

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan suatu perusahaan milik pemerintah (BUMN) yang berorientasi pada pelayanan jasa transportasi. Dalam perjalanan sejarahnya angkutan kereta api di tanah air membuktikan peran yang sangat berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional yang bisa berkompetisi dan tetap survive dalam persaingan ekonomi global saat ini. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insani berkembang secara maksimal. Sebagai perusahaan besar tentunya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) harus mampu mengkondisikan semua karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal, berkala dan berkelanjutan.

Dalam usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaannya untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses, perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu menerapkannya ke dalam perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan¹, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian,

¹Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2016) hlm 11

pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, perusahaan akan mengamati seberapa jauh proses dan hasil pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang telah dicapai saat ini. Proses dan hasil kerja yang sedang berlangsung inilah yang disebut kinerja. Menurut Amstrong dan Baron², kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, Motivasi, kepuasan, budaya organisasi dan disiplin kerja. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Untuk meraih hal itu, maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Menurut Edwin B Flippo³, motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

²Amstrong, M dan Baron F, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Airlangga, 2016) hlm 2

³Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama, 2011) hlm 143.

Koesmono dalam penelitian Murti dan Srimulyani⁴ menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Dengan adanya motivasi pegawai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam⁵. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang

⁴Murti, H. and Srimulyani, V.A, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*, JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 2013

⁵Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Salemba Empat, 2005)

baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi⁶. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

Sedangkan untuk dapat menjadi suatu perusahaan yang berdaya saing pada ekonomi global yang semakin berkembang, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan kedisiplinan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan⁷, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan angkutan penumpang dan barang di Indonesia. Memiliki visi yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*. Memiliki misi yaitu

⁶Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI . Vol 2, No 2. hlm: 181-198

⁷Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara,2016) Hlm 193

menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model usaha organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan. Dan memiliki tujuan yaitu melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan pengusahaan bisnis properti secara professional, serta pengusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana kereta api secara aktif untuk kemanfaatan umum. Dalam wilayah kerjanya yang cukup luas tersebar di 4 Divisi Regional pulau sumatera dan 9 Daerah Operasi pulau Jawa. Dalam kesempatan kali ini penelitian dilakukan di salah satu wilayah kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu Divisi Regional III Palembang.

Di Divisi Regional III Palembang terdapat 16 unit kerja, yaitu Unit Operasi, Sarana, Sintelis, Jalan Rel dan Jembatan, Sumber Daya Manusia, Keuangan, Bangunan, Penjagaan dan Pengamanan Aset, Hukum, Humasda, Pengadaan Barang dan Jasa, Pelayanan dan Komersial, Pengamanan, Sistem Informasi, Kesehatan, Terminal PetiKemas. Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Palembang berjumlah 2.509 karyawan yang terdiri dari 120 karyawan di kantor dan 2.389 karyawan operasional yang terbagi di 16 unit kerja. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap

dan perilaku yang bertanggung jawab serta disiplin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan kantor di Divisi Regional III Palembang adalah sebagai unsur Pendukung Operasional dan menyelenggarakan manajemen karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugasnya, di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan kurang memuaskan ini bisa dilihat dari hasil kerja yang kurang sempurna, kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target serta masih ada karyawan yang mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugasnya sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal bagi perusahaan, masalah yang mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana membuat karyawan menjadi termotivasi dan disiplin dengan lingkungan kerja yang ada agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan, tetapi pada kenyataannya PT. Kereta API Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang belum mampu dalam pemberian motivasi kerja seperti tidak adanya pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi, selain itu juga kondisi disiplin karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang masih ada

karyawan yang melanggar aturan dengan datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan tidak adanya ketegasan dalam aturan, serta lingkungan kantor yang kurang nyaman karena masih ada pegawai yang merokok di dalam ruangan ber AC.

Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut tentunya akan merugikan perusahaan itu sendiri. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memotivasi karyawan, mendisiplinkan karyawan dan membuat lingkungan kerja yang nyaman agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan data Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, terdapat beberapa data yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Data kehadiran yang berfluktuatif, rendahnya tingkat kehadiran karyawan dominannya disebabkan oleh mangkirnya karyawan dan sisanya dikarenakan cuti dan sakit. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan mangkir menyebabkan penilaian kinerja masih belum mencapai hal yang diharapkan, hanya dapat mendekati dengan standar perusahaan, seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Kehadiran Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional III Palembang bulan Januari – Desember 2018

Bulan	Persentase Kehadiran	Persentase Penyebab Ketidak Hadiran		
		Mangkir	Cuti	Sakit
Januari	90%	7%	2%	1%
Februari	98%	1%	1%	0%
Maret	94%	2%	1%	3%
April	87%	7%	3%	3%
Mei	89%	5%	3%	3%
Juni	80%	8%	6%	6%
Juli	82%	7%	5%	6%
Agustus	92%	4%	2%	2%
September	88%	5%	4%	3%
Oktober	82%	7%	4%	7%
November	80%	8%	6%	6%
Desember	83%	7%	5%	5%

Sumber : Diolah dari SDM Divisi Regional III Palembang

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, kepuasan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian yang dilakukan satu peneliti kadang tidak konsisten dengan penelitian serupa yang dilakukan peneliti lainnya. Hal ini dapat terjadi dimungkinkan karena perbedaan

sampel, waktu penelitian, dan populasi yang diteliti, seperti yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu

<i>Research Gap</i>	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Harlie ⁸ Susanty dan Baskoro ⁹
	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Andry ¹⁰
Pengaruh Kepuasan terhadap Disiplin Kerja	Kepuasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Manik ¹¹ Ilahi, Mukzam, dan Prasetya ¹²
	Kepuasan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Sudarwin ¹³
Pengaruh Budaya Organisasi	Budaya Organisasi	Brahmasari dan

⁸Harlie, M, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen*,2012 hlm 860-867.

⁹Susanty & Baskoro, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APD Semarang, 2012 Jurnal Aplikasi Manajemen. Universitas Diponegoro. No. 2 Bulan Mei Vol VII.*

¹⁰Andry, A, *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru, 2018 Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, hlm 117-126.

¹¹Manik, S, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. International Journal of Social Science and Business*,2017 hlm 257-264.

¹²Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, 2107). Jurnal Administrasi Bisnis, 44(1), 31-39.*

¹³Sudarwin, A, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Resort Dangau Kota Singkawang, 2016 Jurnal Manajemen Motivasi*, hlm 490-498.

Research Gap	Hasil Penelitian	Peneliti
terhadap Disiplin Kerja	berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Siregar ¹⁴
	Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Erawati ¹⁵
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Brahmasari Ida Ayu dan Agus Suprayetno ¹⁶ Sidanti H ¹⁷
	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Koesmono HT ¹⁸ Murty Windy Aprilia ¹⁹
Pengaruh Kepuasan terhadap	Kepuasan berpengaruh	Utomo ²⁰

¹⁴Brahmasari, I. A., & Siregar, P., *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinprima Tbk*, 2009 *Jurnal Aplikasi Manajemen*, hlm 238-250.

¹⁵Erawati, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan*, Thesis, Universitas Airlangga, 2005

¹⁶Brahmasari, I.A. and Suprayetno, A., 2009, *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan* (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), pp.124-135.

¹⁷Sidanti, H., 2015, *pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun*. *Jurnal Jibeka*, 9(1), pp.44-53.

¹⁸Koesmono, H.T., 2006, *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), pp.171-188.

¹⁹Murty, W.A., 2012, *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE PERBANAS SURABAYA).

Research Gap	Hasil Penelitian	Peneliti
Kinerja Karyawan	terhadap Kinerja Karyawan	Titik Rosita ²¹
	Kepuasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Erline Kristine ²²
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Olu Ojo ²³
	Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Lina ²⁴
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Harlie M ²⁵ Hidayat Z dan Taufiq M ²⁶ Sidanti H ²⁷

²⁰Utomo, Sulisty Budi. 2010, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STESIA)*.

²¹Rosita, T., & Yuniati, T. (2016), *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1), 1-20.

²²Kristine,E.(2017), *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384-401.

²³Ojo, O. (2009), *Impact assessment of corporate culture on employee job performance. Business Intelligence Journal*, 2(2), 388-397.

²⁴Lina, D. (2014), *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating. JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).

²⁵Harlie, M., 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), pp.860-867.

²⁶Hidayat, Z. and Taufiq, M., 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1).

<i>Research Gap</i>	Hasil Penelitian	Peneliti
	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Arianto D.A.N ²⁸ Setiawan A ²⁹

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan latar belakang dan penelitian yang telah dijelaskan pada Tabel 1.2 terdapat beberapa hasil penelitian yang tidak konsisten, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang penelitian diatas, maka timbul permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- 2) Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?

²⁷Sidanti, H., 2015, *pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun*. *Jurnal Jibeka*, 9(1), pp.44-53.

²⁸Arianto, D.A.N., 2013, *Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*. *Jurnal Economia*, 9(2), pp.191-200.

²⁹Setiawan, A., 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

- 3) Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- 4) Bagaimanakah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- 5) Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- 6) Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- 7) Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- 8) Bagaimanakah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- 9) Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- 10) Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
4. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
5. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
6. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

7. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
8. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
9. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
10. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam dunia pengetahuan yaitu :

1 Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk mengetahui apa saja variabel-variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Serta memberikan informasi mengenai pentingnya dan manfaat dalam pengungkapan faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan.

2 Secara praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menambah penelitian dan memperluas wawasan mengenai Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

b. Bagi Universitas

Penelitian dapat memberikan informasi dan sebagai referensi tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

c. Bagi Mahasiswa dan PT. KAI Sumatera Selatan

Sebagai bahan masukan bagi mahasiswa, pengajar dan lembaga pendidikan, khususnya pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

d. Referensi

Sebagai bahan referensi terhadap peneliti yang lain yang melakukan penelitian tentang masalah yang sama.

E. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar tidak terjadi kesimpang siuran, peneliti membatasi penulisan skripsi hanya pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, dikemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian. Beberapa data disajikan pula dibab ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep dan teori motivasi, kepuasan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya dari konsep tersebut akan dirumuskan hipotesis dan akhirnya terbentuk suatu kerangka penelitian teoritis yang melandasi penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data serta teknik analisis data untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan atas hasil penelitian dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian