

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini, transportasi merupakan hal yang sangat penting bagi manusia. Menurut **(Dwi Rita Nova & Widiastuti, 2019)** transportasi dapat diartikan sebagai usaha memindahkan, menggerakkan, mengangkut, atau mengalihkan suatu objek dari suatu tempat ke tempat lain, dimana ditempat lain objek tersebut lebih bermanfaat atau dapat berguna untuk tujuan-tujuan tertentu.

Semakin banyak dan beraneka ragam jenis transportasi membawa dampak sangat penting bagi suatu perusahaan, salah satunya pada PT Anas Nasional Sejahtera (ANS). PT Anas Nasional Sejahtera (ANS) adalah sebuah perusahaan jasa transportasi angkutan penumpang darat yang berasal dari Sumatera Barat. Semakin banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi akan memberikan persaingan bagi perusahaan tersebut. Dalam kondisi persaingan yang ketat seperti ini salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi **(Cece, 2019)**.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan.

Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai (**Taufik et al., 2022**).

Setiap perusahaan ingin meningkatkan perusahaanya, namun tidak semua perusahaan selalu berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT ANS Fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut terkait dengan kinerja karyawan adalah bahwa karyawan belum mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan, karyawan belum menghargai efisiensi waktu, kurangnya kehatihatian dalam mengerjakan suatu pekerjaan, karyawan bekerja kurang sesuai dengan peraturan, dan lain sebagainya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga sikap disiplin kerja dalam diri karyawan muncul. Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan motivasi yang tinggi. Berikut tabel data

absensi karyawan PT Anas Nasional kota padang Periode Januari-Desember 2023 untuk menilai kinerja karyawan nya.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Anas Nasional Sejahtera Kota Padang
Periode Januari – Desember 2023

Bulan	Standar minimum	Kinerja Karyawan			Rata-rata penilaian	Keterangan
		Sasaran kerja karyawan	Perilaku kerja	Prestasi kerja		
Januari	75	90	76	95	87	Sedang
Februari	75	91	90	82	88	Sedang
Maret	75	90	90	95	92	Tinggi
April	75	84	92	77	84	Sedang
Mei	75	81	79	84	81	Sedang
Juni	75	90	96	96	94	Tinggi
Juli	75	91	77	80	83	Sedang
Agustus	75	80	76	75	77	Sedang
September	75	78	80	77	78	Sedang
Oktober	75	90	95	84	90	Sedang
November	75	78	81	88	82	Sedang
Desember	75	95	92	90	92	Tinggi

Sumber: PT. Anas Sejahtera Nasional

Keterangan kategori penilaian:

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

> 90 = Tinggi

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kerja karyawan naik turun, pada 3 bulan awalnya rata-rata penilaian kinerja karyawan tergolong sedang dengan nilai 75 s/d 90. Pada bulan maret sudah meningkat menjadi 92, pada

bulan april mei menurun lagi menjadi kategori sedang, namun pada bulan juni meningkat kembali menjadi 94, dan juli sampai november kembali menurun pada kategori sedang, pada bulan desember kinerja karyawan membaik lagi, dilihat dari tabel 1.1 diatas maka dapat disimpulkan terjadinya naik turun kinerja karyawan karyawan dengan alasan yang berbeda-beda. Ini membuktikan kinerja karyawan pada PT Anas Nasional Sejahtera tidak stabil.

Dalam penelitian ini, penulis memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi. Menurut **(Harahap & Tirtayasa, 2020)** salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku disiplin.

Menurut **(Arif et al., 2019)** disiplin adalah penghormatan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan yang ada di dalam karyawan, yang menyebabkannya harus menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, dengan demikian ketika peraturan atau ketentuan yang ada pada perusahaan sering diabaikan atau diabaikan dilanggar, dan karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku juga upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada berlaku, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan organisasi mencapai hasil yang optimal. Dan

kesiplinan adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Raymond et al., 2023**) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja terhadap kinerja dan beban kerja karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Karyono, 2021**) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Vallian Lestari Bersama.

Faktor yang kedua mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut (**Taufik et al., 2022**) salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Menurut **(Paais & Pattiruhu, 2020)** motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan itu dapat berjalan dengan baik telah dibebankan dapat dilaksanakan, sebagaimana mestinya sesuai dengan standar operasional perusahaan. Motivasi adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang bertindak ke arah tertentu tujuan. Motivasi ini seperti menentukan hasil seperti produktivitas, kinerja, dan ketekunan. Motivasinya adalah adanya dukungan otonomi yang berarti manajer organisasi memperhatikan setiap hal keputusan yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan pekerja. Selain itu, ada peraturan yang masuk akal dalam mencakup fleksibel kebutuhan kerja. Motivasi merupakan hal mendasar dalam organisasi seperti itu sebagai kompetensi pekerja itu sendiri dan relasional hubungan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(jhon fernos, 2023)** dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Pasim et al., 2023)** dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu OCB. **(Abrar & Isyanto, 2019)** menyatakan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) merupakan

perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja. Jadi organisasi ataupun perusahaan yang sukses adalah membutuhkan pekerja yang mampu malakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan. Kinerja yang baik akan mempengaruhi budaya organisasi, sehingga budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh OCB.

Menurut (**Sang Putu Krisna Adhi Pranata et al., 2020**) OCB disebut sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan kemauan individu yang bersedia, tidak terkait dengan sistem penghargaan, baik finansial maupun non keuangan. OCB adalah adanya pedoman oleh karyawan untuk mendukung pencapaian organisasi yang tidak berhubungan langsung dengan tugas pokoknya.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Joyoboyo & Kediri, 2023**) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Dwiningtyas & Manajemen, 2023**) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Muda di Surabaya” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening pada PT Anas Nasional Sejahtera (ANS) Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan kurang baik, ini dibuktikan dengan adanya kehadiran pegawai yang tidak stabil.
2. Karyawan belum mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan.
3. Adanya karyawan belum menghargai efisiensi waktu.
4. Kurangnya kehati-hatian karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
5. Masih adanya karyawan yang bekerja yang kurang sesuai dengan peraturan.
6. Disiplin karyawan belum terlaksana dengan baik sehingga memburuknya kinerja karyawan.
7. Kurangnya motivasi karyawan PT ANS dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Masih ada karyawan yang tidak berada di dalam kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen disiplin, motivasi sebagai variabel independen, *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di konter PT Anas Nasional Sejahtera (ANS) Kota Padang, Sumatera Barat, tahun 2023.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang?

5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

- 1 Pengaruh disiplin terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang
- 2 Pengaruh pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang
- 3 Pengaruh pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang
- 4 Pengaruh pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang

- 5 Pengaruh pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang
- 6 Pengaruh pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang
- 7 Pengaruh pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT Anas Nasional Sejahtera Kota Padang

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi PT Anas Nasional Sejahtera (ANS)

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT Anas Nasional Sejahtera (ANS) dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.