

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jasa transportasi sudah menjadi kebutuhan dasar bagi masyarakat Indonesia, sehingga ketersediaan pelayanan jasa transportasi untuk memenuhi kebutuhan aktivitas produksi, konsumsi serta distribusi perlu mendapat perhatian lebih. Ketersediaan jasa transportasi di Indonesia adalah hal yang mutlak sebab fungsi strategis transportasi andil menciptakan stabilitas dan kelangsungan kegiatan masyarakat serta roda pemerintahan ([dephub.go.id.2017](http://dephub.go.id)). Transportasi di dunia ini mempunyai kelebihan dan kelemahannya masing-masing. Tetapi dengan adanya alat transportasi dapat memudahkan kita saat berpergian serta meringankan beban manusia saat melakukan kegiatan.

Khususnya Indonesia terdapat banyak sekali alat transportasi, seperti transportasi darat, laut, dan juga udara. Salah satu alat transportasi yang sering digunakan untuk perjalanan ke luar kota yakni transportasi darat seperti kereta api. PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Miiik Negara (BUMN) yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia ([www.kai.id.2020](http://www.kai.id)). BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagaian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui pernyataan secara langsung yang bersumber dari kekayaan negara yang dipisahkan (UU N0. 19 Tahun 2003). Tetapi,

bersamaan dengan pesatnya perubahan dunia usaha dan berkembangnya tuntutan pasar, kini PT KAI juga menyediakan kegiatan usaha penunjang lainnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Salah satunya ialah pengelolaan terkait dengan jasa kereta api, pariwisata berbasis kereta api, restoran di kereta api (on train service) dan di stasiun, termasuk jasa katering dan distribusi logistik (www.kai.id, 2020).

PT KAI Daop 5 Purwokerto merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyediakan jasa angkutan kereta api. Berlokasi di Jalan Jendral Sudirman Barat No.209 Purwokerto Timur, Brubahan, Purwanegara, Banyumas, Jawa Tengah 53141. (www.kai.id, 2020). Dampak setelah Covid-19 yang paling dirasakan oleh PT KAI Persero khususnya Daop 5 Purwokerto yakni dapat memanfaatkan teknologi digitalisasi saat melakukan aktivitas atau pekerjaan contohnya meeting jarak jauh dengan tujuan menghemat waktu dan lebih efisien. Berdasarkan survei melalui wawancara terhadap Bapak Iqbal Ahmad Dhuha selaku Assistant Manager Sumber Daya Manusia PT KAI Daop 5 Purwokerto .

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga membahas terkait desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, sampai dengan masa pensiun (Sinambela, 2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber

daya manusia yang berkualitas berkaitan dengan kinerja seorang karyawan baik juga. Karena kinerja seorang karyawan sangat menentukan kinerja sebuah organisasi. Secara tidak langsung fakta tersebut menjelaskan bahwa setiap karyawan yang bekerja diperusahaan dituntut untuk bisa bekerja dengan efektif dan efisien.

Menurut Sinambela (2018) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan diperlukan, karena kinerja karyawan dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mereka dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah disiplin kerja dinyatakan dalam penelitian milik (Kristianti et al., 2021).

Disiplin kerja adalah hal yang seharusnya sudah ditanamkan pada diri setiap individu karyawan. Menurut Sinambela (2018) “Disiplin kerja adalah kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” Berdasarkan wawancara kepada Bapak Iqbal Ahmad Dhuha selaku Assistant Manager Sumber Daya Manusia PT KAI Daop 5 Purwokerto. Peneliti menemukan fenomena terkait disiplin kerja pada PT KAI Daop 5 Purwokerto diantaranya yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar aturan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh PT KAI. Cara absen di PT KAI menggunakan sistem GPS, penggunaan sistem tersebut baru digunakan 50 persen saja. Jadi penggunaan absen dengan sistem GPS ini belum dilakukan secara optimal.

Terdapat beberapa peneliti yang meneliti hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), Putri (2020), Panggabean (2022), Hustia (2020), Tulim (2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Leppa et al, (2021) menghasilkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun pengaruh lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan yakni motivasi kerja dinyatakan oleh penelitian milik Nurjaya (2021). Menurut Laksono (2021) motivasi yang menjadikan dorongan semangat karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri menjadikan karyawan bergairah dalam menjalani pekerjaan. Motivasi dapat timbul dari adanya kepercayaan pada diri sendiri, rekan kerja, keluarga, atau bahkan komunikasi yang baik antar karyawan. Berdasarkan wawancara kepada Bapak Iqbal Ahmad Dhuha selaku Assistant Manager Sumber Daya Manusia PT KAI Daop 5 Purwokerto. Peneliti menemukan adanya fenomena motivasi yang ada di PT KAI Persero Daop 5 Purwokerto yakni terdapat beberapa hal seperti hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja.

Terdapat peneliti yang meneliti hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yakni milik Hustia (2020), Zandrato & Gurusinga (2022), Panggabean (2022), Tulim (2020), Laksono (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Terdapat juga penelitian yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni milik (Leppa et al., 2021).

Adapun faktor lain seperti Lingkungan kerja sering diartikan sebagai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dinyatakan dalam penelitian milik Panggabean (2022). Menurut Jannah & Endratno (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan wawancara kepada Bapak Iqbal Ahmad Dhuha selaku Assistant Manager Sumber Daya Manusia PT KAI Daop 5 Purwokerto. Lingkungan kerja di PT KAI Persero Purwokerto belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, dirasakan adanya kebisingan diperusahaan karena lokasi perusahaan berada di dekat jalan raya, pewarnaan ruangan yang kurang cerah.

Adanya penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni milik Siregar (2020), Laksono (2021), Mufida et al., (2022), Hustia (2020), Zendrato & Gurusinga (2022). Penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja seorang karyawan yaitu milik (Trimulyo & Wahyuni, 2022).

Faktor terakhir yang diteliti juga sering diartikan sebagai pengaruh kinerja karyawan yakni komunikasi dinyatakan dalam penelitian Zendrato & Gurusinga (2022). Menurut Endratno & Afrizal (2020) komunikasi yang

baik antar karyawan dapat menyebabkan keharmonisan antar karyawan, baik komunikasi antara pimpinan dan karyawan atau antara pejabat dan sesama petugas. perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara kepada Bapak Iqbal Ahmad Dhuha selaku Assistant Manager Sumber Daya Manusia PT KAI Daop 5 Purwokerto. Peneliti menemukan adanya fenomena komunikasi DI PT KAI Persero Daop 5 Purwokerto yakni masih adanya miss komunikasi antar karyawan yang bekerja ditiap unit.

Penelitian variabel komunikasi yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni penelitian milik Zinni et al. (2020), Panggabean (2022), Rialmi & Morsen (2020), Ginting et al., (2019), Leppa et al., (2021). Penelitian yang menyatakan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan yakni milik (Hardiawan, 2022).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Agustriani et al., (2022). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi, lingkungan dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya berobjek di PT Bahtera Bahari *Shipyards* sedangkan penelitian ini menggunakan objek di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui konsistensi variabel penelitian dari penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Keja, Motivasi, Lingkungan, dan**

Komunikasi, terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah disiplin, motivasi, lingkungan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?
2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?
4. Apakah lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?
5. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada kajian kinerja pada seluruh karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto
2. Variabel yang diteliti hanya dibatasi pada kinerja karyawan sebagai variabel terikat, adapun Disiplin, Motivasi, Lingkungan, dan komunikasi ialah variabel bebas.
3. Penelitian ini dilakukan pada periode November – Desember 2022

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.
5. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi

terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan PT KAI Daop 5 Purwokerto

Peneliti berharap hasil penelitian ini, dapat menjadi acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan kebijakan-kebijakan baru yang berhubungan dengan karyawan.

b. Bagi Pegawai

Sebagai pedoman bagi para karyawan terutama karyawan PT Kai Persero Daop 5 Purwokerto dalam mencapai kinerja yang maksimal, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

c. Bagi Akademik dan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya bertujuan meningkatkan ilmu pengetahuan serta referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yakni sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia yang

ada diperusahaan secara nyata khususnya mengenai pengaruh disiplin, motivasi, lingkungan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sebagai syarat lulus program studi manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

