

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan yang terjadi di dunia usaha akhir – akhir ini mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang melayani jasa angkutan kereta api. Layanan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) meliputi angkutan penumpang dan barang. Sebagaimana telah diatur dalam undang – undang No. 23 tahun 2007 tentang perkeretaapian, dimana status perusahaan ini adalah sebagai badan usaha penyelenggara sarana perkeretaapian umum. Perkeretaapian merupakan moda transportasi yang memiliki karakteristik dan keunggulan khusus, terutama dalam kemampuannya untuk mengangkut. Baik orang maupun barang secara massal. Adapun sifat dari kereta api yaitu hemat energi, hemat dalam penggunaan ruang, mempunyai faktor keamanan yang tinggi, tingkat pencemaran yang rendah, serata lebih efisien dibanding dengan moda transportasi jalan raya untuk angkutan jarak jauh dan untuk daerah yang padat lalu lintasnya, seperti angkutan perkotaan. Sarana pengangkutan dengan bus untuk penumpang, dan truk untuk barang dinilai kurang memadai. Maka pengangkutan dengan kereta api memegang peran penting. Meskipun demikian, tak dapat disangkal kemungkinan adanya resiko yang menimbulkan kerugian pada penumpang ataupun pengiriman barang.

Di sisi lain perkeretaapian Indonesia sangat ironis, perusahaan ini yang telah berdiri lebih dari setengah abad seharusnya mampu menciptakan perubahan-perubahan dan kemajuan sebagai alat transportasi darat efisien yang sangat dibutuhkan masyarakat, tetapi realitasnya perkeretaapian kita masih jauh dari harapan. Kondisi ini dapat kita lihat dari kinerja karyawan perusahaan perkeretaapian ini, masih sering terjadinya kecelakaan pada kereta api berbagai daerah, sering

terjadinya keterlambatan berangkat atau datang pada sebagian besar rata-rata pada angkutan penumpang, hal ini mencerminkan kinerja pelayanan badan usaha milik negara ini kurang memuaskan. Hal ini terjadi disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya menurunnya kinerja karyawan dan terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung.

Daerah Operasi II merupakan salah satu lintas kereta api teramai dibandingkan dengan daerah lainnya. Letak geografis yang berdekatan dengan ibu kota disamping itu wilayah DAOP II Bandung, terlintasi dari berbagai tipe kereta penumpang dan barang dari wilayah di Jawa Tengah dan Jawa Timur begitu juga sebaliknya.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Untuk melihat kondisi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II, maka penulis melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 20 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II

NO	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Kuantitas	70	100
2	Kualitas	65	100
3	Tanggung Jawab	75	100
4	Kerja Sama	60	100
5	Inisiatif	55	100
Rata-rata		65	100

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2015)

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

71 – 80,99 = CB(Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

61 – 70,99 = KB(Kurang Baik)

Berdasarkan hasil pra survei di atas menunjukkan variabel kinerja karyawan belum optimal diantaranya inisiatif 55%, kerja sama 60%, kualitas 65%, dan kuantitas 70%, dengan persentase rata-ratanya 65%. Tentunya hal ini masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut faktor-faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. KAI DAOP II ini diantaranya seleksi, penempatan, diklat (pendidikan dan pelatihan), kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, alaisis jabatan,

dan pengembangan karir. Dari beberapa faktor-faktor tersebut maka dapat dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyan dapat optimal. Untuk memperjelas dugaan faktor-faktor yang bermasalah mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini penulis melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 20 responden dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Faktor-Faktor yang Bermasalah Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.
Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II

No	Variabel	Aktual (%)	Standar (%)
1	Seleksi	75	100
2	Penempatan	70	100
3	Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)	80	100
4	Kompensasi	85	100
5	Disiplin Kerja	60	100
6	Kepemimpinan	75	100
7	Lingkungan Kerja	65	100
8	Motivasi	75	100
9	Analisis Jabatan	75	100
10	Pengembangan Karir	70	100

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2015)

Berdasarkan 10 variabel di atas faktor-faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan, dimana masing-masing memiliki persentase 60% dan 65% yang masih di bawah standar.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila disiplin kerja karyawan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja terlihat dari karyawan yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat.

Selain itu penulis juga melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dengan 20 responden secara acak di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II. Adapun data yang penulis peroleh menggunakan pra survei sebagai berikut :

Tabel 1.4
Disiplin Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Taat terhadap aturan waktu.	60	100
2	Taat terhadap peraturan perusahaan.	65	100
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.	50	100
4	Taat terhadap peraturan lainnya	55	100
Rata-rata		57,5	100

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2015)

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan penulis mengenai disiplin kerja karyawan DAOP II ini ada beberapa permasalahan dengan masih adanya karyawan

yang tidak taat terhadap aturan waktu, tidak taat terhadap aturan perusahaan, tidak taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, dan tidak taat peraturan lainnya, dimana masih di bawah standar dengan nilai rata-ratanya 57,5%. Disiplin kerja penting bagi perusahaan maupun karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan.

Selain faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mengungkapkan lingkungan kerja masih terasa belum nyaman dan memadai, selain itu faktor hubungan karyawan masih terasa kurang harmonis, dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan masih kurang terjalin dengan baik.

Selain itu penulis juga melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dengan 20 responden secara acak di DAOP II. Adapun data yang diperoleh mengenai lingkungan kerja melalui penelitian awal sebagai berikut :

Tabel 1.5
Lingkungan Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Lingkungan Kerja Fisik	65	100
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	70	100
Rata-rata		67,5	100

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2015)

Berdasarkan data pra survei di atas dapat dilihat kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini dapat dikatakan masih dibawah standar dimana lingkungan kerja fisik 65% dan lingkungan kerja non fisik 70% dengan rata-rata tersebut 67,5%. Dengan melihat hal tersebut perusahaan harus segera memperbaiki lingkungan kerja fisik yang meliputi indikator (penerangan, suhu udara, suara bising, pewarnaan, ruang gerak, kebersihan, dan fasilitas) dan lingkungan kerja non fisik yang meliputi (hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan). Agar karyawan dapat lebih optimal dalam bekerja.

Melihat dari fenomena yang tampak di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II, salah satu cara untuk menciptakan dan memelihara kinerja yang baik adalah dengan disiplin kerja karyawan yang baik. Disertai dengan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI II** ”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia DAOP II, sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan rata-rata mengalami permasalahan, diantaranya :
 - a. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan belum optimal.
 - b. Kerja sama dan inisiatif kerja karyawan masih di bawah standar.
2. Sikap kurang baik disiplin kerja karyawan, diantaranya :
 - a. Masih adanya karyawan yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat.
 - b. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.
3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang nyaman bagi karyawan, diantaranya :
 - a. Meja yang saling berdekatan sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam bergerak.
 - b. Tata letak ruangan yang terlihat belum rapih.

- c. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan masih ada yang belum terjalin dengan baik.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Disiplin kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.
2. Lingkungan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.
3. Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.

4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Kegunaan Bagi Penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai disiplin kerja. Penulis juga dapat mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II. Selain itu

penulis juga jadi rajin ke perpustakaan untuk membaca referensi buku, dan dapat belajar cara mengetik yang baik dan benar.

b. Kegunaan Bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara mensosialisasikan standar dalam penyelesaian pekerjaan kepada setiap bagian. Perusahaan dapat melakukan komitmen bersama pimpinan dengan karyawan mengenai sanksi hukuman terhadap disiplin kerja, dengan demikian dapat menurunkan tingkat kemangkiran yang terjadi. Selain itu dari perusahaan mengetahui faktor lingkungan kerja baik faktor internal maupun faktor eksternal. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

c. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II.