

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri manufaktur yang berkembang pesat memberikan kontribusi signifikan pada pertumbuhan ekonomi, menciptakan beragam produk yang sesuai dengan standar kualitas dan kebutuhan pasar, serta menyediakan peluang baru dalam karier dan pekerjaan di sektor ini (Meutia dan Narpati, 2021). Namun, pekerja di sektor manufaktur dihadapkan dengan berbagai tantangan, seperti tuntutan untuk terus meningkatkan efisiensi, mengikuti perkembangan teknologi, serta memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kualitas produk. Industri ini melibatkan banyak pihak, mulai dari perancang produk, teknisi, hingga distributor, dan setiap peran membutuhkan keterampilan khusus yang berbeda-beda (Pangarso & Ramadhyanti, 2020). Para karyawan dalam industri manufaktur umumnya datang dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam, yang dapat mempengaruhi dinamika kerja, komunikasi, dan kolaborasi di antara mereka.

Industri manufaktur, khususnya sektor tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian nasional dan global. Menurut data *World Trade Organization* (WTO), nilai ekspor produk tekstil global mencapai USD 940 miliar pada tahun 2023, dengan kontribusi Indonesia sebesar 1.6% dari total ekspor global. Indonesia menempati posisi ke-12 sebagai

negara eksportir produk tekstil terbesar di dunia. Berdasarkan data Kementerian

Perindustrian RI (2023), industri TPT Indonesia menyumbang 4.2% terhadap PDB nasional dan menyerap sekitar 3.73 juta tenaga kerja. Sektor ini juga berkontribusi signifikan terhadap devisa negara dengan nilai ekspor mencapai USD 13.28 miliar pada tahun 2023.

Sektor manufaktur Indonesia terus menjadi tulang punggung perekonomian nasional, memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dengan sumbangan sekitar 20,5% pada tahun 2023. Sektor ini juga berkontribusi signifikan terhadap devisa negara dengan nilai ekspor mencapai USD 13.28 miliar pada tahun 2023. (Kementerian Perindustrian, 2023). Kota Tasikmalaya dikenal sebagai salah satu sentra industri konveksi terbesar di Jawa Barat. Berdasarkan data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya (2023), terdapat lebih dari 1,200 unit usaha konveksi yang mempekerjakan sekitar 15,000 tenaga kerja. Sektor ini memberikan kontribusi sebesar 27% terhadap PDRB Kota Tasikmalaya.

Dalam industri konveksi yang padat karya, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan produktivitas dan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan di sektor ini menunjukkan tren yang kurang optimal, tercerminkan dari produktivitas yang masih tertinggal 30% dibandingkan Thailand dan 45% dibandingkan Malaysia (*Asian Productivity Organization*, 2023).

Dalam konteks persaingan global, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan manufaktur. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2020: 89). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas

maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan semakin tingginya kinerja maka akan berpengaruh besar pada organisasi, karena jika setiap karyawan berprestasi, maka tujuan dari organisasi akan dapat tercapai (Mangkunegara, 2019: 55).

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pokok mereka, tetapi juga didukung oleh perilaku ekstra-peran atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku diskresioner yang bukan bagian dari persyaratan formal pekerjaan karyawan, namun mendukung fungsi efektif organisasi (Organ et al., 2023). OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2023). Karyawan dengan OCB yang tinggi cenderung memberikan kontribusi ekstra melebihi tanggung jawab formal mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi positif antara OCB dengan kinerja karyawan pada industri garmen (Rahman et al., 2023).

Selain itu, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja. Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat observasi berkurang, loyalitas pegawai dan lain-lain (Sopiah, 2018: 166).

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencurahkan upaya terbaiknya demi kemajuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya (Sianipar & Haryanti, 2019: 154). Studi pada industri konveksi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi 45% terhadap variasi kinerja karyawan (Wijaya, 2023).

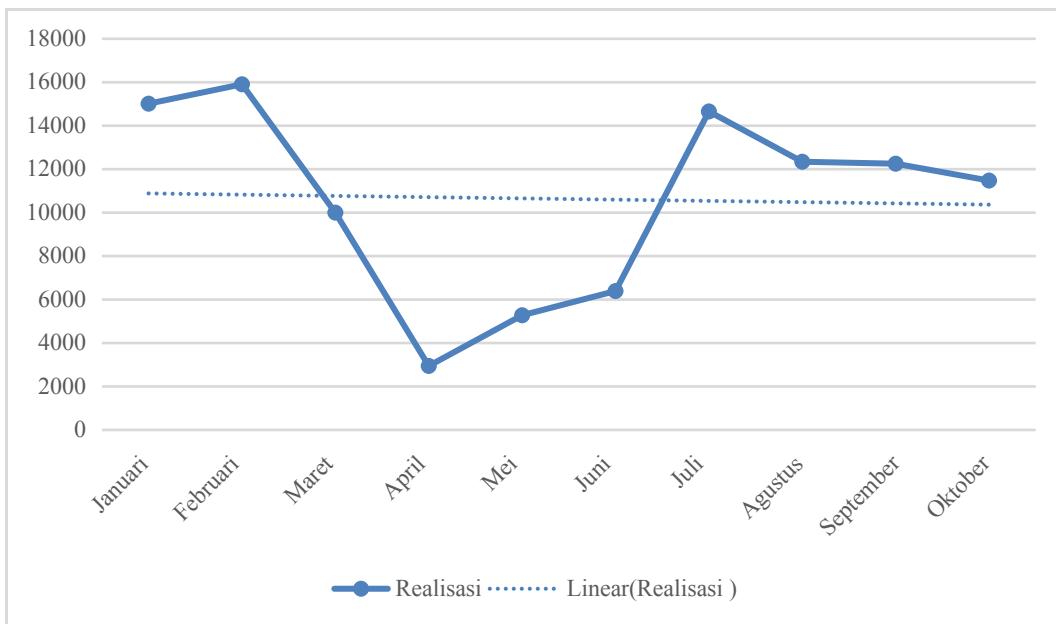
CV. Kinza Exclusive merupakan salah satu produsen garmen terkemuka di Tasikmalaya yang fokus pada produksi busana muslim. Untuk dapat bersaing dan bertahan di tengah persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan menyadari pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada bagian produksi.

Berikut data target dan realisasi kerja bagian produksi di CV. Kinza Exclusive:

**Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Tahun 2024**

Bulan	Produksi		
	Target Produksi (pcs)	Hasil (pcs)	Ketercapaian (%)
Januari	9.828	15.014	152,77
Februari	9.828	15.906	161,84
Maret	9.828	10.000	101,75
April	9.828	2.946	29,98
Mei	9.828	5.278	53,70
Juni	13.342	6.392	47,91
Juli	13.342	14.656	109,85
Agustus	13.342	12.342	92,50
September	13.342	12.252	91,83
Oktober	13.342	11.476	86,01
Rata-Rata	11.585	10.626	91,72

Sumber: Laporan Hasil Produksi CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya, 2024



Gambar 1.1
Trendline Target dan Realisasi Produksi Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi dari bulan Januari sampai dengan bulan Agustus secara rata-rata tidak mencapai target yang ditetapkan dan cenderung menurun, dimana tingkat pencapaian target produksi hanya mencapai sebesar 91,72%. Padahal target produksi ini sangat diperlukan untuk memenuhi pesanan dan stok barang digudang. Hal ini diindikasikan karena permasalahan kinerja karyawan yang tidak optimal berdasarkan observasi awal atau penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukan, diketahui permasalahan yang terjadi di CV. Kinza Exclusive terkait dengan rendahnya kontribusi dan komitmen organisasi karyawan berdampak pada fluktuasi kinerja karyawan pada bagian produksi (CV. Kinza Exclusive, 2024). Hal ini menjadikan permasalahan dalam mencapai kinerja karyawan.

Padahal salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen

organisasi yang kuat di dalam perusahaan. Namun, fenomena di CV. Kinza Exclusive menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat OCB dan komitmen organisasi yang tinggi. Masih ditemukan adanya karyawan yang kurang antusias dalam membantu rekan kerja, enggan melakukan tugas tambahan, dan kurang peduli dengan kemajuan perusahaan. Beberapa karyawan juga menunjukkan komitmen yang rendah, seperti sering terlambat, absen tanpa keterangan, dan tidak berusaha untuk memenuhi target kerja. Hal ini berdampak negatif pada kinerja karyawan dan pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan CV. Kinza Exclusive. Dengan adanya situasi ini, CV. Kinza Exclusive perlu mengevaluasi strategi pengelolaan sumber daya manusianya untuk mempertahankan karyawan berkualitas serta meningkatkan kinerja bagian produksinya.

Berdasarkan pembahasan tersebut, ditemukan *research gap* (kesenjangan penelitian), dimana penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara OCB, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi (Organ, 2023). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Meyer dan Allen, 2023). Namun, masih terbatas penelitian yang meneliti secara komprehensif pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks industri manufaktur di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Kinza Exclusive.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan diidentifikasi terkait dengan hal-hal sebagai berikut.

1. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Bagian produksi di CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Kinza Exclusive.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya.

2. Komitmen Organisasi terhadap Karyawan Bagian Produksi di CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya.
3. Kinerja Karyawan Bagian Produksi di CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya.
4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Kinza Exclusive.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini di antaranya adalah bagi:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

2. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia ke depannya.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di CV. Kinza Exclusive Tasikmalaya, yang beralamat di Jl. Gubernur Swaka No. 57, Sambong Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian direncanakan selama 12 (dua belas) bulan, terhitung mulai bulan Agustus 2024 sampai dengan bulan Juli 2025. Adapun lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.