

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan jasa transportasi ini sangat pesat, berbagai macam bentuk jenis alat transportasi banyak diciptakan oleh manusia untuk memberikan fasilitas bagi kehidupan mereka. Pemerintah sendiri sudah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan dunia transportasi dengan menyediakan sarana dan prasarana transportasi untuk mewujudkan transportasi yang menciptakan stabilitas pemerataan pembangunan serta menembus daerah terpencil sekalipun.

Pembangunan perkeretaapian di Indonesia pada mulanya lebih dimaksudkan untuk kelancaran pengangkutan barang ekspor dari pedalaman ke pelabuhan. Semasa perjuangan melawan Belanda dan Jepang, kereta api banyak dimanfaatkan untuk kepentingan perjuangan, tidak hanya sebagai mobilitas para pejuang, tetapi juga untuk memblokir tentara lawan ke daerah pertahanan pejuang Indonesia.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyelenggarakan jasa transportasi darat. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tidak menghadapi persaingan secara langsung dari perusahaan kereta api lainnya karena sampai saat ini memang tidak ada penyelenggara jasa transportasi darat kereta api dari swasta, walaupun tidak mengalami persaingan secara langsung tetapi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) akan menghadapi persaingan secara tidak langsung dari jasa transportasi darat lainnya, seperti bus antar kota dan travel.

Dalam suatu organisasi perusahaan, manajemen yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan usaha dan salah satu hal

terpenting dari manajemen itu sendiri. Unsur manusia berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen dan berkembangnya perusahaan tergantung dari hasil kerja sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas juga mutlak bagi organisasi atau perusahaan yang berskala besar, sedang bahkan perusahaan kecil sekalipun.

Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan maupun organisasi baik dalam lingkup pemerintah maupun swasta yang bergerak dalam bidang jasa maupun non jasa. Sumber daya manusia tersebut mencakup keseluruhan individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi mulai dari level tertinggi sampai terendah yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, semua sumber daya manusia tersebut memiliki peran dan fungsi yang sama yaitu mendukung kemajuan perusahaan maupun organisasi yang menaunginya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2004:26) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab serta inisiatif. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki peranan utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan potensi yang besar akan kelangsungan roda perusahaan. Peranan utama tersebut harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dengan mempunyai potensi yang mumpuni dalam perusahaan untuk digunakan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Perencanaan Sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional karena sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan pengalaman pengembangan, pengimplementasian dan pengendalian kebutuhan tersebut yang terintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan keberhasilan bagi perusahaan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seseorang karyawan merupakan investasi paling berharga dalam organisasi yang menjadi asset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaanya sebagai kunci utama faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa

peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perusahaan (*agen of change*).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2010:379) “ Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.” Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dari dalam diri pegawai tersebut atau rangsangan yang timbul dari luar. Setiap perusahaan memberikan rangsangan dan dorongan agar setiap karyawan atau sumberdaya manusia dari setiap divisi termotivasi dan memiliki ide-ide atau kinerja yang efektif untuk menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkannya motivasi kerja serta semangat kerja dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam mempertahankan karyawan atau sumberdaya manusia ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap dan tunjangan (*fringe benefits*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental bagi seluruh keluarganya. Berdasarkan peraturan legal, berdasarkan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Disamping itu lingkungan kerja yang signifikan dapat juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Lingkungan kerja yang seperti ini sendiri terdiri atas fisik dan non

fisik yang melekat dengan karyawan dan tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja. Lingkungan yang segar,nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan setiap tugasnya yang berdampak pada kinerja yang baik.Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan,sikap saling menghargai dikala perbedaan pendapat dan lain sebagainya adalah salah satu syarat wajib untuk terus menerus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Dalam menciptakan kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi yang ditimbulkan baik intrinsik maupun ekstrinsik, lingkungan yang kondusif akan membawa dampak kesejahteraan bagi setiap sumber daya manusia dan setiap karyawan akan lebih aktif untuk mengembangkan potensi diri guna untuk kemajuan perusahaan.karena faktor manusia merupakan faktor utama yang sangat penting artinya bagi setiap kehidupan suatu perusahaan.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong (*driven force*) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan membalik tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut diatas penelitian memfokuskan pada kinerja bagi setiap sumber daya manusia yang sangat berpengaruh bagi perkembangan di suatu perusahaan dan sebagai tolak ukur untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu penulis membuat sebuah penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan

Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
5. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
7. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.

2. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.
5. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.
6. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.
7. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Kegiatan penelitian pada dasarnya adalah usaha usaha yang dilakukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, karena itu hasilnya akan lebih berguna bila mampu memberikan hasil kepada banyak pihak. Oleh sebab itu ada beberapa manfaat yang bisa diambil dari ini:

a. Aspek akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil dari penelitian bisa memberikan kontribusi berharga terhadap perkembangan ilmu pendidikan Khususnya untuk meningkatkan

model pembelajaran dan perkembangan wawasan serta keterampilan dan pengetahuan baik untuk peneliti maupun pembaca.

c. Aspek praktis

Disisi lain, hasil dari suatu penelitian itu bermanfaat juga untuk menyelesaikan permasalahan praktis dan menyelidiki keadaan alasan maupun konsekuensi terhadap keadaan tertentu, keadaan tersebut bisa dikontrol melalui eksperimen maupun observasi. Penelitian memberikan peran penting guna memberikan pondasi atas tindak dan keputusan dalam semua aspek.