

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh kegiatan perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kualitas kinerja sumber manusia yang dimiliki. Dengan memiliki SDM yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis pada saat ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting, Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Sikap yang ada pada setiap seseorang atau individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat

mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi

seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual memiliki kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Berdasarkan hasil penelitian Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (20012), Murti dn Veronik (2013), serta Permanasari (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Salleh (2011) serta penelitian Susan (2012) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki

Munafiah (2011:10-11) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah faktor-faktor rekan kerja, upah, pengawasan, dan lingkungan sosial. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat fisik, sifat kepribadian, motivasi, umur, pengalaman kerja, jenis kelamin, pendidikan dan variabel personal lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci utama terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dn masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya. Ada beberapa faktor yang harus di perhatikan dalam penerapan disiplin seperti: ketetapan waktu, menggunakan peralatan kantor yang baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukann baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Menurut Malayu (2003:193), Disiplin Kerja adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua norma-norma sosial dan peraturan-peraturan yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap sesorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepuasan Kerja karyawan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185). Menurut Dole dan Schroeder (2001), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat ia kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2011) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniwaan (2011) dan Abdulloh (2006) memiliki hasil bahwa kepuasaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah badan usaha milik negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api Indonesia. Jasa transportasi sangat dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia, karena kereta api Indonesia merupakan alat transportasi yang cukup aman, bebas hambatan, dan harganya yang terjangkau. Realitas fenomena yang terjadi pada PT Kereta Api (Persero). Seperti pemberitaan di media massa akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan, program-program kepuasan dan motivasi yang seharusnya merupakan penunjang peningkatan kinerja karyawan PT Kereta Api (Persero) menunjukkan bahwa :

1. KA Kalijaga menabrak SUZUKI ERTIGA dan 1 unit motor di perlintasan Kaligawe, Semarang 05 November 2015.
2. Permasalahan lain berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dengan sumber daya manusia PT KAI DAOP IV Semarang yaitu masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang telah terjadi selama beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2015, terjadinya pelanggaran sinyal dan wessel. Tahun 2014 adanya komunikasi tidak dilakukan dengan baik dan jelas antara pemimpin dan bawahan yang menimbulkan kesalahan dalam pemahaman dan terdapat aset yang mengalami kerusakan.
3. Berdasarkan wawancara dengan humas PT KAI DAOP 4 Semarang kasus kecelakaan yang hampir setiap tahun. Adanya peningkatan kasus kecelakaan sebesar 5-10% setiap tahun yang salah satu penyebabnya adalah human error. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan PT Kereta Api. Peristiwa kecelakaan kereta api juga merupakan penilaian dari

peningkatan kinerja keselamatan operasi kereta api, hal ini untuk mencapai operasi kereta api dengan tingkat keselamatan yang tinggi dan turunya peristiwa kecelakaan sehingga pelanggan kereta api dapat merasa nyaman dalam memakai jasa kereta api.

Untuk memperjelas masalah mengenai kinerja karyawan, penulis menyebarkan kuesioner pra-penelitian pada 20 responden untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan PT. Kereta Api DAOP 4 Semarang dengan kuisisioner sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pra Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan

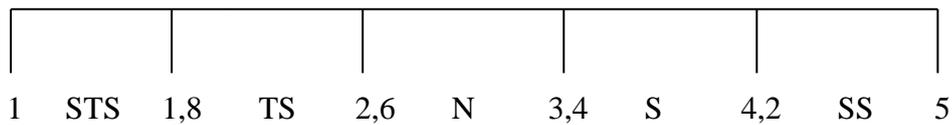
No	Pertanyaan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Prestasi Anda selama ini dinilai sudah diatas standar	4	7	9	-	-	3,75
2	Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sudah tepat	6	3	4	6	-	3,5
3	Penguasaan Anda terhadap pekerjaan yang dihadapi selama ini sudah baik	5	8	5	2	-	3,8
4	Anda memiliki pengalaman yang luas terhadap bidang kerja Anda	6	6	5	3	-	3,75

Sumber : Diolah dari hasil angket Pra survey, 2016

Dari tabel 1.1 menunjukan bahwa kinerja karyawan PTKAI DAOP 4 Semarang belum optimal, sebagian besar menilai setuju dengan apa yang di standarkan perusahaan, namun masih ada yang menilai dirinya belum mampu memenuhi apa

yang di standarkan baik itu dari prestasi , ketepatan waktu, penguasaan dan pengalaman.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan analisis rata-rata diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan perusahaan PTKAI DAOP 4 Semarang bisa dikatakan belum optimal.

Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian **“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI FAKTOR INTERNAL KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KERETA API DAOP 4 SEMARANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji faktor internal yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi :

1. Tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai upaya peningkatan perilaku internal melalui kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen dan mengembangkan perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.

3. Secara Akademik

Penelitian memberikan manfaat bagi penulis dalam megembangkan Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan faktor internal melalui kinerja karyawan.