

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah suatu sistem yang menjalankan bisnis dimana bagian yang satu dengan yang lain berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mencari laba. Hal ini mengingatkan bahwa potensi yang ada pada sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar pada perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai hal tersebut tentu perlu dukungan seperti modal, material dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Disini dituntut kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya secara terencana, terutama sumber daya sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil dalam setiap kegiatan perusahaan. Agar perusahaan tersebut tetap maju dan lebih baik lagi maka perusahaan harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan. Mengingat faktor sumber daya manusia itu mutlak harus ada, bahkan merupakan faktor terpenting melebihi yang lain didalam perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, maka faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang khusus dan lebih serius dalam penanganan manajemennya. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Sejumlah kondisi yang harus dipenuhi untuk manajemen sumber daya manusia yang strategis agar berhasil dalam setiap perusahaan

antara lain adalah kedisiplinan kerja, memotivasi karyawan dan pengembangan karir karyawan untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga tercipta kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan baik dalam kedisiplinan kerja karyawan, memotivasi karyawan dan pengembangan karir maupun dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja.

Menurut Suparyadin (2015:300) kinerja karyawan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Setiap perusahaan memiliki citra tersendiri, baik dalam hal tujuan, visi dan misi serta beragamnya sumber daya (karyawan) yang dimiliki. Tetapi pada dasarnya setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang terbaik dari seluruh karyawannya. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi dari para karyawan akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan perusahaan dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus mampu bersaing dan berusaha dengan maksimal untuk mengembangkan kemampuannya agar dapat bekerja dengan optimal. Handoko (Lijan, 2018:260) mengemukakan bahwa pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi

yang dilakukan seseorang untuk mencapai karier yang diinginkan. Hubungan antara pimpinan dan karyawan juga sangat berpengaruh bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga terjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan yang berdampak positif pada aktifitas kerja dan juga akan berjalan dengan baik tanpa adanya perselisihan.

Dengan adanya motivasi kerja yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya, Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edy Sutrisno (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Namun dalam kenyataannya motivasi kerja yang tinggi tanpa diikuti dengan kedisiplinan dapat mengganggu kinerja karyawan dalam mencapai produktifitas kerja karyawan. Seorang dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak disiplin dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap perusahaan itu sendiri.

Adapun faktor lainnya yang mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Siagian (dalam Katiandagho, Mandey, Mananeke, 2014) mengidentifikasikan Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja yang tinggi serta

kewajiban harus benar-benar dilakukan oleh karyawan harus sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan.

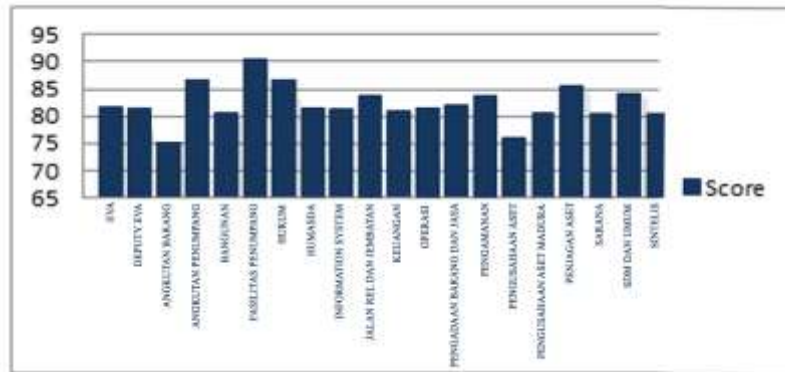
Untuk membuktikan apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka peneliti menetapkan objek di PT. KAI Daop 8 Surabaya. Sekilas tentang PT. KAI Daop 8 Surabaya ini yang bergerak di bidang jasa yaitu penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholder. Selain itu PT. KAI Daop 8 Surabaya juga menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan melalui pemahaman bersama antar atasan dan karyawan mengenai standar, cara dan pengoptimalan karyawan.

Dengan adanya penilaian kinerja tersebut maka perusahaan dapat mengetahui karyawan berdasarkan seberapa besar dapat mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pegawai yang dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja ini untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan karir karyawan, memotivasi performa karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja.

PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya memiliki 20 Divisi yang tercantum dalam Penilaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2018, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya Pada Bulan Januari - Desember 2018**



**Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya 2019**

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam satu tahun pada Tahun 2018 memiliki hasil yang berbeda dari setiap divisi. Divisi Fasilitas Penumpang menciptakan hasil kinerja yang paling baik yakni dengan mencapai skor 90 sehingga mampu mendapatkan hasil yang sangat tinggi, sedangkan Divisi Angkutan Barang menciptakan kinerja yang kurang baik dan optimal yakni dengan skor 75 sehingga mendapatkan hasil yang sangat rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa diagram rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2018 terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan, sehingga belum optimal dalam melakukan kegiatan perusahaan.

Agar pegawai PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka dibuatlah peraturan disiplin kerja yang ditetapkan oleh PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
4. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
- b. Sebagai ide masukan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan