

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kereta api merupakan salah satu moda transportasi darat antar kota yang semua lapisan masyarakat membutuhkannya. Sistem perkeretaapian Indonesia terus berkembang yang terlihat pada kemajuan berkelanjutan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Mengingat jumlah pengguna jasa kereta api yang terus meningkat, maka keseimbangan antara kantor yang tepat dan peningkatan sifat bantuan yang baik perlu dijaga agar masyarakat lebih percaya diri dan memutuskan untuk menggunakan jasa angkutan kereta api. Transportasi di Indonesia merupakan bagian penting dari kehidupan pribadi. Seiring berjalannya waktu, interaksi transportasi sebagai metode transportasi telah berkembang. Hal ini terjadi sepanjang waktu karena adanya perubahan perbaikan dan kebutuhan akan metode transportasi yang berskala besar dan sederhana.

Pertumbuhan penggunaan transportasi darat keretaapi di Indonesia, khususnya di Surabaya semakin meningkat. PT KAI Daop 8 Surabaya mencatat 292.771 pengguna memanfaatkan transportasi kereta api di berbagai stasiun di lingkungan sekitar pada Agustus 2020. Angka ini meningkat dibandingkan dengan bulan sebelumnya yang mencapai 192.057 konsumen. Selama empat bulan terakhir sejak dimulainya variasi baru, berbagai individu mulai memanfaatkan transportasi kereta api, dan kami juga mencatat kenaikan yang terus-menerus selama jangka waktu multi bulan tersebut, "ujar Suprpto selaku Advertising Supervisor PT. KAI Daop 8 Surabaya yang mengklarifikasi seluk-beluk kenaikan catatan traveller tersebut. Selama empat bulan terakhir Mei 2020 tercatat 66.523 traveller, Juni 120.598 traveller, Juli 192.057 traveller, dan Agustus 292.771 traveller (Republika.co.id, 2020).

Berdasarkan perkembangan penumpang pada moda transportasi di Surabaya, khususnya pada PT KAI Daerah Operasi (Daop) 8 Surabaya tersebut diperlukan sumber daya manusia yang cukup dalam melayani masyarakat secara efektif sehingga penumpang mendapatkan pelayanan jasa transportasi kereta api yang memuaskan.

Kelangsungan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya, karena tugas sumber daya manusia dalam suatu organisasi benar-benar menentukan apakah organisasi tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di kemudian hari. Untuk situasi ini sangat baik dapat dikatakan bahwa pencapaian suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat secara eksklusif dilihat hanya pada hasil akhir yang diraih oleh organisasi melainkan harus dilihat juga siapa yang berada di belakang produk akhir. Dengan cara ini, pencapaian tujuan organisasi harus ditopang oleh pengurus yang solid dan berkualitas. Dengan memiliki pekerja atau SDM yang berkualitas, organisasi memiliki sumber daya yang mahal sedemikian rupa sehingga sulit untuk menghargai mereka secara tunai. HR harus diawasi dengan ahli untuk mencapai keselarasan antara persyaratan perwakilan dan permintaan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan ini merupakan kunci utama dalam kemajuan organisasi. Layanan karyawan yang mahir diusulkan untuk menjauh dari masalah.

Sejauhmana hebatnya berbagai aset yang diklaim oleh sebuah organisasi, misalnya, modal, bahan mentah, dan inovasi; tanpa adanya dukungan manusia yang dapat bekerja dengan baik secara memadai tetap tidak akan mencapai tujuan organisasi secara maksimal, bahkan kekecewaan pun akan dirasakan. Dengan cara ini, untuk mencapai hasil yang layak, karyawan ini harus diberikan perbaikan agar kepuasan kerja dapat meningkat sehingga mereka akan bekerja dengan lebih baik dan lebih bersemangat. Kemudian

Luthans (dalam Changriawan, 2017: 3) mencirikan pemenuhan pekerjaan yang representatif sebagai kecenderungan baik yang dibentuk dari pemeriksaan pekerja terhadap pekerjaannya bergantung pada pandangan pekerja tentang seberapa baik pekerjaan mereka, menyiratkan bahwa apa yang didapat dari penggilingan memuaskan apa adanya. berpikir tentang signifikan. Pemenuhan pekerjaan merupakan suatu kondisi perasaan senang atau senang yang muncul dari suatu pemeriksaan tugas atau wawasan kerja seseorang.

Pemenuhan kepuasan kerja yang tinggi dibingkai melalui motivasi karyawan yang tinggi. Karyawan dengan motivasi yang tinggi senantiasa menunjukkan bahwa mereka senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Rivai dan Sagala (dalam Kurniasari, 2018: 33) motivasi adalah perkembangan perspektif dan kualitas yang memengaruhi orang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai tujuan personal.

Pembentukan tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan diperlukan suatu budaya kerja yang terdapat di suatu organisasi yang disebut dengan budaya organisasi. Tingginya budaya organisasi akan berdampak positif pada tingginya motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Schein (dalam Yuswani (2016: 39) mencirikan budaya organisasi sebagai model anggapan mendasar yang dibuat, ditemukan atau diciptakan oleh satu kelompok tertentu, yang dimaksudkan untuk mencari cara menangani masalah transformasi luar dan integrasi internal yang berkinerja prima.

Selain budaya organisasi yang mampu menciptakan motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi, factor kompensasi juga berperan sangat penting karena kualitas kompensasi yang tinggi akan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Seperti yang dijelaskan Marwansyah (2016: 269) kompensasi didefinisikan sebagai jenis remunerasi atau hadiah, baik secara langsung maupun implikasinya, finansial atau non-finansial, yang wajar dan

pantas bagi karyawan, sebagai penghargaan atau komitmen dari organisasi guna pencapaian tujuannya.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sebuah badan usaha milik negara yang memberikan dan mengawasi penyelenggaraan angkutan kereta api di Indonesia yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena merupakan moda angkutan umum yang terlindungi, bebas hambatan dan terjangkau. Wilayah operasi 8 Surabaya merupakan salah satu ruang kerja jalur kereta api PT. Kereta Api Indonesia (Persero) secara konsisten menitikberatkan pada kualitas layanan dalam pelayanan angkutan masal. Untuk mencapai hal itu salah satu upaya yang dilakukannya adalah melalui pengelolaan kebutuhan perjalanan kereta api khususnya pada masinis.

Beberapa masalah yang kerap muncul dari masinis di PT. KAI (Persero) Daop 8 Surabaya adalah masinis merasa belum mendapatkan kepuasan kerja khususnya pada pengelolaan kebutuhan masinis yang seringkali kurang memenuhi prinsip keadilan khususnya pada besar kompensasi dan model budaya kerja yang berlaku sehingga berakibat mereka (masinis) kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terkait dengan beberapa uraian dari berbagai permasalahan tersebut, maka skripsi ini membahas topik tentang pengaruh *organizational culture* dan *compensation* terhadap *motivation* dalam meningkatkan *job satisfaction* masinis pada PT. KAI (Persero) Daop 8 Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Menurut sejumlah indeidentifikasi masalah yang diuraikan pada latar belakang masalah tersebut, selanjutnya beberapa permasalahan terkait dengan tema yang diangkat pada riset ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Sejauhmana efek budaya organisasi pada motivasi kerja masinis pada PT. KAI Daerah Operai VIII Surabaya?
- b. Sejauhmana efek kompensasi pada motivasi kerja masinis pada PT. KAI Daerah Operai VIII Surabaya?
- c. Sejauhmana efek budaya organisasi pada kepuasankerja masinis pada PT. KAI Daerah Operai VIII Surabaya?
- d. Sejauhmana efek kompensasi pada kepuasankerja masinis pada PT. KAI Daerah Operai VIII Surabaya?
- e. Sejauhmana efek motivasi pada kepuasankerja masinis pada PT. KAI Daerah Operai VIII Surabaya?
- f. Sejauhmana efek budaya organisasi pada kepuasankerja yang dimediasi oleh motivasi masinis pada PT. KAI Daerah Operai VIII Surabaya?
- g. Sejauhmana efek kompensasi pada kepuasankerja yang dimediasi oleh motivasi masinis pada PT. KAI Daerah Operai VIII Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu dari uraian beberapa permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari riset ini antara lain:

- a. Guna menganalisis efek budaya organisasi pada motivasi kerja masinis di PT. KAI Daerah Operasi VIII Surabaya.
- b. Guna menganalisis efek kompensasi pada motivasi kerja masinis di PT. KAI Daerah Operasi VIII Surabaya.
- c. Guna menganalisis efek budaya organisasi pada kepuasankerja masinis di PT. KAI Daerah Operasi VIII Surabaya.
- d. Guna menganalisis efek kompensasi pada kepuasankerja masinis di PT. KAI Daerah Operasi VIII Surabaya.

- e. Guna menganalisis efek motivasi pada kepuasankerja masinis di PT. KAI Daerah Operasi VIII Surabaya.
- f. Guna menganalisis efek tidak langsung budaya organisasi pada kepuasankerja yang dimediasi motivasi kerja masinis di PT. KAI Daerah Operasi VIII Surabaya.
- g. Guna menganalisis efek tidak langsung kompensasi pada kepuasankerja yang dimediasi motivasi kerja masinis di PT. KAI Daerah Operasi VIII Surabaya.

1.4 Manfaat penelitian

Beberapa kegunaan yang dapat diperoleh dari hasil pembahasan pada riset ini terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Manfaat secara teoritis

Konsekuensi dari riset ini adalah dapat membantu para analis dan mahasiswa STIE Mahardika dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan manajemen tentang sumber daya manusia yang diidentifikasi oleh teori-teori manajemen, khususnya memahami budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masinis.

- b. Manfaat secara praktis

Konsekuensi dari riset ini dipercaya berfungsi sebagai pijakan dalam penatausahaan SDM di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya dalam menyiapkan pendekatan bagi karyawan, khususnya untuk memacu pekerja membangun pemenuhan kebutuhan masinis.