

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manusia bagian dari makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dari kelompok masyarakat atau organisasi karena pada hakikatnya manusia memiliki naluri untuk hidup bersama dengan orang lain. Organisasi sendiri adalah sebuah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Beriringan dengan itu, organisasi juga dapat dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggungjawab masing-masing anggota kelompok. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang pada struktur dan tujuannya saling terikat serta bergantung pada komunikasi manusia untuk dapat mengkoordinasikan setiap aktivitas yang berjalan pada organisasi tersebut. Tujuan pada organisasi dapat digambarkan seperti Kompas yang akan terus mengarah pada keberlangsungan hidup sebuah organisasi.

Manusia dalam sebuah organisasi berperan sebagai sumber daya yang menjadi penggerak suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi asset utama (*ultimate resources*) pada suatu organisasi atau perusahaan karena karena masa depan dan kelestarian sebuah perusahaan bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Oleh sebab itu, sebuah organisasi atau perusahaan mengharapkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kemampuan menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif serta dapat memberikan prestasi yang dapat menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan operasionalnya tentu akan menghadapi banyak tantangan, salah satu tantangan yang harus sering dihadapi dalam mengelola sumber daya manusia adalah sifat alami dari manusia itu

sendiri seperti rasa bosan, rasa jenuh, rasa malas bekerja dan beberapa sifat negative lainnya yang secara alami terdapat pada manusia dan tentunya jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut tidak dapat mengendalikan sifat negativanya akan mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan atau organisasi.

Setiap perusahaan, kinerja karyawan selalunya diharapkan senantiasa baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Tentunya hasil yang didapat haruslah didukung dengan penetapan tujuan yang jelas dan dengan perencanaan yang matang dan rasional. Adapun maksud dari penetapan tujuan kinerja adalah menentukan dan menyusun target sasaran yang tidak hanya berguna sebagai pedoman mencapai tujuan saja melainkan juga sebagai sarana evaluasi kinerja pada akhir periode serta mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

PT Zinus Global Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi produk-produk Mattress atau bed. Perusahaan yang berasal dari Korea Selatan ini memiliki fasilitas produksi yang berlokasi di Gunung Sindur, Bogor dan Kawasan Industri Surya Cipta, Karawang. PT. Zinus Global Indonesia memproduksi Spring Mattress dan Foam Mattress dengan berbagai ukuran sesuai kebutuhan. PT. Zinus Global Indonesia berdiri sejak 2018 dan telah terdaftar sebagai kawasan berikat pada 2019 serta kawasan berikat mandiri pada 2020, serta hasil produksinya tersebut diekspor ke Amerika Serikat dan direncanakan akan memasarkan produknya di Indonesia. Sedangkan Departemen Bonding adalah Unit Kerja yang bertugas untuk menggabungkan komponen penyusun mattress sampai menjadi barang setengah jadi untuk dilanjutkan ke dalam proses berikutnya. Departemen Bonding mendapatkan *Suplay* material dari Departemen *Cutting* lalu setelah melewati proses *bonding* akan di kirimkan ke departemen *Packing Foam* dan Departemen *Spring Packing*.

Upaya Departemen Bonding untuk mencapai tujuan perusahaan mengenai kualitas dan kuantitas produksi, maka pengendalian kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Karena pada dasarnya karyawan adalah sumber daya manusia yang penting untuk perusahaan sebagai penggerak operasional produksi perusahaan manufaktur di PT.Zinus

Global Indonesia *Factory* Karawang. Hasil dari observasi menunjukkan jika target produksi departemen bonding tidak selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dikarenakan *loss time* yang diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kurangnya tenaga manusia untuk dapat membantu mendorong capaian target perusahaan.

Tabel 1.1.

Tabel Laporan Target Produksi Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia *Factory* 2 Karawang

Bulan Periode 2021	Target	Realisasi	Loss	GAP
Januari	120,960	90,531	30,429	25%
Februari	115,200	97,620	17,580	15%
Maret	132,480	99,866	32,614	25%
April	120,960	90,195	30,765	25%
Mei	126,720	108,592	18,128	14%
Juni	126,720	84,766	41,954	33%
Juli	120,960	105,903	15,057	12%
Agustus	132,480	121,601	10,879	8%
September	126,720	117,348	9,372	7%
Oktober	120,960	95,781	25,179	21%
November	126,720	95,458	31,262	25%
Desember	126,720	87,934	38,786	31%
Akumulasi	1,497,600	1,195,595	302,005	20%

Sumber data sekunder PT. Zinus Global Indonesia *Factory* 2 Karawang diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan mengenai target produksi Departemen Bonding dengan akumulasi target *loss* adalah 302.005 Pcs Mattress dengan presentase Loss 20% pada tahun 2021. Hal tersebut mencerminkan kinerja karyawan jika diukur dari kuantitas capaian target belum baik. Maka hal ini harus menjadi bahan perhatian bagi pihak perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan agar target produksi dapat tercapai dan mengurangi persentase *loss*.

Sebuah organisasi akan selalu mengharapkan sumber daya manusia yang dimilikinya memiliki kedisiplinan kerja yang baik, karena dengan kedisiplinan yang baik organisasi akan berjalan dengan baik dan akan mencapai tujuan yang baik pula. Tingkat absensi yang tinggi juga mencerminkan tingkat disiplin kerja

karyawan, karena disiplin kerja dan kehadiran karyawan memiliki akan pengaruh positif terhadap kinerja dan pencapaian target perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam setiap aktifitasnya mulai dari keberangkatan bekerja, saat dalam bekerja sampai pulang kerja sesuai dengan aturan yang berlaku biasanya memiliki kinerja yang baik. Hal dalam penilaian disiplin kerja pada PT. Zinus Global Indonesia *Factory* Karawang dijelaskan dengan data absensi sebagai berikut:

Tabel 1.2.

Tabel Laporan Hasil Absensi Karyawan Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia *Factory* 2 Karawang

Bulan Periode 2021	Telat	Pulang Awal	Mangkir	Absen Lain-Lian
Januari	1.67%	0.00%	0.83%	4.17%
Februari	2.50%	0.00%	0.00%	2.50%
Maret	1.67%	0.00%	0.00%	0.83%
April	1.67%	0.00%	0.00%	0.83%
Mei	0.83%	0.83%	1.67%	1.67%
Juni	1.67%	0.00%	0.00%	3.33%
Juli	0.83%	0.00%	0.83%	1.67%
Agustus	2.50%	0.00%	0.83%	0.83%
September	0.00%	0.00%	0.00%	0.83%
Oktober	0.00%	0.00%	0.00%	0.83%
November	0.83%	0.83%	1.67%	0.83%
Desember	2.50%	0.00%	9.17%	2.50%
Rata-Rata / Tahun	1.39%	0.14%	1.25%	1.74%

Sumber data sekunder PT. Zinus Global Indonesia *Factory* 2 Karawang diolah peneliti tahun 2022.

Pada tabel 1.1. dijelaskan mengenai tingkat disiplin kerja di PT.Zinus Global Indonesia *Factory* Karawang diperoleh keterangan jika tingkat disiplin kerja karyawan belum dikategorikan sangat baik dikarenakan pada tahun 2021 jumlah rata-rata karyawan telat berada pada 1,39% dari total 120 karyawan Departemen Bonding. Karyawan telat menandakan karyawan kurang memiliki tanggung jawab dan disiplin kepada perusahaan. Dalam hal karyawan telat bisa di deteksi melalui sistem absensi jam kedatangan atau absensi masuk karyawan. Hal ini menjadi acuan penilaian manajemen perusahaan dalam ukuran disiplin karyawan dan menjadi penilaian kinerja karyawan.

Selain itu dalam menilai disiplin kerja karyawan bisa dilihat pada absensi jam pulang karyawan. Karyawan yang disiplin akan absen sesuai dengan jam kerja yang

telah ditetapkan perusahaan. Diperoleh keterangan pada tabel 1.1. jika tingkat karyawan yang pulang awal diperoleh persentase tahun 2021 sebesar 0,14% dari total 120 karyawan departemen bonding. Nilai tersebut diperoleh keterangan jika kemungkinan karyawan yang pulang awal waktu dikarenakan harus izin mendadak ataupun karyawan dalam keadaan sakit pada masa jam kerja.

Dijelaskan pada tabel 1.1. masih terdapat karyawan yang mangkir atau tanpa keterangan dengan nilai 0,25% dari total 120 karyawan departemen bonding. Karyawan mangkir atau tidak bekerja tanpa alasan yang jelas sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dan SOP perusahaan akan masuk menjadi laporan penilaian perusahaan terhadap disiplin karyawan. Selanjutnya tingkat absen lain-lain dijelaskan jika karyawan melakukan absen bekerja dikarenakan cuti, sakit, izin dijelaskan sebesar 1,74% dari total 120 karyawan departemen bonding. Absen dikarenakan cuti, izin dan sakit merupakan hak setiap karyawan dan sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan yaitu laba, pendapatan dan target produksi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oddi Indra Prasti, 2018) jika disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung et al., 2020) jika disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Tambe & Meera, 2014) *organizational citizenship behavior* (OCB) bukanlah perilaku yang dituntut secara paksa. Karyawan tidak bisa dipaksa untuk melakukan atau menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Demikian pula, karyawan tidak dapat atau tidak mengharapkan apapun dari imbalan resmi untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi perusahaan berhubungan dengan perilaku individu yang secara alami timbul dalam diri karyawan, hal ini sangat mempengaruhi kinerja individu karena perilaku yang positif dan semangat dalam bekerja dapat menciptakan disiplin kerja yang baik dalam individu searah dengan kinerja karyawan yang meningkat. Dilakukan

kuesioner pra penelitian karyawan PT.Zinus Global Indonesia *Factory* Karawang untuk mengukur tingkat *citizenship behavior* (OCB) karyawan yang dijelaskan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3.

Tabel kuesioner Pra Penelitian *Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Zinus Global Indonesia *Factory* 2 Karawang Departemen Bonding (Sampel 50 Karyawan)

Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju
Skala	1	2	3	4
Saya senang jika membantu atau memberikan pertolongan kepada karyawan lain dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan	11	31	6	2
Saya selalu berhati-hati dalam bekerja dan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	21	29	0	0
Perilaku sportif dalam bekerja harus ditanamkan karyawan	35	15	0	0
Menjaga hubungan baik dengan karyawan lain supaya tercipta lingkungan kerja yang nyaman	24	26	0	0
Saya senang jika membantu atau memberikan pertolongan kepada karyawan lain dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan	8	32	9	1
Total	99	133	15	3
Mean	1.98	2.66	0.3	0.06
Rata-Rata Mean	1.25			

Sumber data primer dari kuesioner diolah oleh peneliti tahun 2022.

Pada tabel kuesioner 1.3. pra penelitian dijelaskan pada rentan skala 1-5 mengenai indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari nilai 1 sangat setuju sampai nilai 4 tidak setuju. Diperoleh rata-rata untuk *organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Zinus Global Indonesia *Factory* Karawang adalah 1.25 artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Zinus Global Indonesia *Factory* adalah setuju artinya jika sampel 50 karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kategori baik. Berdasarkan observasi hal ini terjadi dikarenakan ketika terjadi *loss time* produksi

artinya karyawan memiliki waktu senggang yang dipergunakan untuk melakukan kegiatan yang diantaranya membantu pekerjaan rekan kerja, membersihkan area kerja dan melakukan aktifitas produktif lainnya artinya *loss time* memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan perilaku yang mencerminkan indikator OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan timbul dalam diri individual tanpa adanya paksaan dari perusahaan. Namun fungsi dan manfaat karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah salah satunya produktifitas rekan kerja, OCB meningkatkan produktifitas manajer, OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja. OCB berhubungan dengan produktifitas karyawan hal ini searah dengan kinerja karyawan yang baik. Didukung oleh hasil penelitian (Muhamad Rifqi Sandria, 2019) mengemukakan jika *Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dirumuskan beberapa masalah bagaimana disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rona Tanjung (2020) jika disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian teoritis dan empiric maka peneliti merumuskan judul penelitian adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Dan *organizational citizenship behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas maka dapat disusun indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil dari observasi menunjukan jika target kinerja departemen bonding tidak selalu mencapai target sesuai yang ditetapkan perusahaan dikarenakan *loss time* yang diakibatkan oleh kerusakan pada mesin, tidak adanya material, penggantian Tool pada Machine, Penggisian Lem dan lain-lain.

2. Akumulasi target produksi *loss* adalah 302.005 Pcs Mattress dengan presentase Loss 20% pada tahun 2021. Hal tersebut mencerminkan kinerja karyawan jika diukur dari kuantitas capaian target belum baik.
3. Dijelaskan mengenai tingkat disiplin kerja di PT.Zinus Global Indonesia *Factory* Karawang departemen bonding belum dikategorikan sangat baik dikarenakan pada tahun 2021 jumlah rata-rata karyawan telat berada pada 1,39% dari total 120 karyawan yang artinya tingkat disiplin tidak mencapai 100%.
4. Tingkat karyawan yang pulang awal diperoleh persentase tahun 2021 sebesar 0,14% dari total 120 karyawan departemen bonding.
5. Masih terdapat karyawan yang mangkir atau tanpa keterangan dengan nilai 1,25% dari total 120 karyawan departemen bonding.
6. Disiplin kerja karyawan yang belum dikategorikan sangat baik menjadi ukuran kinerja karyawan.
7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Zinus Global Indonesia *Factory* Karawang diambil 50 sampel pada departemen bonding adalah 1.25 artinya *organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Zinus Global Indonesia *Factory* adalah baik.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini adalah:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang disiplin kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan.
3. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan disain kuantitatif dan verifikatif menggunakan SPSS Versi 25.0.
4. Unit analisis pada Karyawan PT.Zinus Global Indonesia *Factory* Karawang.
5. Responden yang akan diteliti yaitu karyawan PT.Zinus Global Indonesia *Factory* Karawang.

6. Penelitian menggunakan analisis deskriptif , dan verifikatif.
7. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.
8. Alat bantu Analisis SPSS Versi 24.0.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di jabarkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang ?
2. Bagaimana *organizational citizenship behavior* pada Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang ?
3. Bagaimana kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang ?
4. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang ?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang ?
6. Apakah terdapat pengaruh simultan, langsung dan tidak langsung disiplin kerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang ?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan perumusan masalah yang telah di jabarkan, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja karyawan pada Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *organizational citizenship behavior* pada Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh parsial *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh simultan, langsung dan tidak langsung disiplin kerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis baik bagi perusahaan, universitas dan penelitian selanjutnya. Dapat diuraikan manfaat teoritis dan praktis dari penelitian sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja dapat mengembangkan indikator teori disiplin kerja karyawan untuk kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.
2. Variabel *organizational citizenship behavior* dapat mengembangkan indikator teori *organizational citizenship behavior* untuk kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.
3. Variabel kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator teori kinerja untuk kinerja karyawan pada Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.
4. Hubungan antara variabel disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* dapat mengembangkan teori untuk kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.
5. Pengaruh dari parsial variabel disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator teori

teori disiplin kerja dan *organizational* untuk kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.

6. Pengaruh simultan, langsung dan tidak langsung variabel disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator teori teori disiplin kerja dan *organizational* untuk kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja dapat dijadikan alat ukur untuk penilaian disiplin kerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Indonesia Karawang.
2. Variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijadikan alat ukur untuk penilaian *organizational citizenship behavior* karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Indonesia Karawang.
3. Variabel kinerja karyawan dijadikan alat ukur untuk penilaian kinerja karyawan PT.Zinus Global Indonesia Indonesia Karawang.
4. Pengaruh dari parsial variabel disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan penilaian untuk kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Indonesia Karawang.
5. Pengaruh simultan, langsung dan tidak langsung variabel disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan penilaian untuk kinerja karyawan Departemen Bonding PT.Zinus Global Indonesia Indonesia Karawang.