

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi merupakan proses keterbukaan informasi yang sangat cepat sehingga mampu mempengaruhi perubahan bisnis secara signifikan melalui penerapan teknologi modern. Untuk itu perlu sumber daya manusia yang handal dengan orang-orang yang mencukupi. Agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghadapi era globalisasi. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menyiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam era globalisasi.

PT Kereta Api (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi darat, khususnya pengelolaan kereta api di Indonesia. Dalam pelayanan transportasi, PT KAI bersaing dengan transportasi darat maupun udara. Sampai saat ini PT. Kereta Api (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang melayani jasa perkeretaapian di Indonesia. Sebagai penyedia jasa transportasi darat yang tanpa hambatan, bukan berarti PT. Kereta Api (Persero) tidak memiliki kompetitor. Kompetitor PT. Kereta Api (Persero) memanfaatkan ceruk pasar, dimana penumpang membutuhkan modal transportasi lain sebagai penghubung dari stasiun untuk sampai ke tujuan pelanggan. Dalam hal ini kompetitor usaha perkeretaapian di Indonesia sisi modal transportasi masal,

kecepatan, kenyamanan, pelayanan dan ketepatan waktu adalah bus antar kota antar provinsi, mobil sewaan dan pesawat terbang.

Selama empat tahun terakhir, jumlah penumpang yang dilayani PT KAI berkisar 199 juta sampai 277 juta penumpang dan diperkirakan akan terus bertambah. Di tahun 2016, PT KAI memiliki target penumpang mencapai 1 milyar penumpang. Minat penumpang yang besar akan kereta api sebagai alat transportasi anti macet dalam hal ini PT KAI dari tahun 2010 sampai 2015 berfluktuatif pada 2010. Jumlah persentasenya sebesar 15,84 % pada tahun berikutnya 2011 menurun sebesar 0,3 % menjadi 15,54 %. Pada tahun 2012 terjadi kenaikan walaupun kecil sebesar 0,22 % menjadi menjadi 15,76 % pada tahun 2013-2014 kenaikan begitu signifikan yaitu pada tahun 2013 sebesar 1,08 % (16,84 %) dan 2014 sebesar 4,8 % (21,64 %) selanjutnya pada tahun 2015 menurun drastis sebesar 7,26 %.¹ Untuk itu PT KAI harus meningkatkan kualitas pelayanan dan fasilitas serta juga keamanan untuk penumpang kereta api. Peningkatan pelayanan tidak terlepas dari sumber daya manusia PT KAI. Untuk itu PT KAI mempersiapkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik yang diharapkan dalam mencapai empat pilar perusahaan yaitu keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Subekti (2013), menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT KAI DAOP IV Semarang. Penelitian Astarini (2014), menghasilkan pengaruh positif pengalaman kerja,

¹ PT KAI (Persero) *Annual Report*

kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2014), menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Maksud dari penelitian ini adalah mengkombinasikan variabel penelitian dari Subekti (2013), Aristarini (2014) dan Prasetyo (2014) yaitu kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi yang telah terbukti signifikan terhadap kinerja dan diharapkan mampu menghasilkan tingkat determinasi (R^2) yang tinggi. Penelitian mengambil objek di PT KAI Daop V Purwokerto karena penelitian mengenai kinerja belum pernah diteliti sebelumnya.

Menurut Bass dan Riggio dalam Wahyu Hamdani (2012), secara konseptual kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang mampu meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi. Dampak dari digunakannya konsep kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi adalah bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama.

Variabel kedua yang digunakan adalah kompetensi. Menurut Malthis dan Jackson dalam Christilia (2013), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan

kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Dampak dimasukkannya variabel kompetensi dalam penilaian kinerja adalah dengan penentuan kompetensi dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang baik bagi perusahaan. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja kerja karyawan.

Menurut Rivai (2010), kompensasi merupakan sejumlah uang yang diterima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya. Dan menurut Simamora (2014), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Dampak penilaian kompensasi dalam penilaian kinerja dalam organisasi adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi

dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di PT KAI DAOP V Purwokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan Administrasi PT. KAI Daop V Purwokerto ?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial antara kompetensi dengan kinerja karyawan administrasi PT. KAI Daop V Purwokerto ?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial antara kompensasi dengan kinerja karyawan administrasi PT. KAI Daop V Purwokerto?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT. KAI Daop V Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan administrasi PT KAI Daop V Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan administrasi PT KAI Daop V Purwokerto

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara persial terhadap kinerja karyawan administrasi PT KAI Daop V Purwokerto
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan administrasi PT KAI Daop V Purwokerto

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informaasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh. kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT KAI Daop V Purwokerto.

2. PT KAI Daop V Purwokerto

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memeberikan informasi yang berharga bagi kantor yang terkait dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik .

3. Bagi peneliti

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang SDM dan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan.
- b. Memahami aplikasi dari sumber daya manusia khususnya permasalahan kinerja dengan kepemimpinan transformasi, kompetensi dan kompensasi.

- c. Sebagai syarat lulus Sarjana Manajemen S1 dari Fakultas Ekonomi UMP.

