BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mengimbangi arus global yang semakin pesat berkembang, manajemen SDM memiliki peranan penting didalam aktivitas-aktivitas sebuah perusahaan. Tercapai atau tidak sebuah perusahaan dalam menggapai tujuan sangat bergantung sekali kepada kemampuan sumber daya alam atau karyawan saat mengerjakan tanggungjawab yang dibebankan. Oleh sebab itu, dari semua hal yang melingkupi SDM tersebut harus diberikan perhatian khusus oleh pihak manajemen perusahaan supaya karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan pencapaian prestasi kerja yang baik sehingga tujuan dari perusahaan/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Hyz (2010), penggunaan SDM sangatlah penting karena faktor SDM tersebut adalah modal yang paling berharga bagi perusahaan dalam meraih target esensial perusahaan yang bergantung dari kreatifitas dan kinerja SDM perusahaan tersebut. Karyawan dipaksa untuk bisa melakukan pekerjaan yang sesui dengan bidangnya. Perusahaan yang bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan optimal secara tidak langsung akan bisa melihat hasil yang positif kepada perusahaan. Perusahaan yang benar tidak hanya akan menjadikan karyawan sebagai perangkat dalam meraih target perusahaan, tapi akan menempatkan karyawannya sebagai rekan kerjasama untuk meraih target utama dari perusahaan. Oleh sebab itu jika karyawan hanya dijadikan sebagai alat untuk menggapai tujuan perusahaan, maka biasanya karyawan tidak akan bekerja secara optimal. Karyawan hanya bekerja sekedarnya saja untuk menyelesaikan kewajibannya, karyawan tidak mempunyai insiatif untuk menolong perusahaan dalam meraih keberhasilan. Sebuah perusahaan akan dikatakan berhasil jika karyawan diberi ruang atau

kesempatan untuk menuangkan ide kreativitas dan gagasan yang bersifat membantu perusahaan dalam meraih tujuannya.

Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik sangalah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Menurut Bastian (2014) kinerja merupakan pencapaian dalam pelaksanaan suatu kebijakan dalam rangka mewujudkan target, visi, dan misi suatu perusahaan. Dimana kinerja adalah suatu keadaan yang harus disadari dan diberitahukan kepada pihak terkait agar dapat diperoleh informasi tentang level perihan dari suatu hasil perusahaan yang berhubungan langsung dengan visi yang ditanggung oleh organisasi/perusahaan serta untuk mengetahui efek positif dan negatif dari suatu keputusan yang diambil. Perusahaan akan dikatakan sukses jika karyawan dikasih ruang untuk menuangkan kreativitas atau isi pikirannya untuk membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari kesempurnaan dalam bekerja, namun dapat dilihat juga kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor personal/individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual dalam Mahmudi (2005). Peranan sumber daya manusia atau tiap-tiap individu di organisasi sangatlah penting. Penggerak sebuah organisasi dasarnya adalah individu-individu yang terdapat didalam organisasi, maka penilaian kinerja sebuah organisasi sebenarnya lebih diberatkan pada perilaku setiap

personal yang ada di organisasi tersebut dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor individu dan juga faktor kepemimpinan didalam faktor-faktor yang mempengarhi kinerja dari sebuah organisasi. Faktor personal dan kepemimpinan sangat melekat erat dengan perilaku manusia.

Menurut Robbin (2006) *organizational citizenship Behaviour* (OCB) merupakan satu dari beberapa perilaku personal dalam suatu organisasi. Didalam beberapa artikel *organizational citizenship behaviour* diartikan sebagai perilaku kewargaan organisasi (PKO). Namun dalam peneilitian ini tetap akan ditulis dengan *organizational citizenship behavir* (OCB). OCB menjadi hal yang sangat menarik untuk dibahas karena sangat erat kaitannya dengan perilaku dari setiap individu disebuah organisasi. OCB merupakan perilaku yang tidak menjadi pilihan yang wajib ketika bekerja tetapi OCB dapat membantu peran organisasi secara efektif. Robbins, (2008). Berdasarkan dari pengertian OCB diatas menyatakan *organizational citizenship behaviour* adalah perilaku personal yang terdapat didalam suatu organisasi yang mengerjakan pekerjaannya lebih dari yang seharusnya dikerjakan. Perilaku yang dimaksud sebagai OCB adalah perilaku *extra -role* yang dipunyai oleh seorang personal untuk memperlihatkan perilaku personal terbaiknya. Perilaku *extra-role* merupakan perilaku yang dalam melakukan pekerjaannya melebihi deskripsi pekerjaan formalnya tetapi akan sangat dihargai bila karyawan menampilkan peningkatan kreatifitas dan keberlangsungan hidup berorganisasi, Katz ddalam Purba dan Seniati (2004).

Tingkat OCB menurut Organ dalam Djati (2009) bisa dilihat dari lima dimensi. Dimensi tersebut antara lain *Altruismee, conscientiouness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*. Borman dan Motowido dalam Novliadi (2007) pernah menyampaikan OCB bisa mengembangkan kinerja organsasi, karena perilaku ini merupakan penggerak social dalam berorganisasi, dengan kata lain perilaku ini dapat menimbulkan interaksi sosial sehingga dapat mengurangi terjadinya

perselisihan antar anggota organisasi dan dapat meningkatkan efisiensi. Kesimpulan dari apa yang Borman dan Motowidlo dalam Novaldi (2007) katakan dapat diambil kesimpulan OCB merupakan suatu perilaku yang dapat memperkuat interaksi sosial didalam organisasi . Dilihat dari apa yang disampaikan Borman dan Motowildo maka setiap personal memiliki *organizational citizenship behaviour* didalam dirinya dan akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi yang mereka naungi.

Lingkungan kerja memiliki peran yang penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan walaupun bukanlah faktor utama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Dengan adanya kondisi lingkungan yang kondusif tentu akan meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dipersiapkan manajemen perusahaan saat tempat kerja dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap perusahaan harus membuat kondisi lungkungan kerja yang baik supaya karyawan dapat bekerja dengan puas Nasution (2013). Kondisi lingkungan kerja yang baik terdapat fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sangat mmbuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan diharapkan dapat mengembangkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan perusahaann.

Lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu disekitar karyawan yang bisa mempengaruihi diri karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan Nitisemito (2008). Operasional perusahaan akan sangat tergantung kepada kondisi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus bisa membuat dan menjaga lingkungan kerja yang baik dan nyaman, kondisi ini akan membuat karyawan betah dalam bekerja, jika karyawan betah dan puas maka akhirnya bisa menghasilkan kinerja dan meraih pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan.

Kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap sedia dan rela seseorang dalam mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku. Singodimejo (2009). Disiplin menunjukkan kondisi sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap perturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2009) disiplin adalah kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan yang berlaku.

Menurut Setiawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan dalam meningkatkan optimalisasi kerja. Syarat agar disiplin tumbuh dalam lingkungan kerja adalah dengan adanya pmbagian kerja yang selesai sampai kepada karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang mengetahui dengan sadar apa yang menjadi tugasnya, seperti apa hasil kerja yang telah di syaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Tabel 1.1 Data Nominatif Karyawan PT. KAI Divre II Sumbar TMT 06.11.2019 Per Unit

NO	UNIT	JUMLAH
1	VP & QC	4
2	Unit Pengadaan Barang dan Jasa	4
3	Unit Sarana	102
4	Unit Sistem Informasi	5
NO	**UNIT**	**JUMLAH**
5	Unit Keuangan dan Sumber Daya Manusia	28
6	Unit Pengamanan	21
7	Unit Prasarana	130
8	Unit Hukum dan Humasda	3
9	Unit Kesehatan	12
10	Unit Angkutan Barang	7
11	Unit Operasi, Fasilitas, dan Angkutan Penumpang	229
12	Unit Balai Yasa	33
13	Unit Penjagaan Aset dan Komersialisasi dan Non Angkutan	29
JUMLAH		**607**

Sumber: SDM PT. Kereta Api Divre II Sumbar

Berdasarkan kegiatan survei yang penulis lakukan dengan bagian kepala bagian SDM PT. Kereta Api Divre II Sumbar diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dari 2017-2018. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil persentase pendapatan yang terus menurun.

Hal itu juga tidak lepas dari kurangnya akan kesadaran karyawan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi seseorang. Padahal disiplin dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kemampuannya.

Tabel 1.2 Data Pendapatan PT. KAI Divre II Sumbar Tahun 2017

NO	BULAN	PROGRAM 2017		TOTAL REALISASI 2017		%	
		Volume	Pendapatan	Volume	Pendapatan	Volume	Pendapatan
1	JANUARI	88,592	442,960,000	90,609	469,797,000	102.3	106.1
2	FEBRUARI	80,018	400,090,000	77,977	390,294,000	97.4	97.6
3	MARET	88,592	442,960,000	84,770	459,422,000	95.7	103.7
4	APRIL	85,735	428,675,000	92,052	462,037,000	107.4	107.8
5	MEI	88,592	442,960,000	100,888	512,057,500	113.9	115.6
6	JUNI	85,731	428,655,000	80,273	400,420,500	93.6	93.4
7	JULI	88,586	442,930,000	103,906	606,863,000	117.3	137.0
8	AGUSTUS	88,592	442,960,000	81,720	408,626,500	92.2	92.2
9	SEPTEMBER	85,735	428,675,000	81,861	422,681,000	95.5	98.6
10	OKTOBER	88,592	442,960,000	87,697	448,837,500	99	101
11	NOPEMBER	85,735	428,675,000	88,471	477,849,500	103	111
12	DESEMBER	88,592	442,960,000	118,000	644,587,500	133	146
JUMLAH		**1,043,092**	**5,215,460,000**	**1,088,224**	**5,703,473,000**	**104.3**	**109.4**

Sumber: SDM PT. Kereta Api Divre II Sumbar

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Tabel 1.3 Data Pendapatan PT. KAI Divre II Sumbar Tahun 2018

NO	BULAN	PROGRAM 2018		TOTAL REALISASI 2018		%	
		Volume	Pendapatan	Volume	Pendapatan	Volume	Pendapatan
1	JANUARI	98,675	488,247,000	95,622	504,041,000	96.9	103.2
2	FEBRUARI	89,136	441,031,000	89,675	470,951,000	100.6	106.8
3	MARET	98,688	488,290,000	99,012	508,437,500	100.3	104.1
4	APRIL	115,875	778,091,000	109,144	557,461,500	94.2	71.6
5	MEI	119,737	790,289,000	121,982	632,136,500	101.9	80.0
6	JUNI	115,875	764,798,000	149,549	881,341,000	129.1	115.2
7	JULI	119,800	804,040,000	137,728	804,667,000	115.0	100.1
8	AGUSTUS	119,737	794,794,000	107,015	622,347,500	89.4	78.3
9	SEPTEMBER	115,875	778,091,000	117,686	674,216,000	101.6	86.7
10	OKTOBER	119,737	790,289,000	109,718	617,661,500	92	78
11	NOPEMBER	115,875	778,091,000	111,557	655,341,000	96	84
12	DESEMBER	119,668	803,905,000	155,282	928,247,000	130	115
JUMLAH		**1,348,678**	**8,499,956,000**	**1,403,970**	**7,856,848,500**	**104.1**	**92.43**

Sumber: SDM PT. Kereta Api Divre II Sumbar, 2019

Berdasarkan keadaan yang telah dijelaskan diatas, penulis berminat untuk mengetahui lebih jelas lagi tentang penaruh *organizational citizenship behavoiour* (OCB), lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB), DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAI DIVRE II SUMATERA BARAT"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh OCB *(Organizational Citizenship Beehavior)* terhadap kinerja karyawan PT. KAI DIVRE II SUMBAR?
2. Bagaimanakah pengaruhh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* terhadap kinerja karyawan pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KERETA API DIVRE II SUMBAR.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan pembelajaran dan kajian ilmu pengetahuan sumber daya manusia dimasa yang akan datang terkait, OCB, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhdap kinerja pada PT. KAI DIVRE II SUMBAR dan diharapkan juga bisa menjadi bahan refeensi untuk pengembangan dalam penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Praktisnya hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan dalam informasi dan peningkatan kinerja bagi karyawan PT. KAI DIVRE II SUMBAR atas pengaruh OCB *(organizational citizenship behaviour)*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI DIVRE II SUMBAR.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian difokuskan membahas pengaruh *organizational citizenship behaviour*, disiplin kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DIVRE II SUMBAR.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitan, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini membahas dasar-dasar teori yang relevan dengan penelitian yang akan dibahas. Selain itu pada penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi, sampel, dan sampling penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, identifikasi variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB V: PENUTUP

Bab ini akan memuat kesimpulan dari hasil penelitian, implementasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian di masa yang akan datang.

UNIVERSITAS ANDALAS
KEDJAJAAN
UNTUK BANGSA