

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia transportasi semakin membuka wawasan masyarakat tentang dunia transportasi umum. Transportasi berperan dalam memperlancar mobilitas manusia, barang dan jasa. Sehingga posisinya menjadi penting dalam menunjang pembangunan untuk suatu negara terutama didalam hal meningkatkan pertumbuhan perekonomiannya. Kereta api merupakan salah satu sarana transportasi darat yang cukup merakyat, sehingga memiliki pangsa pasarnya (pelanggan) sendiri. Hal ini disebabkan karena harga tiket yang relatif dapat dijangkau oleh berbagai golongan semua ekonomi dengan menyediakan berbagai pilihan harga tiket sesuai dengan sarana dan prasarana serta pelayanan yang ditawarkan. Selain itu juga waktu tempuh yang relatif lebih lebih cepat dibandingkan dengan transportasi darat lainnya, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan jasa transportasi semakin ketat, bukan saja di transportasi darat tetapi juga transportasi udara.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berfokus pada penyediaan layanan transportasi kereta api, baik untuk penumpang maupun barang. Hampir semua jalur yang beroperasi menawarkan layanan angkutan penumpang secara teratur. Kereta api, sebagai salah satu moda transportasi darat, memiliki sejumlah keunggulan dan sangat diminati oleh masyarakat. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung

berupaya memberikan pilihan yang memadai agar masyarakat dapat memenuhi kebutuhan aksesibilitas mereka dalam melakukan perjalanan.

Daerah Operasi 2 Bandung, yang biasa disingkat Daop 2 Bandung, merupakan salah satu daerah operasi perkeretaapian di Indonesia yang berlokasi di Jl. Stasiun Selatan No. 25, Kb. Jeruk, Kec. Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40181 yang berada di bawah pengelolaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dan dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasi (KADAOP) yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia dalam mengawasi jalannya operasional kereta api di wilayah tersebut. DAOP 2 Bandung memiliki tiga stasiun besar yang menjadi pusat kegiatan transportasi kereta api, yaitu Stasiun Bandung, Stasiun Kiaracondong, dan Stasiun Tasikmalaya, serta dilengkapi dengan beberapa stasiun kelas menengah seperti Stasiun Padalarang, Stasiun Cipeundeuy, Stasiun Ciamis, dan Stasiun Banjar yang mendukung distribusi penumpang dan barang ke berbagai daerah. Terdapat dua perbatasan antara Daerah Operasi 2 Bandung dengan Daerah Operasi 1 Jakarta terletak antara Stasiun Cibungur dengan Stasiun Cikampek di arah utara dan di arah barat terletak antara Stasiun Ranji dengan Stasiun Sukabumi, sedangkan batas antara Daerah Operasi 2 Bandung dengan Daerah Operasi 5 Purwokerto terletak antara Stasiun Banjar dengan Stasiun Langen. Gudang kereta api terletak strategis di Stasiun Bandung untuk mendukung kegiatan perawatan dan penyimpanan sarana perkeretaapian, sementara depo lokomotif berada tidak jauh dari Stasiun Bandung untuk mempermudah proses perawatan dan perbaikan lokomotif secara rutin. Dalam hal ini, keberadaan Daop 2 Bandung sebagai salah satu pusat

penting dalam jaringan transportasi kereta api nasional menuntut kesadaran seluruh jajaran untuk selalu mengedepankan pelayanan prima yang berorientasi pada kualitas sumber daya manusia.

Menurut Silaen dkk (2021:3), mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka pengaturan peranan manusia lebih difokuskan pada manajemen sumber daya manusia. Pengaturan secara administratif meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sementara pengaturan secara operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan, masyarakat dan kinerja karyawan dapat dicapai melalui tenaga kerja yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia. Menurut Ningsih, (2024: 20), pengelolaan sumber daya manusia tak akan terlepas dari aspek karyawan yang dianggap memiliki kualitas, kompetensi, dan kemampuan yang unggul, berpotensi mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, memiliki karyawan dengan kinerja yang berkualitas tinggi akan berdampak sangat positif bagi perusahaan. Setiap perusahaan senantiasa menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dengan demikian jika karyawan di setiap perusahaan bekerja dengan sangat baik dan berkualitas tinggi, maka layanan yang diberikan oleh organisasi juga akan efektif dan menghasilkan hasil yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Semakin banyak persaingan yang terjadi di seluruh organisasi dalam suatu perusahaan, semakin penting bagi pemimpin atau

pengelola untuk mengetahui metode atau bahkan strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi persaingan yang terjadi.

Menurut Ismainar dkk., (2021: 32) Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Sastrohardiwiryo dalam Adhari (2021:5), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha dan kegigihan dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Husein dkk. (2025:67), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya, dari disiplin dapat dilihat nilai kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, terlihat adanya permasalahan terutama mengenai kinerja karyawan. Fenomena tersebut terlihat dari masih banyaknya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, beberapa karyawan juga masih sering menyerahkan tugas atau tanggung jawabnya kepada orang lain atau kepada rekan kerjanya. Selain itu, banyak karyawan yang masih belum dapat mencapai target atau mengerjakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan hal ini sangat berdampak terhadap kinerja perusahaan dan kualitas karyawan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung salah satunya adalah kurangnya motivasi dari pimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Kurangnya penghargaan atau apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapainya, hal ini dapat membuat para karyawan berpikir bahwa sebaik apapun hasil kerja yang mereka kerjakan tidak akan membuat mereka merasa dihargai oleh pimpinan dan hal ini yang membuat para karyawan sering acuh terhadap pekerjaan. Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung adalah kedisiplinan. Hal tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang sering masuk dan keluar di luar batas jam kerja, seperti halnya ketika jam istirahat masih banyak karyawan yang keluar lebih awal dan masuk kembali di luar batas jam istirahat. Selain itu, banyak karyawan yang masih belum bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan malah menyerahkannya kepada orang lain.

Oleh sebab itu, penulis mencoba melakukan pra survei mengenai kinerja karyawan, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 orang karyawan untuk membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Pra-Survei Kinerja Karyawan Terhadap 30 Responden

No	Variabel Kinerja karyawan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	13	43	17	57
2	Hasil kerja yang diselesaikan sudah dapat memenuhi target	12	40	18	60
3	Selalu bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah diselesaikan	12	40	18	60
4	Selalu berdiskusi dan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah	11	37	19	63
Rata-rata		40%		60%	

Sumber data: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 sebanyak 57% responden yang menyatakan bahwa hasil kerja mereka belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat menghasilkan output yang dapat memenuhi standar kualitas dan ekspektasi perusahaan. Menurut Gallup (2023: 12) menegaskan bahwa pemenuhan standar kerja yang diharapkan perusahaan adalah elemen utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, tanpa pemenuhan standar kerja yang diharapkan maka akan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1, sebanyak 60% responden menyatakan hasil kerja yang dicapai belum dapat mencapai target. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas atau volum kerja yang telah diselesaikan belum dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mishra dan Verma, (2024: 15) penempatan target yang selaras menjadi elemen penting, karena target tersebut dirancang agar sejalan dengan visi, misi serta sasaran yang diharapkan, dengan demikian seluruh aktivitas manajerial dan operasional dapat difokuskan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1, sebanyak 60% responden menyatakan belum sepenuhnya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum memiliki sikap tanggung jawab yang optimal terhadap output pekerjaan mereka. Menurut Smith dan Hickman (2023: 45), tanpa adanya rasa tanggung jawab personal, individu cenderung menghindari konsekuensi dari hasil kerjanya dan menyalahkan faktor eksternal saat terjadi kegagalan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1, sebanyak 63% responden menyatakan tidak selalu berdiskusi dan bekerjasama ketika menyelesaikan masalah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih belum dapat menjalin komunikasi dan kerjasama yang efektif dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2023: 19), menyatakan bahwa kemampuan untuk berkomunikasi dan berdiskusi secara bersama dan terbuka menjadi salah satu kunci utama dari keberhasilan suatu organisasi

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1, terhadap 30 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia (perseroa) Daop 2 Bandung, secara umum kinerja karyawan masih tergolong kurang. Hal ini dilihat dari keseluruhan rata-rata responden yang menunjukkan kinerja positif adalah 40% sedangkan 60% lainnya masih menunjukkan belum memenuhi indikator kerja yang diharapkan. Indikator yang paling mendominasi butuhnya peningkatan kinerja adalah kurangnya komunikasi antar karyawan dalam penyelesaian masalah dimana masih banyak karyawan yang lebih memilih menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa berkomunikasi atau berdiskusi terlebih dahulu dengan pimpinan atau rekan kerja. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan aspek kinerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Motivasi merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Motivasi dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang dapat diterapkan secara mudah dan dapat pula menjadi sesuatu yang sulit untuk diterapkan, karena pada dasarnya perusahaan hanya perlu memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawannya. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan cara perusahaan memberikan imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawannya, karena secara tidak langsung disaat suatu perusahaan dapat menghargai hasil kerja karyawannya maka, motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka akan meningkat, dan akan berdampak signifikan pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penulis juga melakukan pra survei untuk poin motivasi

kepada 30 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Pra-Survei Motivasi Terhadap 30 Responden

No	Variabel Motivasi	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Gaji/ bonus yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan	12	40	18	60
2	Memiliki kepastian dalam status kerja	13	43	17	57
3	Memiliki rasa antusiasme untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan	15	50	15	50
4	Pemimpin selalu memberikan penghargaan atau kepercayaan ketika menjalankan tugas	10	33	20	67
5	Memiliki semangat yang tinggi dengan adanya peluang pengembangan karir	11	37	19	63
Rata-rata		41%		59%	

Sumber data: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2, sebanyak 60% responden menyatakan bahwa gaji atau bonus yang diterima belum sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kompensasi masih menjadi permasalahan utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2021: 96), Motivasi kerja dapat tumbuh apabila imbalan yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat membentuk semangat kerja karyawan dan meningkatkan tingkat kinerja sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, sebagian besar responden yaitu 57% merasa tidak memiliki kepastian dalam status kerja. Ketidakpastian kerja dapat menghambat komitmen organisasi, dan menurunkan kinerja karyawan selain itu ketidakpastian dalam bekerja juga sangat berpengaruh terhadap rasa aman dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Simamora (2020: 127), rasa aman dalam bekerja merupakan kebutuhan dasar yang mendorong seseorang untuk tetap produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kejelasan kerja bagi karyawan agar motivasi kerja dapat terjaga.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, sebanyak 50% responden mengaku tidak merasa antusias untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan. Kurangnya antusiasme membuat rendahnya keterlibatan karyawan terhadap aktivitas organisasi. Menurut Mangkunegara (2021: 92), karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat untuk terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi. Rendahnya antusiasme ini dapat berdampak pada efektivitas dan kebersamaan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, sebagian besar yaitu sebanyak 67% responden merasa pemimpin kurang memberikan kepercayaan dan penghargaan atas tugas yang mereka kerjakan. Menurut Sutrisno (2020: 120), pengakuan dan kepercayaan dari atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan semangat untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Tanpa itu, karyawan akan merasa kurang dihargai dan merasa tidak ada motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, sebanyak 63% merasa kurang bersemangat dalam bekerja karena merasa tidak adanya peluang untuk pengembangan karir. Ketika perusahaan tidak memberikan arah atau peluang peningkatan karir, semangat kerja cenderung menurun. Menurut Rivai (2021: 101), menegaskan bahwa motivasi karyawan dapat meningkat apabila mereka melihat prospek jenjang karir yang jelas dimasa depan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menyediakan program pengembangan karir yang terstruktur agar dapat menjaga semangat kerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung, dapat terlihat bahwa tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan masih kurang. Hal ini dilihat dari rata-rata responden yang menjawab (tidak) sebanyak 59% responden. Banyak responden yang merasa merasa pemimpin kurang memberikan kepercayaan dan penghargaan atas tugas yang mereka kerjakan yaitu sebanyak (67%) responden. Hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya apresiasi yang ditunjukkan oleh pimpinan atau tidak adanya *reward* seperti promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan memiliki tingkat kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwasannya diperlukan perhatian yang lebih terhadap faktor-faktor yang dirasa masih kurang dalam peningkatan motivasi karyawan.

Selain motivasi disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja seorang karyawan akan mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan, dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menimbulkan rasa kepedulian karyawan terhadap

pencapaian perusahaan. Oleh sebab itu dilakukan pra survei terhadap 30 karyawan untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Pra-Survei Disiplin Kerja Terhadap 30 Responden

No	Variabel Disiplin Kerja	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai SOP	14	47	16	53
2	Memiliki rasa tanggung jawab untuk setiap tugas yang telah diberikan	15	50	15	50
3	Datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja	11	37	19	63
4	Bersikap profesional ketika berada dilingkungan kerja	12	40	18	60
Rata-rata		43%		57%	

Sumber data: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, sebanyak 53% responden menjawab belum sepenuhnya menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan SOP. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengabaikan aturan kerja yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2021: 193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila karyawan tidak dapat menaati dan mematuhi peraturan maka aktivitas operasional perusahaan dapat terganggu yang berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, hanya 50% responden yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Dimana hal tersebut meunjukkan bahwa karyawan belum memiliki komitmen yang penuh untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya yang dapat menyebabkan keterlambatan, kelalaian dan menurunnya tingkat kinerja. Menurut Sutrisno (2020: 87), disiplin kerja tercermin dari sikap bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta ketersediaan menyelesaikannya sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Oleh sebab itu, manajemen perlu mendorong budaya tanggung jawab melalui evaluasi kinerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, sebanyak 63% responden mengaku tidak datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan mengenai waktu masih belum optimal dan dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2021: 129), ketepatan waktu dalam bekerja merupakan indikator penting dari kedisiplinan kerja, dan hal ini mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penegakan peraturan jam kerja dari pemantauan kehadiran karyawan secara sistematis sangat diperlukan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, sebanyak 60% menyatakan belum menunjkn sikap profesional dilingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum menunjukkan sikap kerja yang mencerminkan etika, tanggung jawab dan kepatuhan peraturan kerja. Menurut Simamora (2020: 141), sikap profesional merupakan refleksi dari tingkat

kedisiplinan dan komitmen kerja seseorang terhadap organisasi. Kurangnya sikap profesional bisa terlihat dari perilaku yang tidak konsisten.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 30 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia (perseroa) Daop 2 Bandung bahawasannya terlihat bahwa rata-rata hanya 43% responden yang sudah menunjukkan sikap disiplin kerja yang baik, sementara sebagian besar yaitu 57% responden masih kurang dalam menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Indikator yang paling mendominasi adalah kedisiplinan mengenai waktu yaitu sebanyak 63% responden mengaku kurang disiplin mengenai waktu hal tersebut ditunjukkan dengan banyak karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktuselain itu ketika jam istirahat banyak karyawan yang keluar lebih awal dan masuk melebihi batas waktu istirahat yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan mengenai waktu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 2 BANDUNG”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat kendala dalam penyelesaian tugas yang tidak sesuai target dan komunikasi yang kurang antar karyawan yang menjadi kendala terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung
2. Pemberian reward dari pemimpin yang masih dirasa kurang dan gaji yang belum dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan yang menyebabkan rendahnya motivasi di PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung
3. Ketidak disiplin karyawan terhadap ketepatan waktu serta kurangnya rasa disiplin dari para karyawan menjadi penyebab kurangnya disiplin kerja PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah pada uraian di atas, maka Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan Variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif
4. Waktu penelitian selama (6 bulan) terhitung dari bulan Maret 2025 s.d Agustus 2025

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan Batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana tingkat motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
2. Menjadi bahan pendukung dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat lulus pada Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
2. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
4. Mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

1.6. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dua aspek berikut:

1.6.1. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi atau bahan untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi penelitian sejenisnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap teori-teori yang berkaitan dengan persoalan tersebut.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti dalam menganalisis suatu permasalahan yang berkaitan dengan topik pengaruh motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan

1.6.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan informasi dan masukan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung

2. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu penulis dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung yang terletak di Jl. Stasiun Selatan No. 25, Kb. Jeruk, Kec. Andir, Kota Banung, Jawa Barat 40181. Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap TA 2024/2025, yakni dimulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025, dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Waktu Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Jadwal Kegiatan 2025					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
2	Pengajuan Judul Skripsi						
5	Penyusunan BAB I						
6	Penyusunan BAB II						
7	Penyusunan BAB III						
8	Sidang UP						
11	Penyusunan BAB IV & V						
13	Sidang Akhir						

Sumber data: peneliti 2025

