

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi yang merugi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai pengelola sistem agar sistem organisasi berjalan dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi SDM (Kasmir, 2019:7).

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang diharapkan, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas

dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2019:182).

Sejalan dengan perkembangan moda transportasi serta arus globalisasi dimana masyarakat melakukan mobilitas secara cepat dan efisien, transportasi mempunyai peranan yang penting dalam mendukung perkembangan ekonomi pengembangan wilayah dan pemersatu wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dewasa ini impian akan transportasi publik yang nyaman dapat diandalkan di tengah padatnya kemacetan lalu lintas tidak lepas oleh sumber daya manusianya. Manusia sebagai penggerak utamanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan apapun, khususnya dunia transportasi.

Salah satu usaha transportasi yang banyak dipilih adalah kereta api, yang mampu mengangkut penumpang dan barang dalam jumlah besar dan masal. 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. Banyaknya ragam transportasi menimbulkan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis transportasi, terutama transportasi darat.

PT.Kereta Api Indonesia (Persero) membagi Sembilan Daop (Daerah Operasional), yaitu Daop I Jakarta, Daop II Bandung, Daop III Cirebon, Daop IV Semarang, Daop V Purwokerto, Daop VI Yogyakarta, Daop VII Madiun, Daop VIII Surabaya, serta Daop IX Jember. Sedangkan Divre (Divisi Regional) terbagi atas Divre I Sumatera Utara, Divre II Sumatera Barat dan Divre III Sumatera Selatan. Namun penelitian ini dilaksanakan pada Daerah Operasional V Purwokerto. Daop V Purwokerto memiliki empat stasiun yang dijadikan untuk pergantian masinis, yaitu Stasiun Purwokerto, Stasiun Kroya, Stasiun Kutoarjo. dan Stasiun Cilacap. Stasiun tersebut semuanya digunakan untuk pemberhentian kereta api dari Jakarta menuju Surabaya, Bandung menuju Surabaya atau sebaliknya.

Sumber daya manusia yang tersedia dalam PT.Kereta Api Indonesia (Persero) dipersiapkan dalam menunjang keberhasilan kinerja. Dalam menjalankan sebuah kereta api, perlu adanya masinis. Masinis adalah awak sarana perkeretaapian yang bertugas mengoperasikan kereta api. Masinis juga bertanggung jawab sebagai pemimpin perjalanan kereta api. Sesuai dengan PM 121 Tahun 2017 Pasal 11 Ayat 2 tentang lalu lintas kereta api, tugas masinis adalah memantau jalur kereta api, menghentikan sarana apabila dalam keadaan darurat, melakukan percepatan dan pengereman sarana

berdasarkan sinyal pada jalur atau sinyal dalam kabin, serta membuka dan menutup pintu sarana perkeretaapian (<http://beritatrans.com>).

Dalam prakteknya kinerja kereta api masih belum tercapai karena selalu terdapat adanya keterlambatan jadwal kereta api yang diungkapkan media-media surat kabar. Tahun 2019, Humas Daop V Purwokerto, Supriyanto, mengungkapkan bahwa tercatat ada lebih dari 10 kereta yang mengalami keterlambatan, karena kecepatan kereta sebelumnya 90 km/jam dikurangi menjadi 40 km/jam (<http://regional.kompas.com>). Penyebabnya antara lain adanya perbaikan rel kereta serta uji coba jalur ganda Purwokerto - Kroya. Untuk mengatasi masalah tersebut, PT Kereta Api Indonesia (Persero) akan mempercepat proses perbaikan jalur ganda baru tersebut.

Masinis sebagai bagian dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang bertugas mengemudikan kereta api berkenaan langsung dengan kinerja. Maka masinis berperan penting dalam operasional kereta api baik ketepatan jadwal dan keselamatan perjalanan kereta api. Walaupun keterlambatan kereta lebih banyak disebabkan oleh gangguan teknis dan perbaikan jalur kereta api, namun masih menyebabkan kinerja masinis belum tercapai. Kontribusi masinis merupakan bagian terpenting bagi kereta api.

Menurut Mangkunegara (2011:133) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan pemberian kompensasi yang adil

dan layak. Selain itu untuk mencapai kinerja yang berkualitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pelatihan (Suryantiko & Lumintang 2018).

Menurut Kasmir (2019:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, (Mangkunegara, 2009). Dalam kenyataannya beberapa masinis Daop V Purwokerto masih belum menguasai pelatihan dengan tepat, salah satunya adalah pembacaan semboyan kereta api yang kadang keliru, hal tersebut akan berimbas kepada pelaksanaan kerja sebagai masinis yang akan membawa satu rangkaian kereta api. Semboyan kereta api adalah semboyan atau pesan bermakna yang berfungsi untuk memberikan isyarat berupa semboyan tangan, tetap, suara, bentuk, warna atau cahaya yang ditempatkan pada suatu tempat tertentu dan memberikan isyarat dengan arti tertentu untuk mengatur dan mengontrol pengoperasian kereta api ( <https://hendriyana90.wordpress.com> ).

Faktor lain yang menjadi kunci keberhasilan kinerja adalah dengan cara pengembangan karir karyawannya (Suryantiko & Lumintang 2018). Menurut Kasmir (2015:151) karir sendiri adalah jabatan dan kepangkatan yang diperoleh seseorang selama karyawan bekerja, Pengembangan karir adalah tingkatan jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan.

Dengan kata lain karir adalah jalan kehidupan pekerjaan seseorang karyawan selama hidupnya bekerja. Artinya selama seseorang bekerja akan mengalami perubahan kepangkatan atau jabatan. Karir seseorang dapat naik, tetap atau bahkan terkadang turun.

Dalam mencapai karir tersebut tentu perlu adanya kinerja yang baik, kinerja tersebut bisa dibuktikan dengan pekerjaannya atau hubungan antar manusia (*human relation*). Menurut Mondy (2008:160) hubungan ke karyawan adalah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan perpindahan para karyawan dalam organisasi. Sedangkan menurut Rahman & Kasmiruddin (2017) *human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan ataupun dalam instansi. Masinis kereta api dalam melaksanakan tugas selalu sesuai dengan jadwal perjalanan, dalam jadwal perjalanan tersebut satu masinis dan asisten akan selalu bergantian dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menyangkut kepada keberhasilan pekerjaannya karena setiap jadwal perjalanan akan bertemu dengan rekan kerjanya yang berbeda.

Hasil penelitian dari Suryantiko dan Lumintang (2018) bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terkait variabel *human relation* dilakukan oleh Nadapdap (2017) bahwa *human relation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti dan Sri (2019), bahwa pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Suryantiko dan Lumintang (2018) dengan menambahkan variabel *human relation*. Hal ini karena berdasarkan hasil penelitian menurut Nadapdap (2017) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,082 yang berarti 8,2% kinerja dipengaruhi oleh *human relation*. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan *human relation* dengan kinerja karyawan menentukan kemajuan perusahaan, hal ini disebabkan kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Masinis Pada PT Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto)”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto) ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto) ?

3. Apakah terdapat pengaruh antara *human relation* terhadap kinerja masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto) ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan, pengembangan karir dan *human relation* terhadap kinerja masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto) ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Disamping merumuskan masalah penelitian ini juga mencakup pembatasan masalah, agar tidak melebar dan sesuai dengan masalah yang diteliti, pembatasan masalahnya antara lain :

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel pelatihan, pengembangan karir, *human relation* dan kinerja.
2. Responden penelitian ini adalah masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto).

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini agar apa yang dilakukan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis ulang pengaruh pelatihan terhadap kinerja masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto).
- b. Untuk menganalisis ulang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto).
- c. Untuk menganalisis ulang pengaruh *human relation* terhadap kinerja masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto).

- d. Untuk menganalisis ulang pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan *human relation* terhadap kinerja masinis pada PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto).

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini bagi Manajer PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto), Akademik dan Peneliti adalah :

- a. Manfaat bagi Manajemen PT.Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto)

Diharapkan dengan penelitian ini dapat membantu tentang hal pemberian informasi yang bermanfaat untuk pengembangan perusahaan, meliputi kinerja yang ada dalam perusahaan khususnya terhadap kinerja masinis meliputi semua aspek mengenai pelatihan, pengembangan karir dan *human relation*.

- b. Bagi akademik

Dengan laporan tugas akhir skripsi ini diharapkan dapat berguna bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto sebagai bahan informasi, referensi, serta pengaplikasian dibidang manajemen dan untuk mengembangkan pola pikir dalam memahami suatu masalah yang ada terutama mengenai masalah sumber daya manusia.

- c. Bagi peneliti

Untuk memenuhi syarat tugas akhir strata satu (S-1) dan menambah ilmu pengetahuan yang telah di peroleh khususnya tentang masalah sumber daya manusia, mengenai pelatihan, pengembangan karir dan *human relation*.