

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi, baik yang menawarkan jasa ataupun produk. Banyak pebisnis mempunyai strategi, rencana, dan produk atau jasa yang luar biasa, gagal karena tidak benar-benar paham mengenai manajemen sumber daya manusia (Snell dan Bohlander, 2012: 4). Kinerja suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya penting bagi organisasi. Untuk mencapai kesuksesan dan dapat selalu berkembang, suatu perusahaan atau organisasi perlu memerhatikan bagaimana mereka mengelola dan memperlakukan sumber daya manusianya, agar dapat menunjang kesuksesan aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan mereka.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana

yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Bagi sebuah perusahaan biasanya tujuan yang diinginkan adalah dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk itu dibuat target rencana yang harus dicapai oleh semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. Jasa transportasi kereta api di Indonesia sangat dibutuhkan oleh masyarakat, karena kereta api ini merupakan alat transportasi yang cukup aman, bebas hambatan dan harganya yang terjangkau. Berdasarkan hasil riset Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, proyeksi pangsa angkutan penumpang kereta api terhadap transportasi Indonesia, menunjukkan angkutan penumpang kereta api lebih besar dari pesawat dan kapal laut, serta terjadi peningkatan dari 7,26 % pada tahun 2010 menjadi 8,01 % pada tahun 2015. Hal tersebut menunjukkan besarnya kebutuhan masyarakat terhadap kereta api terus meningkat.

Peningkatan kebutuhan masyarakat akan kereta api, mendorong PT. Kereta Api Indonesia untuk menjaga dan meningkatkan kinerja mereka agar kualitas pelayanan yang diberikan akan memuaskan pelanggannya. Untuk dapat memuaskan pelanggannya, PT. Kereta Api Indonesia perlu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dengan memperbaiki masalah-masalah pelayanan yang ada. Masalah-masalah tersebut adalah masih kurangnya kinerja PT Kereta Api Indonesia dalam hal ketepatan waktu dalam keberangkatan dan kedatangan kereta, serta masih seringnya terjadi peristiwa kecelakaan kereta api.

Di masa sekarang ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh banyak negara. Sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah membantu

perkembangan perusahaan di negara berkembang, maka dari itu pembangunan yang dilaksanakan akan terasa cepat, tepat, dan mudah. Kehidupan negara yang masyarakatnya semakin meningkat, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan yang semakin tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Dengan sumber daya yang diandalkan, diharapkan dengan adanya untuk membangun sampai pelaksanaan operasionalnya akan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi terjadinya persaingan yang semakin kuat. Manajemen perusahaan sangat perlu menetapkan berbagai langkah dan kebijakan yang dapat dicapai dengan baik, maka dari itu untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan sekali *performance* karyawan karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan, agar para karyawan mau bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan agar pencapaian dan tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan selalu tercapai. Budaya organisasi memberikan ciri dan identitas kepada sebuah perusahaan atau organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga merupakan fondasi bagi sebuah perusahaan.

Budaya organisasi di perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Sangat dibutuhkan untuk karyawan karena untuk mengatur para karyawan dalam hal melakukan pekerjaan agar para karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan tidak melanggar aturan perusahaan dan

merugikan perusahaan ke depannya demi mencapai tujuan visi dan misi perusahaan. Dan perusahaan juga harus memberikan kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan pekerjaannya. Dalam hal ini kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena merupakan salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai jika para karyawan tidak mendapatkan kompensasi sesuai pekerjaannya maka mengakibatkan produktivitas kinerja mereka menurun tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, maka perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya harus memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaannya demi meningkatkan kinerja karyawan, jika program kompensasi dirasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya

Selain itu faktor teknis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan faktor non teknis pun berpengaruh seperti peran motivasi, maka dari itu perusahaan harus pintar-pintar mengelola karyawan dalam memberikan motivasi dan merangsang motivasi itu muncul. Jika para karyawan mendapatkan motivasi maka akan ada rasa keinginan, dorongan, dalam melakukan tindakan-tindakan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam bekerjapun karyawan juga harus puas dengan tugas yang dikerjakan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini juga merupakan faktor yang penting dalam mengukur kinerja pegawai di perusahaan.

Budaya organisasi ,kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor–faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut. Maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi dan dampaknya pada Kepuasan kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya “

1.2. Rumusan Masalah

Pada hakikatnya banyak permasalahan yang akan ditemukan dalam penelitian ilmiah ini akan tetapi dengan berbagai keterbatasan dan juga untuk memenuhi sasaran serta tujuan penelitian ini, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan dalam rumusan :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui variabel budaya organisasi terhadap motivasi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.
2. Untuk mengetahui variabel kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya
3. Untuk mengetahui variabel budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.
4. Untuk mengetahui variabel kompensasi terhadap kepuasan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya
5. Untuk mengetahui variabel motivasi terhadap kepuasan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi mahasiswa STIE mahardika dalam rangka pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia
2. Sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi pengelolaan manajemen sumber daya manusia di

perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya dalam menetapkan kebijakan- kebijakan untuk pegawai khususnya untuk memotivasi pegawai guna meningkatkan kepuasan karyawan di perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.