

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tantangan dan ancaman saat ini yang mempengaruhi dunia kerja yaitu mengenai Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber kekuatan bagi perusahaan untuk menjalankan roda organisasi. Selain itu SDM merupakan aset paling berharga bagi suatu organisasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang sangat erat antara SDM dan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas, setiap perusahaan mengupayakan segala cara, salah satunya adalah dengan mempertimbangkan motivasi pekerja dan budaya ditempat kerja. Karyawan yang termotivasi dan bekerja ditempat kerja dengan budaya perusahaan yang positif cenderung lebih baik. Sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau PT. KAI sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal untuk menjalankan operasionalnya dengan baik dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Sehingga PT. KAI memiliki tanggung jawab strategis untuk mengelola karyawan, termasuk menumbuhkan motivasi kerja dan menciptakan dan mempertahankan budaya kerja yang harmonis.

Oleh karena itu, peneliti melakukan PT. Subjek penelitian terkait masalah kinerja karyawan adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero), Daerah Operasi (Daop) 2, Bandung. PT. KAI Daop 2 Bandung merupakan salah satu daerah operasi kereta api Indonesia yang terletak di Bandung.

Daerah Operasional 2 Bandung memiliki beberapa stasiun utama, meliputi

Stasiun Bandung, Stasiun Kiaracondong dan Stasiun Tasikmalaya. Tugas sesuai dengan visi dan misi PT. Kereta Api Indonesia yaitu dengan menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Dengan berinvestasi pada manusia, infrastruktur, dan teknologi, kami mengembangkan solusi transportasi massal terpadu dan memajukan pembangunan melalui kemitraan dengan pemangku kepentingan, termasuk memulai dan mewujudkan pengembangan infrastruktur utama yaitu transportasi. Dengan demikian, PT. KAI Daop 2 Bandung tengah berada dipersaingan yang semakin ketat, untuk itu Unit Sumber Daya Manusia dan Umum (SDMU) PT. KAI Bandung menerapkan budaya yang aman bagi karyawannya dan bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan karyawan.

Menurut Kasmir, (2022:6) manajemen SDM merupakan proses manajemen manusia, serta perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keamanan, kesehatan, dan pemeliharaan hubungan industrial untuk mencapai dan meningkatkan tujuan perusahaan.

Unit SDMU PT. KAI Daerah Operasi (Daop) 2 Bandung memiliki peran sentral dalam pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia di wilayah kerjanya. Unit ini bertanggung jawab memastikan pengelolaan SDM dilakukan secara efektif, mulai dari pengembangan tenaga kerja yang kompeten hingga pengembangan kinerja mereka. Hal ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan yang ada, sesuai dengan standar dan misi PT. KAI.

Salah satu fokus utama Unit MSDM adalah peningkatan kompetensi karyawan. Melalui berbagai program pelatihan, sertifikasi, dan pembelajaran berkelanjutan, karyawan didorong untuk terus mengembangkan keterampilannya.

Langkah ini tidak hanya membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan operasional yang dinamis, tetapi juga memastikan mereka dapat mengadopsi teknologi baru yang relevan dengan perkembangan industri transportasi. Pengelolaan kinerja yang efektif menjadi prioritas lain dalam tanggung jawab Unit SDMU. Sistem evaluasi kinerja yang digunakan berbasis pada target dan pencapaian, baik individu maupun tim. Sistem ini memberikan kejelasan ekspektasi kerja, mendorong peningkatan kinerja, serta memungkinkan pemberian penghargaan yang adil sesuai dengan kontribusi nyata karyawan terhadap perusahaan.

Namun, pengelolaan MSDM dalam skala besar seperti di Daop 2 Bandung tidak luput dari tantangan. Salah satu tantangan utamanya adalah menciptakan sistem yang mampu mengakomodasi kebutuhan karyawan yang beragam, dan memastikan keberlanjutan operasional perusahaan. Adapun tugas membangun hubungan kerja yang harmonis, menjaga keseimbangan kerja, dan memotivasi karyawan merupakan hal penting yang harus diatasi oleh Unit SDM. Dalam menghadapi tantangan tersebut, Unit SDM juga berkomitmen untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Budaya ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan suasana kerja yang kondusif.

Dalam penelitian ini topik yang diangkat terkait kinerja di PT KAI, dimana dari sisi SDM KAI berdasarkan data PT. KAI pusat yang menunjukkan kinerja yang positif yang tercermin dalam sejumlah indikator, diantaranya yang tertuang dalam tabel tersebut.

TABEL 1. 1 KINERJA KARYAWAN PT. KAI

Aspek	Indikator	Nilai 2023	Target 2023	Keterangan
Ketersediaan <i>Talent</i>	Talent di posisi kunci	100%	100%	Memenuhi target SDM

Aspek	Indikator	Nilai 2023	Target 2023	Keterangan
Pelatihan Karyawan	Rata – rata jam pelatihan per karyawan	184 jam (laki – laki) 146 jam (perempuan)	-	Pengembangan kompetensi karyawan
Motivasi dan disiplin	Realisasi <i>Fit To Work</i>	97,84%	85%	Melebihi target

Sumber : Laporan Tahunan dan Berkelanjutan PT. KAI (2023)

Sesuai target kementerian untuk badan usaha milik negara, ketersediaan tenaga kerja secara umum telah mencapai 100 persen tetapi masih dalam kategori "kesiapan talenta". Pada saat yang sama, keterampilan yang lebih terspesialisasi masih dibutuhkan untuk posisi kunci. Karena kompleksitas bisnis, kemampuan, prioritas bisnis, dan reformasi SDM yang sedang berlangsung di perusahaan induk, tingkat kematangan manajemen bakat juga tidak terdistribusi secara merata dalam Grup KAI.

Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja yang ditentukan dalam tabel di atas, PT. KAI akan memperkuat perusahaan melalui budaya yang unik. Budaya suatu organisasi atau perusahaan disebut budaya keselamatan. Jenis budaya ini membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman, memotivasi mereka untuk lebih produktif. Oleh karena itu, ada aspek yang dapat diukur dari budaya dan motivasi perusahaan pada tahun 2023, yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 1. 2 NILAI BUDAYA DAN MOTIVASI PT.KAI

Aspek	Indikator	Nilai 2023	Target 2023	Keterangan	
Budaya Organisasi	<i>Culture health index</i>	70%	70%	Mencapai target yang ditetapkan	Hal 153
Motivasi	Indeks	4,25 (Skala	Sesuai	Mencapai	Hal 49

Aspek	Indikator	Nilai 2023	Target 2023	Keterangan
Karyawan	kepuasan karyawan	5)	target	target perusahaan

Sumber : Laporan Tahunan dan Berkelanjutan PT. KAI (2023)

Pendekatan profesional PT. KAI Daop 2 Bandung terhadap manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aspek utama, seperti penguatan budaya perusahaan dan peningkatan motivasi kerja karyawan. Kedua aspek ini merupakan pilar paling penting untuk mencapai kinerja optimal dalam lingkungan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan nilai-nilai bersama dan arah yang jelas, dan motivasi di tempat kerja menginspirasi individu untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Oleh karena itu, memahami hubungan antara budaya perusahaan, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan berkelanjutan suatu perusahaan.

Berdasarkan data laporan tahunan dan berkelanjutan di situs web PT. KAI pusat, peneliti ingin meneliti kinerja karyawan di kantor PT. Kai Daop 2 Bandung. Penelitian ini konsisten dengan pandangan bahwa masalah tidak selalu mewakili situasi krisis, tetapi lebih merupakan peluang untuk mempertahankan, meningkatkan, atau memperkuat situasi yang ada. Penelitian dengan topik “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” bertujuan untuk menjawab hasil penelitian tentang kinerja pada PT. KAI Daerah Operasi 2, Bandung.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan pengambilan keputusan yang baik, sehingga kinerja karyawan dapat terus berkembang sejalan dengan visi besar perusahaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan memberikan wawasan yang tidak hanya memperkuat elemen positif yang sudah ada, tetapi juga menciptakan inovasi dalam pengelolaan SDM. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan

kontribusi dalam memperkuat budaya organisasi yang inklusif, pengembangan kinerja karyawan yang lebih unggul, serta meningkatkan motivasi kerja untuk mendukung misi besar PT. KAI sebagai penyedia layanan transportasi terbaik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi Di PT. KAI Daop 2 Bandung ?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Di PT. KAI Daop 2 Bandung ?
3. Berapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Di PT. KAI Daop 2 Bandung ?
4. Berapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Di PT. KAI Daop 2 Bandung ?
5. Berapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Di PT. KAI Daop 2 Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian yaitu antara lain :

1. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Di PT. KAI Daop 2 Bandung
2. Untuk Mengetahui Motivasi Kerja Di PT. KAI Daop 2 Bandung
3. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Di PT. KAI Daop 2 Bandung
4. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Di PT. KAI Daop 2 Bandung

5. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Di PT. KAI Daop 2 Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak diantaranya :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pemahaman dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Administrasi Bisnis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan strategi pengelolaan Modal Manusia yang menekankan pentingnya peningkatan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas karyawan sebagai aset utama perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini relevan dengan konsep Sumber Daya Manusia (SDM) dalam administrasi bisnis, karena menyoroti bagaimana faktor budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam mencapai tujuan bisnis.

Lebih jauh, penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan teori yang berkaitan dengan Perilaku Organisasi, yang merupakan bagian dari ilmu administrasi bisnis yang membahas dinamika individu dan kelompok dalam suatu perusahaan. Pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antar variabel ini dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen kinerja, pengembangan sumber daya manusia, serta strategi bisnis berbasis keunggulan kompetitif. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut topik

serupa, baik di sektor transportasi maupun sektor lainnya, sehingga dapat memberikan wawasan baru dalam pengelolaan bisnis secara lebih optimal. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peluang untuk mempertahankan, memperbaiki dan meningkatkan situasi yang sudah ada di PT. KAI Daop 2 Bandung dalam mengelola budaya organisasi dan memotivasi karyawan secara lebih efektif. Dengan memahami hubungan antara kedua aspek tersebut dengan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan manajerial yang mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

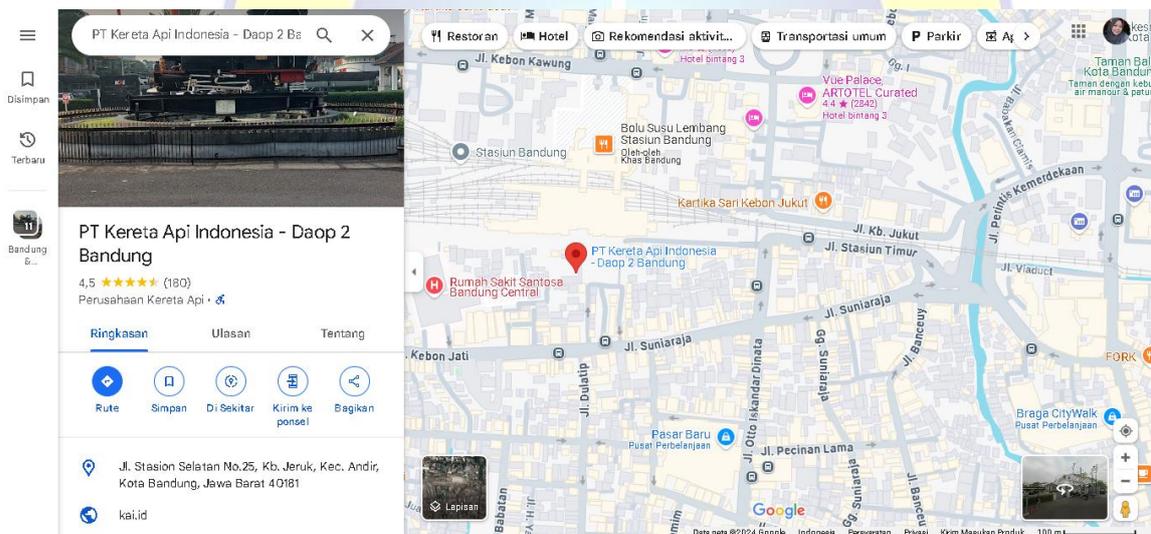
Berikut sistematika penulisan penelitian:

1. BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan skripsi, lokasi dan waktu penelitian.
2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, terdiri dari kajian teoretis, kajian nonteoritis, kajian/ penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.
3. BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.
4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari obyek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.
5. BAB V KESIMPULAN, terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 2 Bandung, yang bertempat di Jalan Stasiun Timur No. 6, Bandung, Jawa Barat. PT. KAI DAOP 2 Bandung dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu wilayah operasional yang sangat penting bagi kelancaran transportasi kereta api di Jawa Barat. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia di PT. KAI DAOP 2 Bandung mencakup tantangan yang kompleks, termasuk penerapan budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang efektif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.



Gambar 1 1 Lokasi Penelitian

Sumber : Google Maps 2024

1.6.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah 6 bulan yaitu dari bulan Oktober 2024 sampai dengan Februari 2025 :

TABEL 1. 3 WAKTU PENELITIAN

No	Kegiatan	2024			2025	
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1.	Pengajuan Judul					
2.	Penelitian Pendahuluan					
3.	Penyusunan Laporan UP					
4.	Bimbingan UP					
5.	Pengajuan Seminar UP					
6.	Sidang Seminar UP					
7.	Revisi UP					
8.	Penelitian Data					
9.	Pengolahan Data					
10.	Penyusunan Skripsi					
11.	Pengajuan Sidang Akhir					
12.	Sidang Skripsi					

Sumber : Peneliti