

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beriring dengan pesatnya perkembangan dunia dan juga kemajuan di bidang ilmu pengetahuan serta teknologi, membawa publik ke era informasi dan komputerisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor kunci dalam reformasi perkembangan pada bidang ekonomi yaitu cara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, keterampilan serta sangat kompetitif dalam persaingan global. Dalam menjalankan semua sistem yang ada, perusahaan mengandalkan Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan yang melakukan tugas dengan baik dan benar akan membawa perusahaan menuju kepada kesuksesan, namun jika yang karyawan ada tidak memiliki kualitas, maka yang terjadi adalah kegagalan mencapai tugas dan tujuan utama perusahaan.

Kualitas pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dinilai baik dapat menjadi salah satu tolok ukur kinerja karyawan yang baik pula. Robbins (2006) menilai bahwa kinerja merupakan salah satu pengukuran terhadap output kerja yang optimal. Sinambela, dkk (2011) memiliki pendapat bahwa kinerja merupakan salah satu kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian di bidang tertentu. Selain itu, Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan dari fungsi atau indikator dari suatu pekerjaan/suatu profesi dalam jangka waktu tertentu. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sikap yang nyata yang

ditampilkan oleh setiap orang yang dinilai sebagai prestasi dalam kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan keahlian dan perannya di dalam perusahaan.

Kualitas SDM yang baik seharusnya ada di seluruh aspek di dalam perusahaan, tak terkecuali di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN menurut Undang-Undang No.19 Tahun 2003 adalah “*badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang bersumber dari kekayaan negara yang dipisahkan*”. Salah satu BUMN yang ada di Indonesia adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau sering disebut dengan PT KAI. Perusahaan tersebut adalah perusahaan yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. Namun, seiring dengan dinamika dunia usaha dan berkembangnya tuntutan pasar, saat ini KAI juga menyelenggarakan kegiatan usaha penunjang lainnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Diantaranya adalah pengelolaan properti yang terkait dengan jasa kereta api, pariwisata berbasis kereta api, restoran di kereta api (*on train services*) dan di stasiun, termasuk jasa katering dan distribusi logistik (<https://kompaspedia.kompas.id/baca/profil/lembaga/pt-kereta-api-indonesia>).

Di masa pandemi COVID-19, KAI juga menjadi salah satu perusahaan yang terdampak. Dilansir dari data www.bisnis.com pada 18 Mei 2020, Presiden Direktur PT KAI Didiek Hartantyo mengungkapkan pendapatan angkutan penumpang pada April 2020 sekitar Rp 29 miliar, sedangkan pendapatan angkutan penumpang Januari 2020 mencapai Rp 39 miliar. Di sisi

lain, pendapatan angkutan relatif stabil bahkan setelah wabah COVID-19. Mengacu pada laporan keuangan PT KAI yang dipublikasikan pada Kamis, 30 Juli 2020, pendapatan PT KAI mengalami penurunan sebesar 39%. Meski saat ini dalam kondisi pandemi COVID-19 yang menyebabkan penurunan pendapatan, PT KAI tetap bisa berdiri dan memberikan hak kepada karyawannya dan tidak mengurangi jumlah karyawan tetap.

Sumber pendapatan yang menurun pesat diharapkan berdampak pada kemudahan pengembangan karir karyawan. Sumber dana yang dihimpun oleh perusahaan mempunyai kedudukan salah satunya untuk pengembangan karir karyawan. Jika pendapatan berkurang maka akan terjadi pula pengurangan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan karir karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan Muhajir (2015) bahwa tidak mungkin suatu organisasi mengembangkan pegawai tanpa dana yang cukup.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Manggis (2018), Alamsyah dan Andri (2016), Saehu (2018), Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih (2019) dan Irene M. Kakui, Drs. Hazel Gachunga (2016) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi pengembangan karir karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Namun, hasil lain terjadi pada penelitian Shaputra dan Hendriani (2015). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menyebabkan inkonsistensi hasil penelitian yang menjadikannya research gap.

Kemudian penelitian Rahayu (2018) dan Machmud (2018) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT KAI mengalami penurunan pendapatan bagi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini juga berdampak pada efikasi diri karyawan. Ketika pendapatan perusahaan berkurang, akan ada hambatan yang ada dalam diri karyawan, seperti cepat menyerah ketika menghadapi kegagalan. Hambatan tersebut akan menurunkan tingkat efikasi diri karyawan.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang pada peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2003). Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri, keyakinan akan keberhasilan yang selalu diraih, yang membuat seseorang bekerja lebih keras dan selalu menghasilkan yang terbaik. Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, Hendy Tannady (2018), Senen Machmud (2018), Khahan Na-Nan (2019), Nofi Eka Desiana (2019) dan A.A. Ayu Ngr. Dini Saraswati. P., I.G.A. Manuati Dewi, dan Putu Saroyeni Piartini (2017) mengemukakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencapai kinerja yang lebih baik karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk melakukan aktivitas atau perilaku dengan sukses. Namun penelitian Noviawati (2016) menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel disiplin kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan sumber pendapatan yang terjadi di PT KAI berdampak pada karyawan dalam hal disiplin kerja. Salah satu hal yang dapat diukur dalam penurunan disiplin kerja adalah keterlambatan jadwal kedatangan kereta api. Kedatangan dan keberangkatan kereta api sempat tertunda beberapa kali selama pandemi COVID-19. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja dari segi disiplin pegawai dimana pendapatan organisasi menurun.

Penelitian Sarwani (2016), Eni Puji Astuti dan Nur Amalah (2018), Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2017), Tyas dan Sunuharyo (2018) serta Rafif Hibatullah dan Anugrahini Irawati (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dianggap karyawan yang baik, dan memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan tenaga. Disiplin kerja berguna dalam mendidik karyawan dalam mentaati dan mentaati peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada agar dapat bekerja dengan baik (Sinambela, 2017). Namun menurut Wahyuni (2019), disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu Manggis (2018) dan Sapta (2018). Dalam penelitian Manggis (2018)

hanya variabel bebas yaitu Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi, sedangkan dalam penelitian penulis akan melibatkan variabel bebas Pengembangan Karir, Self-Efficiency dan Disiplin Kerja sehingga dapat sejalan dengan permasalahan yang ada. . diangkat dalam penelitian ini. Budaya organisasi tidak dikaji ulang dalam penelitian ini karena masalah penelitian ini tidak membahas pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dari penelitian sebelumnya adalah 338 pegawai Koperasi UKM, sedangkan penulis akan meneliti pegawai tetap di bidang BUMN yaitu PT KAI Persero sehingga memiliki perbedaan dari latar belakang populasi penelitian.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh pengembangan karier, efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karier, Efikasi diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Persero Purwokerto”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Purwokerto?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Purwokerto?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Dalam penelitian ini pembatasan pada permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Subyek penelitian ini adalah karyawan pada PT. KAI Persero di Purwokerto.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengembangan karier, efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero di Purwokerto.
3. Periode waktu penelitian antara bulan April tahun 2021 sampai dengan bulan Agustus tahun 2021.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a) Untuk mengetahui pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Purwokerto
- b) Untuk mengetahui efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Purwokerto.

- c) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran.

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya bagi manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh pengembangan karier, efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero di Purwokerto.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada perusahaan terkait dengan pengembangan karier, efikasi diri, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak di peroleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan pengembangan karier, efikasi diri, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman karyawan dalam hubungan kinerja karyawan dengan pengaruh pengembangan karier, efikasi diri dan disiplin kerja, sehingga dapat menjadikan pertimbangan dalam membuat suatu keputusan atau pertimbangan.

