

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti ini perkembangan ekonomi semakin pesat, persaingan di dunia bisnis juga semakin ketat, di mana banyak perusahaan berlomba – lomba untuk mendapatkan laba yang tinggi dengan berbagai cara. Salah satu cara untuk mendapatkan laba tersebut adalah dengan mencari atau menciptakan sumber daya manusia yang handal, karena pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk terciptanya kinerja yang baik dan produktifitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas segala aktifitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksana secara optimal.

Setiap perusahaan harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai, mustahil perusahaan tersebut dapat maju dan berkembang.

Suatu perusahaan yang ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka perusahaan tersebut akan berusaha untuk merubah para pegawainya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para pegawainya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk memperoleh pegawai yang produktifitasnya

tinggi atau bisa dikatakan maksimal kerjanya maka diperlukan suatu usaha untuk meningkatkan prestasi pegawai. Prestasi Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kegiatan layanan bidang Transportasi darat. Dengan demikian para pegawai akan lebih sehat, reaktif dan produktif, prestasi pegawai dalam pelayanan masyarakat akan semakin meningkat. Pelayanan transportasi merupakan salah satu kebutuhan infrastruktur bagi masyarakat sehingga mobilitas penduduk dan aktivitas perekonomian berjalan lancar.

Pada intinya prestasi pegawai dalam pelayanan yang terbaik bagi masyarakat sebagai konsumen dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mendapatkan pelayanan prima sebagai perwujudan prestasi pegawai pemerintah dan abdi masyarakat. Dalam jangka panjang kepuasan masyarakat yang telah dilayani dengan prestasi pelayanan yang paripurna dapat menimbulkan kepuasan masyarakat terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero), sehingga jika masyarakat membutuhkan Transportasi darat segera datang ke PT. Kereta Api Indonesia (Persero) untuk mendapatkan layanan.

Guna meningkatkan Prestasi Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), perlu diupayakan beberapa faktor sumber daya manusia diantaranya *teamwork*, etika kerja dan pengawasan yang diupayakan secara terpadu. Permasalahan mendasar bagi prestasi pegawai adalah *teamwork* yang kurang berjalan dengan baik, yang mana mereka mengedepankan ego pribadi, bernafsu menduduki kedudukan yang lebih tinggi dengan yang lain dengan cara yang kurang sehat, sehingga mempengaruhi hal *teamwork* antar pegawai.

Sebagaimana diuraikan di atas, perkembangan iptek telah semakin pesat, serta modernisasi di segala bidang cenderung menyebabkan dekadensi moral yang dapat mengganggu prestasi pegawai. Dekadensi moral

cenderung menyebabkan dekadensi moral yang dapat mengganggu prestasi pegawai. Dekadensi moral cenderung pada kerusakan akhlak dan ditinggalkannya etika karena mengumbar hawa nafsunya sehingga kurang memikirkan hal-hal yang produktif dalam pekerjaannya. Dalam memperbaiki dekadensi moral di tengah modernisasi maka diperlukan pembinaan etika pegawai yang tinggi, jika tidak kemampuan prestasi pegawai akan semakin tertinggal seiring perkembangan iptek dan modernisasi yang semakin pesat. Prestasi bukan hanya untuk pegawai atau pengusaha swasta saja, tetapi para pegawai pemerintah pun sangat memerlukannya. Terlebih lagi yang perlu ditekankan adalah etika atau etiket, dimana etiket merupakan hal yang terpenting bagi seorang pegawai professional melebihi faktor-faktor prestasi pegawai lain.

Pengawasan akan membuat pegawai berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan pengawasan yang kurang mengakibatkan pegawai tidak professional dan bekerja dengan seenaknya sendiri, dengan demikian tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut di atas penulis sangat tertarik untuk mengangkat judul “Analisis Pengaruh *Teamwork*, Etika Kerja dan Pengawasan terhadap Prestasi Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di UPT Crew KA Sidotopo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dapat diuraikan maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor *teamwork*, etika kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan (bersama) terhadap Prestasi Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) di UPT Crew KA Sidotopo?
2. Apakah faktor-faktor *teamwork*, etika kerja dan pengawasan berpengaruh secara parsial (sendiri) terhadap Prestasi Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) di UPT Crew KA Sidotopo?
3. Manakah diantara faktor-faktor *teamwork*, etika kerja dan pengawasan yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) di UPT Crew KA Sidotopo.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor *teamwork*, etika kerja dan pengawasan secara simultan (bersama) terhadap Prestasi Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) di UPT Crew KA Sidotopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor *teamwork*, etika kerja dan pengawasan secara parsial (sendiri) terhadap Prestasi Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) di UPT Crew KA Sidotopo.
3. Untuk mengetahui manakah diantara faktor-faktor *teamwork*, etika kerja dan pengawasan yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) di UPT Crew KA Sidotopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai pembelajaran bagi penulis terhadap penerapan teori yang telah diperoleh selama kuliah untuk dianalisa secara ilmiah.

2. Aspek Pengembangan ilmu Pengetahuan

Bagi ilmu pengetahuan, sebagai bahan tambahan referensi dan wacana khususnya yang berkaitan dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai.

3. Aspek Praktis

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai prestasi pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (persero).