan psikologis yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan dalam suatu lingkungan kerja karena kebutuhannya terpenuhi sepenuhnya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang fenomena yang terjadi di perusahaan ini yaitu masih kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tidak ada tempat untuk ibadah sehingga karyawan harus ke mushola atau masjid terdekat untuk melakukan ibadah, toilet yang hanya berjumlah 10 yang mana akan sangat ramai pada waktu istirahat sehingga kurang untuk ukuran 413 karyawan. Karyawan semestinya mendapatkan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman namun pada nyatanya lingkungan pekerjaan khususnya di pabrik terlihat kurang bersih dan peralatan tidak tertata dengan baik, dan tidak adanya pengertian atasan terhadap ketidaknyamanan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Penelitian mengenai Kepuasan Kerja yang sebelumnya dilakukan oleh Putra dan Sudibya (2018); Kurniawan (2020) Sulistyawati, 2018) Margahana dkk. (2018) dan Fauziridwan dkk. (2018) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnianto dan Kharisudin (2022) Prastya dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah Komitmen Organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017)Komitmen Organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Sedangkan oleh Putra dan Sudibya (2018) Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada perusahaan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menyatakan minatnya pada keberhasilan dan kemajuan berkelanjutan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang (2023) terjadi fenomena pada tahun 2022 sebanyak 4% karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan dikarenakan sakit, karena karyawan hanya mendapat izin tidak masuk sebanyak tiga kali dalam satu bulan dari perusahaan. Kemudian dikarenakan adanya pabrik baru di daerah Pemalang yang sedang membuka lowongan kerja besar-besaran mengakibatkan sebanyak 13% karyawan memutuskan *resign* dari perusahaan.

Perusahaan harus berusaha membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dengan cara menawarkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, agar karyawan tetap bertahan untuk bekerja dan semakin menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai komitmen organisasi sebelumnya sudah pernah dilakukan, diantaranya oleh Mahardika dan Wibawa (2019) Dewi dan Riana (2019) Kasmiruddin (2018) dan Purwanto dkk. (2021) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan penelitian yang dilakukan Saraswati dan Hakim (2019) Sengkey dkk. (2018) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah Motivasi kerja. Menurut Titisari (2014:30) motivasi kerja adalah suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri manusia, yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya, hal ini berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan dalam bentuk kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani. Menurut Hasibuan (2018) dalam Ratnasari, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kegiatan membimbing dan memacu karyawan agar diarahkan pada kekuatan dan potensi, sehingga mereka siap untuk bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja adalah dorongan dari

dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang (2023) terjadi fenomena dimana karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan apabila bisa mencapai target yang telah ditentukan, apabila ada perayaan besar seperti ulang tahun perusahaan karyawan diikutsertakan dalam kegiatan tersebut atau pada hari raya Idul Adha karyawan mendapat daging gratis yang dibagikan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, bahkan dapat melakukan pekerjaan di luar dari tugas yang diberikan oleh organisasi (Robbins & Judge 2017:251).

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Susilo & Muhardono (2021) Hendrawan (2020) Vita dan Setyowati (2022) Tunggal dkk. (2018) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dkk. (2022) Lie dan Gulo (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah Lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2018) dalam Ratnasari & Firmansyah, (2021) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang (2023) fenomena yang terjadi di mana ruang produksi dengan luas 6300 m^2 dengan atap bangunan menggunakan baja ringan yang mana menyebabkan ruangan semakin panas, sehingga fasilitas seperti kipas angin sangat dibutuhkan karyawan untuk kenyamanan dalam bekerja namun jumlah kipas yang ada di ruangan tersebut masih kurang untuk kebutuhan karyawan. Organisasi yang memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman sehingga karyawan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kailola, (2018), Kirana dkk. (2022) Waspodo (2019) dan Zufriah (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyandini dkk. (2020) Saputra dkk, (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu milik Dewi dan Riana (2019) dengan variabel "Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)" dan menambahkan variabel Lingkungan Kerja dari penelitian terdahulu milik Kailola, (2018) dengan variabel Kepribadian dan Lingkungan Kerja yang juga menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap OCB. Maka peneliti

bermaksud ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang?

Pengaruh Kepuasan Kerja…, Rara Indria Syafarani, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2023

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel independen (X) yaitu Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4).
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang.
3. Jangka waktu penelitian yang dilakukan adalah September 2022 – Juli 2023

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan produksi PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Manfaat praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pengelolaan terutama dalam bidang SDM secara lebih baik. Sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap kegiatan organisasi agar tercapai visi dan misi organisasi tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja…, Rara Indria Syafarani, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2023

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai sumber tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia *(Human Resources).*

c. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen (S1 Manajemen) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan mengetahui serta menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengaruh Kepuasan Kerja…, Rara Indria Syafarani, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2023