

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Transportasi adalah penopang pembangunan ekonomi global dan begitu pula Indonesia salah satu negara berkembang yang diperkirakan akan menjadi ekonomi terkuat sekitar tahun 2030 berdasarkan perkiraan jangka panjang disajikan Standard Contracted Plc (Muhammad 2021).

Ada banyak kemungkinan moda transportasi yang dapat dipertemukan antara satu moda transportasi yang bermoda transportasi lainnya memungkinkan pelanggan demi memanfaatkan manfaat transportasi demi menikmati layanan transportasi yang lebih nyaman. Berbagai jenis transportasi telah banyak digunakan demi membantu para pengguna jasa transportasi mencapai tujuannya yang berlebih mudah dan cepat. Misalnya bandara telah bergabung yang berpenggunaan terminal dan moda transportasi lainnya.

Di Indonesia, bentuk transportasi yang paling umum digunakan untuk perjalanan masyarakat, terutama untuk perjalanan jarak jauh adalah kereta api. Kondisi transportasi darat kereta api saat ini banyak berubah. Selain itu, rutanya tidak ramai, perjalanan kereta yang tepat waktu dan nyaman bisa menjadi nilai lebih. Keberadaan kereta api saat ini tidak bisa lepas dari sejarah panjang masa lampau.

Mengingat kompleksitas perkeretaapian saat ini, keadaan di dalam stasiun menjadi sangat ramai dan sangat sulit untuk melacak informasi di luar jalur kereta api. Untuk itu diperlukan dukungan informasi yang jelas dan total guna mendukung kerja kantor stasiun, karena fasilitas sangat penting untuk melayani masyarakat. Selain itu, sarana transportasi lain seperti pesawat terbang juga berlomba-lomba membantu meningkatkan fasilitasnya saat ini.

Kereta api merupakan salah satu alat transportasi darat antar masyarakat suatu pulau di Indonesia yang semua lapisan masyarakat membutuhkan mobilitasnya. Sistem perkeretaapian di Indonesia terus berkembang yang berterus berkembangnya PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Yang berjumlah penumpang yang menggunakan jasa angkutan kereta api yang terus meningkat dewasa ini maka perlu dijaga kelancaran koordinasi antar kantor dan peningkatan kualitas pelayanan agar penumpang dapat lebih percaya diri pada mengambil keputusan menggunakan jasa angkutan kereta api.

Perkembangan transportasi kereta api darat di Indonesia khususnya di wilayah Surabaya semakin mengalami perubahan yang nyata. Regional Operations PT KAI (Daop) 8 Surabaya mencatat 292.771 penumpang KA di berbagai stasiun tetangga pada Agustus 2020. Jumlah ini naik dari 192.057 penumpang pada bulan lalu. Pada empat bulan terakhir sejak dimulainya perubahan baru, berbagai jaringan telah mulai menggunakan transportasi kereta api, dan badan usaha juga telah berkembang dengan mantap selama empat bulan, "kata direktur Suprpto. Promosi PT KAI Daop 8 menyebutkan sesungguhnya pada empat bulan terakhir sejak Mei 2020 naik 66523 penumpang 1.20598 penumpang pada Juni 192057 penumpang pada Juli dan 292771 penumpang pada Agustus (Muhammad, 2021).

Untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan perjalanan yang aman dan nyaman dengan persiapan, itu bergantung pada aset manusia yaitu masinis. Di perusahaan kereta api, masinis adalah individu yang berhati-hati untuk mengemudikan kereta api. Aktifitas persiapan masinis mampu meningkatkan kecepatan, mengurangi, menghentikan gerakan persiapan atau menyesuaikan dengan persiapan dan menjamin keamanan perjalanan. Kualitas masinis juga merupakan salah satu komponen utama yang memegang peranan penting bagi setiap perusahaan perkeretaapian, apalagi jika didukung dengan

landasan dan pondasi yang nyaman tanpa bantuan atasan, perintah, pengemudi masih bisa nyaman dan mempersiapkan perjalanan dengan aman dan nyaman.

Bagi sebuah badan usaha penyedia jasa angkutan kereta api komitmennya terhadap aset manusia khususnya pengemudi tidak dapat dipisahkan karena keberharapan demi naik kereta api tergantung pada komitmen pengemudi. Anjuran masinis menghasilkan hasil kerja yang jujur baik kuantitas maupun kualitas yang dimiliki masinis pada melaksanakan tugasnya sesuai yang beruraian tugasnya. Luthans (pada Novita dkk. 2016:0) mempunyai gagasan sesungguhnya partisipasi adalah semacam motivator yang kuat demi tetap sebagai individu pada suatu badan usaha yang berharap melakukan bisnis sesuai yang diharapkan badan usaha, dan pengakuan tertentu tentang kualitas dan tujuan badan usaha.

Bentuk nyata dari rendahnya komitmen dapat dengan mudah dilihat melalui jumlah spesialis yang keluar. Terlepas dari kenyataan bahwa kepercayaan mereka untuk menghentikan aktifitas kerja mereka tidak dapat terwujud secara efektif karena ada dalam beberapa kasus kondisi yang tidak memungkinkan mereka untuk pergi atau pindah ke lingkungan kerja lain. Keragu-raguan untuk pergi menyiratkan perlunya pengabdian dan ketertarikan pada misi mereka dan pengembangan substansi perusahaan.

Pada aktivitasnya sebagai penyelenggara angkutan kereta api massal, terdapat komitmen di antara para masinis PT. KAI dipengaruhi sejumlah faktor fundamental antara lain; kenaikan karir dan kepuasan kerja disebutkan Budiningsih (2017); Rohandi (2016); Pangestu dan Rivai (2015) memiliki hasil penelitian yang memberikan informasi sesungguhnya kenaikan karir dan kepuasan berpengaruh substansial terhadap partisipasi.

Tingginya tingkat partisipasi masinis dipengaruhi oleh perkembangan karir masinis. Menurut Rivai dan Sagala (2016: 27) kenaikan karir merupakan suatu

bentuk proses peningkatan kapasitas tenaga kerja individu demi mencapai karir yang diharapkan. Mengacu pada pola hubungan kenaikan karir yang berketerlibatan masinis. Kenaikan karir adalah pendekatan formal yang diambil badan usaha demi memastikan sesungguhnya setiap orang pada badan usaha memiliki kualifikasi keterampilan dan pengalaman yang tepat saat dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karirnya yang baik demi menjaga produktivitas tenaga kerja dan semangat demi mendorong tenaga kerja agar selalu berusaha dan menghindari kekecewaan pada bekerja yang berujung pada penurunan efisiensi produktivitas perusahaan (Budiningsih 2017).

Tentang bagaimana kenaikan karir dapat mengintervensi tingginya tingkat keterlibatan masinis sebagaimana sejumlah temuan penelitian menunjukkan sesungguhnya kenaikan karir memiliki dampak yang substansial terhadap keterlibatan antara lain. Simanjuntak (2020); Sinaga dan Wahyanti (2019); Yunus dkk (2018); Yusuf dkk (2016).

Peningkatan karir merupakan pendekatan formal yang diambil oleh badan usaha untuk menjamin aset manusia, karena profesi merupakan keperluan kepuasan kerja pelaku kerja di perusahaan yang cukup untuk berkontribusi terhadap pencapaian aset manusia. Tujuan dan sasaran perusahaan telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan oleh tenaga kerja karena dapat dikaitkan dengan keberhasilan positif yang mereka harapkan (Budiningsih, 2017).

Mengenai model hubungan kenaikan karir yang berkepuasan kerja masinis Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibentuk sejauh mana sistem kenaikan karir diterapkan PT. KAI adalah demi masinisnya yang dicapai yang berkejelasan profesi masinis masa depan. Pertumbuhan karir adalah salah satu

hal utama dimana manajer dapat meningkatkan attitude dan komitmen tenaga kerjanya kepada profesinya dan menumbuhkan kepuasan kerja.

Mengenai kenaikan karir dapat berdampak pada kepuasan kerja masinis yang tinggi sebagaimana sejumlah temuan penelitian menunjukkan sesungguhnya kenaikan karir berpengaruh substansial terhadap kepuasan kerja antara lain Rohandi dan Yastin (2021); Suryani (tahun 2020); Katarina (2020); Ramadhan (2016)

Pada operasi kereta api, kepuasan kerja para insinyur juga memainkan peran penting pada meningkatkan komitmennya terhadap profesi mengemudi. Kepuasan pelaku kerja masinis yang besar pada melakukan profesi mengemudi akan berdampak pada komitmen besar masinis PT. KAI demi jasa perjalanan kereta api.

Badan usaha yang berkepuasan kerja tenaga kerja yang tinggi cenderung berkinerja lebih baik daripada badan usaha yang berkepuasan kerja yang rendah (Robbins pada; Hakim 2015:51). Menurut Robbins (2015: 110), kepuasan didefinisikan sebagai perasaan positif tentang evaluasi karakteristik seseorang. Kepuasan kerja diasumsikan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau positif karena evaluasi dan pengalaman kerjanya. Pengalaman seseorang selama bekerja di suatu lokasi sangat mengintervensi keterlibatan seseorang terhadap badan usaha tempatnya bekerja, sehingga kepuasan kerja dapat berimplikasi pada level komitmen. tenaga kerja pada badan usaha.

Tingkat kepuasan kerja setiap individu setiap tenaga kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda tergantung persepsi mereka terhadap Kerja mereka. Selain itu sejumlah perilaku dimaknai sebagai bentuk ketidakpuasan tenaga kerja yaitu penarikan loyalitas dan pengabaian. Pengunduran diri merupakan perilaku tenaga kerja yang mengarah pada pengunduran diri. Loyalitas adalah perilaku tenaga kerja yang mencoba memperbaiki situasi dan

menyarankan perbaikan. Loyalitas adalah perilaku loyal tenaga kerja terhadap badan usaha yang secara pasif menunggu kondisi membaik, sedangkan pengabaian adalah perilaku yang memperburuk kondisi seiring yang berpeningkatan kontinuitas tenaga kerja (Robins dan Hakim 2015: 52).

Sejumlah data empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningkiswari dan Wulandari (2017); Budiningsih (2017); Adzan dkk. Hasil penelitian dari (2020) menunjukkan sesungguhnya kepuasan kerja berpengaruh substansial terhadap komitmen. Memengaruhi.

Pada kondisi tertentu program kenaikan karir yang dijalankan perusahaan mungkin tidak berpengaruh substansial terhadap kenaikan employee engagement. Oleh karena itu diperlukan mediator kepuasan kerja demi meningkatkan pengaruhnya terhadap perkembangan karir masinis. Bukti empiris tentang peran mediasi kepuasan kerja pada meningkatkan pengaruh kenaikan karir terhadap partisipasi mencakup penelitian Rahayu et al (2019); Budiningsih (2017).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Wilayah Operasi 8 Surabaya merupakan badan usaha milik negara yang berada di wilayah Wilayah Operasi 8 Surabaya yang menyediakan dan menyediakan jasa angkutan kereta api yang sangat dibutuhkan masyarakat di Indonesia sebagai moda transportasi memuat. Barang yang sangat dilindungi dan harga yang wajar menyoroti keunggulan layanan pada transportasi kereta api. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu upaya yang dilakukan yaitu memenuhi demand mobilisasi dengan kereta api, khususnya bagi pengemudi.

Berbasis pada observasi penulis pada sejumlah masinis didapatkan informasi sesungguhnya sejumlah problematika terkait yang berketerlibatan masinis tampak kurang optimal sehingga sejumlah masinis masih cenderung

menunjukkan partisipasi yang kurang terikat secara emosional yang berbadan usaha sehingga mereka tidak peduli mencapai tujuan badan usaha dan mekanisme kerjanya tanpa inovasi pada strategi perjalanan kereta. Selain masalah yang berkaitan yang kepuasan kerja, sejumlah masinis melaporkan sesungguhnya mereka belum mendapatkan kepuasan kerja terutama pada mengelola keperluan mekanik yang seringkali tidak menghormati prinsip-prinsip kesetaraan terutama pada model kenaikan karir yang dianut perusahaan. Kemudian soal kenaikan karir, ada sejumlah kelompok masinis yang berharap menduduki posisi yang lebih tinggi. Sementara itu dapat dipastikan sesungguhnya suatu bisnis akan membutuhkan semakin sedikit orang di posisi yang lebih tinggi. Peluang pertumbuhan karir dan keberharapan demi posisi yang lebih tinggi sering menjadi masalah bagi tenaga kerja di sana.

Berdasarkan uraian beberapa identitas bermasalah yang didukung oleh data empiris mengenai konsep yang dibahas, topik yang dibahas pada riset ini adalah pengaruh kemajuan karir profesi tentang keterlibatan mediasi kepuasan kerja masinis pada PT. KAI Daop 8 Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian landasan dan topik yang tercantum pada penelitian ini, dapat dibangun beberapa permasalahan, antara lain:

- a. Apakah peningkatan karir berdampak pada komitmen ke PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
- b. Apakah pengaruh peningkatan karir terhadap kepuasan mekanik pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
- c. Apakah peningkatan karir mengintervensi komitmen melalui kepuasan kerja mesin-mesin PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan sejumlah formulasi permasalahan, maka target dari riset ini antara lain:

- a. Mengkaji dan menganalisis implikasi peningkatan karir terhadap komitmen masinis di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.
- b. Mengkaji dan menganalisis implikasi peningkatan karir terhadap kepuasan kerja masinis di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.
- c. Mengkaji dan menganalisis implikasi peningkatan karir terhadap engagement melalui kepuasan kerja masinis di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Sub bab ini menjelaskan beberapa kegunaan dari penemuan melalui pengkajian konsep dari riset ini diantaranya:

a. Faktor Akademis

Manfaat ilmiah yang didapat dari hasil pemikiran ini adalah dapat digunakan sebagai acuan pemikiran dan referensi bagi para analis lain melalui studi-studi dengan tema serupa di STIE Mahardhika Surabaya.

b. Faktor peningkatan ilmu pengetahuan

Kegunaan peningkatan pemahaman dari temuan riset ini yaitu:

- 1) Dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada peneliti tentang teori-teori yang berkaitan yang berpeningkatan karir peningkatan kepuasan dan keterlibatan serta penpadaan fenomena masalah pengelolaan aset manusia
- 2) Dapat bermanfaat sebagai referensial akademis untuk mahasiswa selanjutnya dan pembaca yang meneliti topik serupa.

c. Aspek praktis

Hasil penelitian ini ternyata memiliki sejumlah keunggulan terutama sebagai bentuk kontribusi yang bermanfaat terhadap masalah HRM sehingga dapat digunakan sebagai pedoman bagi PT. KAI Zona Operasi 8 Surabaya demi mengidentifikasi tahapan peningkatan khususnya aspek peningkatan karir dan kepuasan kerja pada rangka peningkatan partisipasi masinis.