BAB I
PENDAHULUAN

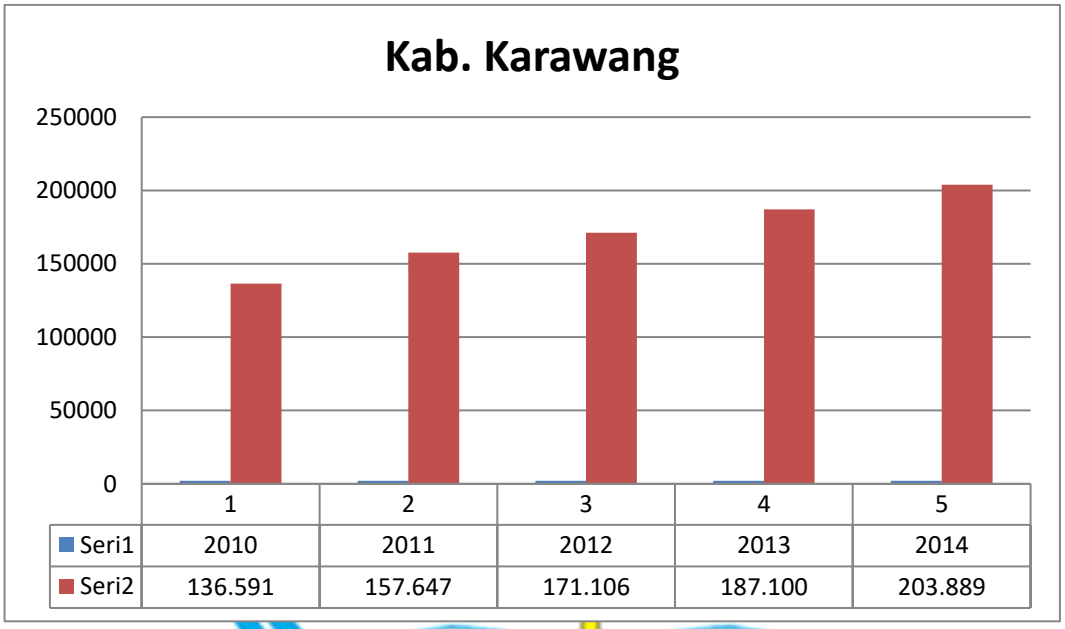
1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis membutuhkan sumber daya, seperti modal, mesin dan manusia. Sumber daya manusia sangat penting karena perusahaan tidak akan berjalan jika tanpa sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia nyaitu karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena memiliki akal, tenaga, perasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset penting yang memiliki pengaruh terhadap berjalan nya aktivitas dalam suatu perusahaan.

Menurut kementrian perindustrian bahwa "provinsi Jawa Barat sebagai wilayah untuk pembangunan kawasan industri. Ada sebanyak 2.381,97 hektare di wilayah bagian utara Jawa barat yang tengah dikembangkan menjadi 10 kawasan industri baru bertaraf nasional maupun internasional. Sekitar 36% atau 851,97 hektare dari kawasan industri baru tersebut berada di Kabupaten Kawarang. Pembangunan perwilayahan industri kementrian perindustrian, pembangunan kawasan industri menjadi salah proyek strategis nasional yang tertulis dalam peraturan presiden no. 58 Tahun 2017. Untuk itu, pemerintah pusat hingga tahun 2019 sudah menyiapkan sebanyak 1.040.522 tenaga kerja bersertifikat, khususnya untuk ditempatkan di sentra-sentra industri, baik di pulau Jawa maupun di kawasan industri lainnya."

Sementara itu "Kabupaten Karawang disiapkan pemerintah sebagai kawasan industri modern melalui penertiban Keppres no. 53 tahun 1989 tentang pengembangan kawasan industri. Ada beberapa kawasan industri besar di Karawang, antara lain : Karawang International Industry City (KIIC), Kawasan Mitra Karawang (KIM), Kawasan Surya Cipta, Kawasan Indotaisei, dan Kawasan Bukit Indah City di jalur Cikampek, dengan luas mencapai ribuan hektar. Karawang memiliki kawasan industri terluas di Indonesia bahkan Asia Tenggara, dengan total luas lahan industri mencapai 13,718 hektar atau 7,85 persen dari luas Kabupaten Karawang. Berdasarkan data dari situs pemerintah Kabupaten Karawang, jumlah industri besar dan industri kecil hingga 2014 sebanyak 9,979

industri mencakup industri otomotif, elektronik, tekstil, baja, manufaktur, farmasi, dan lain-lain. Lebih dari 50 persennya merupakan penanaman modal asing (PMA) sejumlah investor juga menilai Karawang sebagai daerah yang cukup strategis dalam berinvestasi."



Gambar 1.1
Jumlah Tenaga Kerja Industri Besar Sedang (Jiwa) di Kabupaten Karawang
Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, 2014

Berdasarkan sumber diatas Pada tahun 2010 berjumlah 136.591, tahun 2011 berjumlah 157.647, tahun 2012 bejumlah 171.106, tahun 2013 berjumlah 187.100, tahun 2014 berjumlah 203.889. bisa di lihat bagaimana naik turun nya tenaga kerja dan terakhir pada tahun 2014 terlihat kenaikan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Karawang dari 2010-2014.

Menurut Kinicki dan Fudgate (2012:164) mengemukakan bahwa "perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting karena dua alasan. Pertama, ketika individu berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* maka hal tersebut memungkinkan untuk menciptakan kesan positif tentang karyawan tersebut diantara rekan kerjanya. Kedua, semakin banyak karyawan yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* maka akan berpengaruh positif bagi hasil yang diperoleh organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu

meskipun tindakan tersebut bukan merupakan bagian dari tugasnya sebagai anggota organisasi, namun atas inisiatif untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi."

Organizational citizenship behaviour dipilih satu dari tiga variabel karena ingin tahu penyebab atau masalah munculnya *organizational citizenship behaviour*. Perilaku karyawan di Indonesia sudah menjadi rahasia umum tentang kenaikan upah atau gaji. Faktor ini bisa menjadi motivasi tidak langsung yang mempengaruhi tingkat produktivitas dan pasti berdampak pada *organizational citizenship behavior* di dalam suatu perusahaan.

Melihat dilapangan target produksi di PT. Pakoakuina Motorcycle Juga tidak pernah melebihi dari batas target karyawan itu sendiri. Karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* yang baik akan berusaha agar bisa melebihi dari target yang diminta perusahaan. *Organizational citizenship behaviour* diangkat agar bisa menjadi solusi masalah tersebut. Tetapi peneliti mencurigai ada faktor yang menjadi karyawan di suatu perusahaan tidak stabil dan menimbulkan gejolak, seperti mogok kerja, mangkir kerja, dan sering terjadi turn over karyawan seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Data Turn Over Karyawan PT. Pakoakuina Motorcycle

Tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan masuk
2015	23	21
2016	19	23
2017	45	29

Sumber : PT. Pakoakuina Motorcycle, 2018

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang menjadi masalah yang dapat mempengaruhi keselamatan karyawan. Hasibuan (2013, 193) menyatakan "disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan sseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku."

Karyawan bekerja tanpa adanya disiplin kerja, akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang baik. Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa contoh seperti, kehadiran karyawan, ketepatan jam kerja, menggunakan alat pelindung diri dan lain-lain. PT. Pakoakuina Motorcycle mengenai disiplin kerja ada beberapa karyawan yang mangkir selama 2-4 hari kerja dalam sebulan, terlambat dating dari waktu yang sudah ditentukan tanpa ijin atau alasan yang jelas meskipun sudah diberikan peringatan dan melalaikan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab sehingga dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Tabel 1.2
Temuan ketidakdisiplinan karyawan

No.	Temuan ketidakdisiplinan	Data
1	Mangkir 2-4 hari kerja dalam sebulan	Personalia
2	Terlambat datang dari waktu yang telah ditentukan tanpa alasan jelas	Personalia
3	Melalaikan kewajiban sehingga menimbulkan kerugian perusahaan	Personalia

Sumber : PT. Pakoakuina Motorcycle, 2018

Tabel 1.3
Data Karyawan Mangkir Periode 1-30 November 2018

No	Bagian	Jumlah	Keterangan
1	HT-Shotblast	8	Alpha / Mangkir
2	Machining	9	Alpha / Mangkir

Sumber : PT. Pakoakuina Motorcycle, 2018

Perusahaan wajib mengedukasi para karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu faktor penting dalam bekerja. Resiko penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja sering terjadi karena tidak berjalan dengan baik program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pada dasarnya kecelakaan kerja yang sering terjadi dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu lingkungan dan manusia itu sendiri. Faktor lingkungan yaitu bisa terjadi karena keadaan tidak aman dari lingkungan kerja. Sedangakan faktor manusia yaitu tindakan yang dilakukan dari manusia seperti tidak menaati tata tertib dan aturan keselamatan kerja di perusahaan.

Megginson dalam mangkunegara (2011:161) “menunjukan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja itu dasar dari keselamatan kerja. Keselamatan dalam bekerja dari lingkungan kerja mempunyai banyak resiko diantaranya kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran, perlengkapan, pemeliharaan dan latihan sangat diperlukan semua itu sering dihubungkan lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja.”

Menurut penelitian mengenai Pengaruh pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja dan Disiplin kerja terhadap *Organizational citizenship behaviour*. Penelitian yang dilakukan oleh Nida Ratri Oktaviani (2016) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sedangkan penelitian Novian Susanti (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Menyadari pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat memberi rasa aman dan mencegah kecelakaan kerja dan Disiplin kerja untuk membentuk karakter karyawan agar taat dan patuh pada aturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat bekerja dan *organizational citizenship behavior*. Sehigga penelitian ini membahas mengenai “PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT PAKOAKUINA MOTORCYCLE”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan pokok masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang kurang diperhatikan.
2. Kurang memahami tentang arti dari pelakasanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
3. Kurangnya ketegasan dalam aturan terhadap karyawan yang kurang disiplin.

4. Kedisiplinan karyawan dalam bekerja masih rendah.
5. Bekerja tidak sesuai aturan perusahaan
6. Bekerja tidak sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)
7. Kurang kesadarannya Perilaku karyawan terhadap tuntutan pekerjaan karyawan.
8. Tidak adanya *Organizational citizenship behavior* di duga karena kurangnya kesadaran karyawan untuk membantu rekan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka masalah dalam peneltian ini dibatasi. Hal ini agar menghindari pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah sebagai berikut :

1. Bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian yang dilakukan adalah :
   a. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
   b. Disiplin kerja
   c. *Organizational citizenship behaviour*
3. Tempat penelitian di PT. Pakoakuina Motorcycle yang beralamat di Kawasan Industri Surya Cipta Karawang.
4. Metode penelitian Deskriftif Kuantitatif.
5. Analisis dengan *path analysis* dengan menggunakan alat bantu SPSS.

   Serta menghindari kesalahpahaman terhadap penelitian ini, maka dengan ada batasan masalah untuk memberikan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan yang diteliti yaitu pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap organizational citizenship behaviour di PT. Pakoakuina Motorcycle.

1.4 Perumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan atau memberikan rumusan mengenai pokok masalah dan tujuan yang akan diteliti, rumusan masalah yang ada menyangkut beberapa hal berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Pakoakuina Motorcyle ?

2. Bagaimana disiplin kerja di PT. Pakoakuina Motorcycle ?
3. Bagaimana *organizational citizenship behaviour* di PT. Pakoakuina Motorcyle ?
4. Apakah terdapat hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan disiplin kerja di PT. Pakoakuina Motorcycle ?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial pelakksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT. Pakoakuina Motorcycle ?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT. Pakoakuina Motorcycle ?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT. Pakoakuina Motorcylce ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdarakan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, analisis dan mengkaji tentang pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Pakoakuina Motorcycle.
2. Untuk mengetahui, analisis dan mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja di PT. Pakoakuina Motorcycle.
3. Untuk mengetahui, analisis dan mengkaji tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pakoakuina Motorcycle.
4. Untuk mengetahui, analisis dan mengkaji tentang hubungan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan disiplin kerja di PT. Pakoakuina Motorcycle.
5. Untuk mengetahui, analisis dan mengkaji tentang pengaruh parsial pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT. Pakoakuina Motorcycle.
6. Untuk mengetahui, analisis dan mengkaji tentang pengaruh parsial disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT. Pakoakuina Motorcycle.

7. Untuk mengetahui, analisis dan mengkaji tentang pengaruh simultan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Pakoakuina Motorcycle.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT. Pakoakuina Motorcycle dalam upaya peningkatan *organizational citizenship behaviour*.

1.6.2 Manfaat Praktis :

1. Bagi PT Pakoakuina Motorcycle hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam upaya peningkatan *organizational citizenship behavior* yang lebih baik.
2. Bagi akademik hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya tentang pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Pakoakuina Motorcycle.
3. Bagi peneliti hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan tentang pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

UBP
KARAWANG