

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jasa transportasi telah menjadi kebutuhan dasar masyarakat karena transportasi yang memadai akan mempermudah kegiatan mobilisasi yang dibutuhkan. Sejalan dengan perkembangan moda transportasi serta arus globalisasi dimana masyarakat melakukan mobilitas secara cepat dan efisien, transportasi juga memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan wilayah. Dewasa ini impian akan transportasi public yang nyaman dan dapat diandalkan di tengah kemacetan lalu lintas tidak lepas oleh sumber daya manusianya. Manusia sebagai penggerak utamanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan apapun, khususnya dunia transportasi.

Salah satu transportasi darat yang banyak dipilih adalah kereta api yang mampu mengangkut penumpang dan barang dalam jumlah besar. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang melayani jasa angkutan kereta api. Sebagaimana telah diatur dalam Undang – Undang Nomor 23 tahun 2007 tentang perkeretaapian, dimana status perusahaan ini adalah sebagai badan usaha penyelenggara sarana perkeretaapian umum.

Perkeretaapian merupakan transportasi yang berkarakteristik dengan keunggulan khusus, terutama dalam kemampuannya untuk mengangkut, baik orang maupun barang (Jogloabang.com, 2019). Dalam melayani transportasi publik, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) membagi 9

(sembilan) Daop (Daerah Operasional) dan 4 (empat) Divre (Divisi Regional).

Daerah Operasional terdiri dari Daerah Operasional I Jakarta, Daerah Operasional II Bandung, Daerah Operasional III Cirebon, Daerah Operasional IV Semarang, Daerah Operasional V Purwokerto, Daerah Operasional VI Yogyakarta, Daerah Operasional VII Madiun, Daerah Operasional VIII Surabaya, dan Daerah Operasional IX Jember. Divisi Regional terdiri dari Divre I Sumatera Utara, Divre II Sumatera Barat, Divre III Palembang, dan Divre IV Tanjungkarang.

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.

Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Kinerja karyawan di Daop V Purwokerto sudah sangat baik dan PT KAI selalu berkomitmen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja masinis agar selalu optimal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu *self efficacy* (Findriyani & Parmin, 2021). Selain itu,

untuk mencapai kinerja yang berkualitas dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya pelatihan (Suryantiko & Lumintang, 2018).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah *Self efficacy* (Findriyani & Parmin, 2021). Menurut (Yateno, 2020) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* seorang masinis dapat diketahui dari seberapa besar keyakinannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan mampu menghadapi kesulitan atau tantangan yang dihadapinya.

Menurut salah satu masinis Daop V Purwokerto, salah satu kesulitan dalam menjalani tugas yaitu melawan tantangan terberat yang dirasakan yaitu terkadang merasa mengantuk karena waktu kerja yang tidak menentu. Selain itu, fenomena yang terkait dengan karyawan Daop V yaitu masih ada karyawan yang merasa tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya yang menjadikan seorang karyawan sering bertanya dengan pimpinan, namun di sisi lain dengan adanya *self efficacy* mampu membuat karyawan waspada terhadap pekerjaannya dan melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya karyawan yang mempunyai kemampuan atau keyakinan *self efficacy* terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan dalam mengatasi segala situasi yang muncul dihidupnya (Masruroh & Prayekti, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sebayang &

Sembiring, 2017), (Khaerana, 2020), (Masruroh & Prayekti, 2021). Namun, pada penelitian sebelumnya *self efficacy* pada masinis belum pernah diteliti sehingga belum ada bukti pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja mereka.

Self efficacy juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Individu yang mempunyai tingkat *self- efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangi aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil (Masruroh & Prayekti, 2021).

Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Maulina, 2017), (Findriyani & Parmin, 2021), (Wibowo & Priyono, 2022). Namun terdapat penelitian yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Yasmin & Zebua, 2022), (Andre & Santoso, 2022).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan (Suryantiko & Lumintang, 2018). Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Fenomena pelatihan pada masinis Daop V Purwokerto yaitu waktu pelaksanaan pelatihan yang tidak sesuai dengan program karena beberapa alasan diantaranya jadwal masinis dengan jadwal kalender diklat tidak sesuai, jumlah peserta pelatihan yang tidak memenuhi dikarenakan waktu pelatihan yang bersamaan dengan waktu bertugas. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Alhudhori, 2018), (Subroto, 2018).

Pelatihan juga bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Dihan & Pratama, 2018), (Kartikasari & Djastuti, 2017). Namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Lestari, 2019).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut (Priansa, 2017) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam setiap individu. Masinis Daop V Purwokerto diindikasikan telah merasa puas dengan pekerjaannya namun belum pernah diteliti sebelumnya sehingga belum ada bukti pengaruh kepuasan masinis terhadap kinerja mereka.

Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Gunawan & Hartono, 2022), (Dihan & Pratama, 2018), (Kartikasari & Djastuti, 2017). Namun ada

juga penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Mattalatta, 2019).

Dari beberapa faktor di atas, *self efficacy* diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja masinis Daop V Purwokerto. Agar tujuan perusahaan dapat terwujud, maka pihak perusahaan harus dapat memuaskan karyawannya karena kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan (Masruroh & Prayekti, 2021).

Agar dapat meningkatkan kinerja yang tinggi maka masinis perlu memiliki kepuasan dalam bekerja. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Masruroh & Prayekti, 2021), (Awba & Putri, 2021), dan (Findriyani & Parmin, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Namun peneliti belum menemukan penelitian yang menyatakan kepuasan kerja tidak memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja.

Penerapan pelatihan pada karyawan Daop V Purwokerto juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja masinis Daop V Purwokerto. Agar tercipta kepuasan kerja, maka perusahaan perlu membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya sehingga masinis dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan bisa tercipta rasa puas dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dihan & Pratama, 2018), (Setiawan et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan

terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan bersedia menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2019) menghasilkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi Pelatihan terhadap kinerja. Namun, beberapa penelitian di atas tidak bersubyek pada PT. KAI.

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengetahuan atau generalisasi hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh *self efficacy* dan pelatihan terhadap kinerja masinis dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Dari beberapa penjelasan faktor di atas belum banyak diteliti pada penelitian sebelumnya khususnya terkait pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pada masinis Daop V Purwokerto sehingga penelitian ini sangat diperlukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Penelitian ini merupakan penelitian perluasan obyek dari penelitian yang dilakukan oleh (Masruroh & Prayekti, 2021) dengan variabel *Self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini mengadopsi variabel dari penelitian (Masruroh & Prayekti, 2021) yaitu *Self efficacy* (X1), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) dan menambahkan variabel independen Pelatihan (X2). Hal tersebut dilakukan karena terdapat masalah yang berkaitan dengan variabel tersebut di PT. KAI Daop V Purwokerto. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self efficacy* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai**

Variabel *Intervening* Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto?
3. Apakah *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan *Self efficacy* terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto?

7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini peneliti menentukan batasan masalah dengan tujuan agar lebih terfokus dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

- 1) Responden penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto
- 2) Penelitian ini dibatasi pada penggunaan variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang terdiri dari *Self efficacy*, Pelatihan dan Kepuasan Kerja dalam mengetahui seberapa besar tingkat Kinerja karyawan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1) Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi hubungan *Self efficacy* terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi hubungan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

2) **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah literatur mengenai *Self efficacy*, Pelatihan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

2. Manfaat Praktis

- 1) Manfaat bagi perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk mengetahui pengaruh Kinerja melalui kepuasan kerja. Dan dapat membantu perusahaan dalam mengatur sumber daya tenaga kerja yang ada dalam perusahaan untuk meningkatkan setiap individu secara efektif. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

- 2) Manfaat bagi peneliti

Peneliti dapat mengetahui aplikasi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan *Self efficacy*, Pelatihan terhadap Kinerja Masinis dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* serta sebagai syarat menempuh gelar sarjana S1 program studi manajemen pada Universitas Muhammadiyah Purwokerto.