

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan era mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan dipastikan tidak baik. Sementara itu dilain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan merka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja diperusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Karyawan dalam PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Palembang merupakan tenaga kerja profesional dalam bidangnya masing-masing. PT Kereta Api Indonesia(Persero) Drive III Palembang ini memiliki tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan tersebut PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Palembang berupaya terus dalam meningkatkan mutu pelayanan dan keamanan, kualitas sarana dan prasarana sehingga mampu memberikan pelayanan dan keamanan bagi para pengguna/pengguna baik dari kelas eksekutif hingga kelas ekonomi. Dengan adanya hal tersebut diharapkan mampu memenuhi visi misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentu harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila seseorang itu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja yang seiring berjalannya zaman, karena persaingan yang begitu ketat. Begitu pun sebaliknya jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat dalam bersaing di dunia usaha.

Dalam peningkatan kualitas kerja sumber daya manusia tergantung pada faktor yang mempengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu organisasi tersebut. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi.¹ Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ialah proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja ialah karena perbedaan karakteristik dari individu. Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam usaha untuk mencapai tujuan

¹Monce Bruri, "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada kantor SAR sorong", jurnal riset bisnis dan manajemen Vol 4, No.1, 2016

organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengembamisinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dijalankan oleh orang-orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi ialah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

PT. Kereta Api (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan kereta api yang berada di Indonesia. Dalam menjalankan fungsi organisasinya, dibantu oleh beberapa bagian salah satunya adalah bagian sumber daya manusia dan umum yang meliputi sub bagian administrasi sdm, pengembang sdm, dan manajemen sdm, yang mempunyai tugas menyelenggarakan tata laksana sdm, perencanaan sdm, kesejahteraan sdm, perencanaan diklat, dan perencanaan karir. Sumber daya manusia merupakan unsur paling utama, penting dan paling menentukan dalam proses pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan, dimana karyawan merupakan pelaksana kerja yang dibutuhkan suatu perusahaan baik

pekerjaan yang membutuhkan tenaga maupun pikirannya, PT. Kereta Api (Persero) memerlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang telah diatur dalam suatu susunan organisasi dan sarana pembantu pelancaran kerja.²

Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* dan *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.³

Menurut Robbins motivasi ialah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran⁴

Terdapat beberapa pengertian kepemimpinan menurut Dubrin diantaranya:

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan cara

²Yayuk Eka Setyo Wati "pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan", skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akutansi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014)

³ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000) hlm 67

⁴ Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh* (Jakarta: PT. Indeks, 2006) hlm 214

mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dan yang terakhir, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.⁵

Menurut Wibowo menyatakan “budaya organisasi ialah nilai- nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma – norma.

Selanjutnya Indriyani berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi⁶

⁵ Dubrin, Andrew J. *The Complete Ideal's guides: Leadership Edisi Kedua*. (Jakarta: Prenada) hlm4

⁶ Indriyani, Etty dan Christologus WH Petrus Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Workshp SMK Katholik SantoMikael (Surakarta Online),

Berdasarkan uraian diatas dapat kita lihat motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat tampaknya dapat dijadikan faktor penentu motivasi kerja karyawan. Maka dari latar belakang tersebut penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI Sub Drive III Palembang**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang?

C. Batasan Masalah

Pembahasan masalah diperlukan untuk memfokuskan pada masalah yang akan diteliti, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah-masalah yang diteliti hanya sebatas menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang.

D. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang.
2. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang.
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang.
4. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Sub Drive III Palembang.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis :

Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan mengenai masalah-masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan :

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijaksanaan untuk memecahkan masalah kinerja karyawan yang dengan dihadapi perusahaan.

3. Bagi peneliti lain :

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau acuan bagi peneliti berikutnya dan menindak lanjuti dengan penelitian yang baru.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami secara keseluruhan isi dari skripsi ini, maka disusunlah pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan di bahas teori-teori yang bersangkutan dalam penulisan, hasil penelitian terdahulu, konsep berfikir, pengembangan teori, dan pengembangan hipotesis.

BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas objek atau tempat, cara mengenai kerangka pemikiran, metode, jenis data yang digunakan sumber data, pengumpulan data, dan teknik pengambilan sample.

BAB IV PENELITIAN

Akan diuraikan obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari variabel dependen dengan independen, dan hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir berisikan tentang kesimpulan dan saran yang membangun untuk penelitian selanjutnya dan kekurangan atau keterbatasan dalam melakukan penelitian.