

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini transportasi Kereta Api telah menjadi pilihan masyarakat Indonesia. Menurut PT. KAI (Kereta Api Indonesia) selama empat tahun terakhir jumlah penumpang yang dilayani berkisar 199 juta sampai 277 juta penumpang dan diperkirakan akan terus bertambah. Minat penumpang yang besar akan kereta api sebagai pilihan alat transportasi dikarenakan salah satunya adalah ketepatan waktu perjalanan dibanding moda transportasi yang lain( <https://kai.id/> , 2017).

PT KAI merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi darat, khususnya pengelolaan di PT KAI (Kereta Api Indonesia) di Daop (Daerah Oprasi) V Purwokerto. Dalam pelayanan transportasi, PT KAI bersaing dalam transportasi darat. Sampai saat ini PT. KAI merupakan satu-satunya perusahaan yang melayani jasa perkeretaapian di Indonesia. Sebagai penyedia jasa transportasi darat yang tanpa hambatan, dimana penumpang membutuhkan modal transportasi lain sebagai penghubung dari stasiun untuk sampai ke tujuan pelanggan (<https://kai.id/> ,2017)

Di dalam PT. KAI Daop V Purwokerto karyawan diuntut untuk memiliki 5 Nilai Budaya Perusahaan yaitu yang pertama Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan, memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri

dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya. Yang ke dua Profesional adalah memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan dan membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan orang lain. Yang ketiga Keselamatan adalah sifat kompromi dan konsisten menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi risiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian. Yang ke empat Inovasi adalah selalu mengembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan. Yang kelima adalah Pelayanan prima adalah memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: *Ability* (Kemampuan), *Attitude* (Sikap), *Apperance* (Penampilan) *Attention* (Perhatian), *Action* (Tindakan), dan *Accountability* (Tanggung jawab) (<https://kai.id/>, 2017).

Untuk mewujudkan nilai budaya, PT. KAI, perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Jadi dengan memperhatikan kinerja karyawan PT. KAI, maka kinerja perusahaan dapat optimal.

Penelitian mengenai kinerja pada perusahaan jasa telah dilakukan oleh beberapa peneliti dan variabel signifikan yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa peneliti adalah kompetensi (Posuma, 2013; Mustofa, 2016), budaya organisasi (Suprayetno, 2008; Sutrisno; 2009, Nugroho; 2011, Tintami, 2012; Lanjar, 2017), komitmen (Tobing, 2009; Sutrisno, 2010, Nugroho; 2011, Murty; 2012, Lanjar; 2017), kepemimpinan partisipatif (Mustofa, 2016), kepemimpinan transformasional (Tintami, 2012), kepemimpinan (Suprayetno, 2008; Nugroho; 2011, Posuma, 2013; Trang, 2013; Apriani, 2016), kepuasan kerja (Suprayetno, 2008), kompensasi (Posuma, 2013); Murty,2012), motivasi (Suprayetno, 2008; Murty, 2012; Setiawan,2015; Apriani, 2016), stres kerja (Sutrisno,2009) kecerdasan emosional (Fitriastuti, 2013), lingkungan kerja (Apriani, 2016).

Maksud dari penelitian ini adalah akan mengkaji variabel-variabel yang berkaitan dengan pelaksanaan nilai budaya yang dilaksanakan PT. KAI Daop V Purwokerto sejak tahun 2011 yaitu kompetensi, budaya organisasi dan komitmen. Variabel-variabel tersebut terbukti signifikan pada penelitian terdahulu dan belum pernah di teliti di PT. KAI Daop V Purwokerto.

Menurut Wibowo (2013:325) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengendukasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Dampak dimasukkannya variabel kompetensi dalam penelitian 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. Program nilai budaya akan berhasil bila memperhatikan dan didukung kompetensi karyawan.

Variabel kedua yang digunakan adalah budaya organisasi. Menurut Moeljono (2005), budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang-orang di dalam organisasi. Program nilai budaya bila dilaksanakan secara berkelanjutan akan menjadi budaya perusahaan.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Program akan berjalan dengan baik bila tidak ada karyawan yang tidak loyal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI Daop V Purwokerto.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop V Purwokerto?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto?
3. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto?
4. Apakah kompetensi, budaya organisasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto?
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop V Purwokerto

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan PT KAI (Kereta Api Indonesia) Daop V Purwokerto.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan strategi peningkatan perusahaan untuk membantu pemahaman kompetensi, budaya organisasi dan komitmen, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.