

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia transportasi semakin membuka wawasan masyarakat tentang dunia transportasi umum. Hal ini terlihat dari banyaknya perhatian yang diberikan oleh masyarakat terhadap performa tenaga kerja di sektor transportasi dan berbagai kritik yang muncul terkait kualitas pelayanan yang diberikan. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan memaksa mereka untuk terus melakukan perbaikan dengan memaksimalkan pengembangan sumber daya. Perusahaan dituntut untuk mampu mengatasi berbagai tantangan, baik dari dalam maupun luar untuk memastikan kelangsungan operasionalnya, salah satunya perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. Dalam hal ini, kereta api sebagai salah satu moda transportasi yang banyak dipilih oleh masyarakat, perlu menyadari pentingnya pelayanan penumpang yang mengacu pada sumber daya manusia.

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 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. Gudang kereta api terletak strategis di Stasiun Bandung untuk mendukung kegiatan perawatan dan penyimpanan sarana perkeretaapian, sementara diplokomotif 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 Supriyadi dalam Susilawati dan Lilyana (2024:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan mampu bertahan tanpa dukungan dari karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan maka akan

mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, perusahaan yang memiliki tingkat kinerja karyawan yang rendah maka akan mengalami kesulitan dalam meraih tujuannya.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan dalam Khaeruman, *et.al* (2021:8) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang dilakukan dengan keterampilan, pengalaman, dan komitmen, serta dalam jangka waktu tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya suatu kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari cara pemimpinnya dalam memimpin pegawainya dan budaya kerja yang sehat dalam suatu perusahaan.

Menurut Puspita dan Putra dalam Alfariz, *et.al* (2024), gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan kerja, sedangkan budaya kerja yang kuat menciptakan lingkungan yang mendukung dalam pencapaian kinerja. Kepemimpinan sendiri mencakup kemampuan untuk mempengaruhi, mengelola, serta memotivasi individu agar bersedia menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, baik kepemimpinan maupun budaya kerja merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, terdapat permasalahan yang cukup signifikan terkait dengan sumber daya manusia, terutama dalam hal kinerja karyawan. Fenomena tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang bersikap acuh tak acuh terhadap tugas dan tanggung

jawab yang diembannya. Selain itu, banyak karyawan yang tidak mencapai target atas tugas yang telah ditetapkan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak berupaya semaksimal mungkin untuk memenuhi harapan perusahaan. Kondisi tersebut berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan karena karyawan tidak hanya kehilangan motivasi tetapi juga mengabaikan standar kerja yang harus dipenuhi.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia DAOP 2 Bandung yakni kepemimpinan yang kurang tegas, hal tersebut dapat dilihat dari minimnya arahan seorang pimpinan mengenai metode kerja yang efektif. Selain itu, kemampuan pimpinan dalam memimpin bawahan juga masih terbatas, terbukti dari ketidakmerataan pimpinan dalam mendelegasikan tugas. Akibatnya, beban kerja menjadi tidak seimbang, di mana beberapa karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan. Situasi ini dapat menyebabkan kebingungan dalam pembagian tugas, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari budaya kerja yang ada di dalam perusahaan. Budaya kerja yang kaku dan dominan di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung mempengaruhi kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan karyawan yang cenderung ragu untuk berinovasi karena takut akan konsekuensinya sehingga membatasi potensi serta kreatifnya. Selain itu, karyawan menjadi lebih berhati-hati dan kurang berani

mengambil inisiatif sehingga menghambat agresivitas karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu, penulis mencoba melakukan pra survei mengenai kinerja karyawan, dengan menyebar kuesioner terhadap responden sebanyak 35 orang untuk membuktikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja, dan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Penelitian Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar	14	40	21	60
2	Mampu menyelesaikan semua pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.	17	49	18	51
3	merasa kewalahan atas tugas yang harus diselesaikan	16	46	19	54
4	Selalu datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja.	13	37	22	63
Rata-Rata			43		57
Jumlah Responden = 35					

Sumber Data : Pra Survei Penulis 35 Responden

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 sebanyak 60% responden belum mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan sesuai standar sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Purwanto (2021) menyebutkan bahwa penerapan standar kerja memberikan banyak manfaat, mulai dari meningkatkan reputasi, meminimalkan risiko, hingga memperbaiki efisiensi kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 sebanyak 51% responden belum mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Waktu penyelesaian tugas sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Anshori (2025:18) mengungkapkan bahwa salah satu bentuk manajemen waktu yang baik adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, karena hal ini secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas, yang pada akhirnya akan turut meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 sebanyak 54% responden merasa kewalahan atas tugas yang harus diselesaikan, artinya beban kerja yang ditanggung karyawan cukup tinggi. Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurut Safrudin (2024:34) mengemukakan bahwa beban kerja berkaitan erat dengan kondisi kesehatan fisik, serta memengaruhi kesejahteraan dan tingkat produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 sebanyak 63% responden belum mampu untuk datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja. Kedisiplinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rizka, *et.al* (2025:67) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan efektivitas perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat adanya permasalahan yang cukup serius terkait kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya persentase jawaban “tidak” tertinggi yakni sebesar 63%, yang menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawan belum mampu datang dan pulang kerja tepat waktu. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jarak tempuh dari rumah ke kantor yang cukup jauh dan kendala selama perjalanan, serta tingginya beban kerja yang membuat karyawan harus pulang terlambat. Akibatnya, kelelahan yang dialami karyawan berdampak pada keterlambatan keesokan harinya. Situasi ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan agar kinerja mereka dapat ditingkatkan dan operasional perusahaan berjalan dengan optimal.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di perusahaan. Menurut Wibowo dalam Nugroho, *et.al* (2024:158), kinerja karyawan, baik yang positif maupun negatif sangat berkaitan erat dengan cara seseorang memimpin. Kekuatan hubungan antara pemimpin dan karyawan dapat bervariasi, mulai dari lemah hingga kuat. Hubungan yang baik antara pemimpin dan tim menunjukkan bahwa pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Oleh karena itu, penulis mencoba melakukan prasarvei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 35 orang sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Penelitian Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Selalu dilibatkan oleh pimpinan dalam proses pengambilan keputusan.	9	26	26	74
2	Selalu diberikan motivasi dalam bekerja oleh pimpinan.	14	40	21	60
3	Pimpinan memberikan arahan yang jelas terhadap tugas yang diberikan.	12	34	23	66
4	Pimpinan mampu memberikan sanksi secara tegas pada karyawan yang melanggar aturan.	16	46	19	54
5	Pimpinan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan	16	46	19	54
6	Pimpinan mampu mengendalikan emosi saat menghadapi situasi stres di tempat kerja.	15	43	20	57
Rata-Rata			39		61
Jumlah Responden = 35					

Sumber Data : Pra Survei Penulis 35 Responden

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 sebanyak 74% responden menyatakan tidak selalu dilibatkan oleh pimpinan dalam proses pengambilan keputusan. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan adalah salah satu indikator kepemimpinan yang efektif. Menurut Lelyana (2023:210) menjelaskan bahwa partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan mampu menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan komitmen, serta memperkuat akuntabilitas mereka terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dengan demikian, pemimpin yang mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 sebanyak 60% responden menyatakan bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi terhadap karyawan. Dorongan dan semangat kerja merupakan salah satu indikator dari gaya kepemimpinan yang efektif. Menurut Muhtadin (2023:59) pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional pada akhirnya akan memotivasi karyawan agar mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat atau tepat waktu. Motivasi yang optimal akan menciptakan suasana kerja yang positif, membuat karyawan merasa dihargai, dan mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 sebanyak 66% responden menyatakan bahwa pimpinan belum mampu memberikan arahan secara jelas terhadap tugas yang diberikan. Penyampaian informasi secara tepat dan jelas merupakan salah satu indikator dari gaya kepemimpinan yang efektif. Menurut Rachman, *et.al* (2024:97) menyatakan bahwa arahan yang jelas dapat membantu mengurangi kebingungan dan memastikan bahwa karyawan tahu apa yang diharapkan mereka. Penyampaian arahan secara jelas oleh pimpinan dapat membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 sebanyak 54% responden menilai bahwa pimpinan belum menunjukkan ketegasan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan. Penegakan disiplin yang adil dan tegas merupakan salah satu ciri dari gaya kepemimpinan yang efektif. Menurut Warsopurnomo (2020) mengungkapkan bahwa penegakan disiplin kerja tidak bisa hanya dibebankan kepada karyawan, melainkan perusahaan perlu memiliki sistem pembinaan disiplin yang terstruktur. Sistem ini dapat diwujudkan melalui

penyusunan peraturan yang sesuai, serta penerapan sanksi tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang efektif dituntut mampu mengendalikan bawahannya untuk mengurangi terjadinya kesalahan kerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 sebanyak 54% responden menyatakan bahwa pimpinan kurang menunjukkan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Komitmen terhadap tugas yang diberikan merupakan indikator dari gaya kepemimpinan yang efektif. Menurut Putra, *et.al* (2025) menyatakan bahwa Tanggung jawab seorang pemimpin mencakup berbagai hal, mulai dari memastikan setiap tugas diselesaikan dengan baik, mendorong peningkatan kinerja individu dan tim, membangun kepercayaan di antara anggota, hingga menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung produktivitas.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 sebanyak 57% responden menyatakan bahwa pimpinan kurang mampu untuk mengendalikan emosi nya saat menghadapi situasi stres di tempat kerja. Tenang dalam situasi sulit dan tertekan merupakan salah satu dari indikator gaya kepemimpinan yang efektif. Menurut Leonel (2024:68) menyatakan bahwa pemimpin yang gagal mengontrol emosinya saat krisis cenderung bersikap reaktif, impulsif, dan pada beberapa kasus menjadi tidak efektif. Sebaliknya, pemimpin yang mampu mengelola emosinya dapat menjaga ketenangan dan kejernihan pikiran, sehingga dapat membuat keputusan secara lebih bijak. Oleh sebab itu, kepemimpinan yang efektif di saat krisis tidak hanya terkait dengan seberapa cepat pemimpin merespons, tetapi juga bagaimana pemimpin mengelola respons emosionalnya.

Berdasarkan penjelesan diatas dapat dilihat pernyataan dengan jawaban “tidak” tertinggi yakni 74%, dimana karyawan jarang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan Hal ini terlihat dari kebiasaan pimpinan yang mengambil keputusan secara sepihak terkait masalah kecil di dalam kantor tanpa melibatkan masukan dari bawahan. kondisi ini berdampak pada turunnya motivasi kerja dan melemahnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa diabaikan dan tidak dilibatkan dalam keputusan yang memengaruhi tugas mereka, hal ini dapat berakibat pada menurunnya semangat dan komitmen, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Menurut Sembiring dan Winarto dalam Tukan, *et.al* (2022:89) menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik akan membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika budaya kerja di suatu perusahaan dibangun dengan baik, hal ini akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif, yang pada akhirnya akan membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik dan lebih produktif. Oleh sebab itu, penulis mencoba melakukan prasurevei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 35 orang sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Penelitian Budaya Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Perusahaan mendorong karyawannya untuk mencoba hal hal yang baru.	12	34	23	66
2	Selalu mengkoreksi kembali pekerjaan sebelum diserahkan	8	23	27	77
3	Menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	15	43	20	57
4	Selalu memberikan pujian kepada rekan kerja	16	46	19	54
5	Berkontribusi aktif dalam kegiatan kerja tim.	14	40	21	60
6	Merasa nyaman mengungkapkan pendapat secara langsung	9	26	26	74
7	Mampu bersikap professional saat menghadapi masalah pribadi	11	31	24	69
Rata-Rata			35		65
Jumlah Responden = 35					

Sumber Data : Pra Survei Penulis 35 Responden

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 sebanyak 66% responden menyatakan bahwa perusahaan cenderung tidak mendorong karyawannya dalam untuk mencoba hal hal yang baru. Menghasilkan ide ide yang baru merupakan salah satu indikator budaya kerja yang baik dan sehat. Menurut Radyanto dan Prihastono dalam Zami, *et.al* (2024:35) inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk baru, tetapi juga meliputi perbaikan dan penyempurnaan proses kerja. Hal ini dapat diwujudkan dengan menyediakan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dengan ide-ide mereka, meskipun ide tersebut tidak selalu membuahkan hasil yang langsung sukses.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 sebanyak 77% menyatakan bahwa karyawan jarang mengkoreksi kembali pekerjaan sebelum di serahkan. Ketelitian merupakan salah satu indikator budaya kerja yang baik. Menurut Rachman (2024:94) menyatakan bahwa ketelitian mencakup kemampuan memperhatikan detail dalam tugas yang dilakukan. Sikap teliti dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan yang berpotensi memberikan dampak buruk terhadap hasil pekerjaan maupun reputasi perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 sebanyak 57% responden menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Permasalahan terkait waktu ini bukan hanya penting dalam menciptakan gaya kepemimpinan dan kinerja kerja yang optimal, tetapi juga menjadi salah satu indikator terbentuknya budaya kerja yang kuat. Menurut Sumantrie (2021:90) menjelaskan bahwa kemampuan dalam mengatur waktu secara efektif saat bekerja dapat menurunkan tingkat stres serta meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, budaya kerja yang kokoh tercermin dari karyawan yang memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 sebanyak 54% responden menyatakan belum terbiasa dalam memberikan apresiasi berupa pujian kepada sesama rekan kerja. Kondisi ini mencerminkan lemahnya budaya saling mendukung dan menghargai pencapaian satu sama lain, padahal apresiasi atas kinerja positif dapat mempererat hubungan antar karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Menurut Febrianty (2023:6) menyatakan bahwa

kemampuan untuk menghargai sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang baik, tidak hanya melalui kata-kata tetapi juga melalui tindakan nyata. Meski terlihat sepele, apresiasi memiliki peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 sebanyak 60% responden menyatakan bahwa beberapa karyawan belum mampu untuk berkontribusi aktif dalam kerja tim. Kemampuan untuk bekerja sama merupakan salah satu indikator terbentuknya budaya kerja yang kuat. Menurut Nurlana (2024:14) menjelaskan bahwa kontribusi aktif dalam tim sangat diperlukan karena dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan mendorong inovasi di perusahaan. Keterlibatan aktif anggota tim memungkinkan mereka saling berbagi ide, keterampilan, dan pengalaman, yang pada akhirnya memperkuat kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 sebanyak 74% responden menyatakan karyawan merasa kurang nyaman mengungkapkan pendapat secara langsung di perusahaan. Hal ini menyebabkan penurunan terhadap budaya kerja yang baik. Menurut Leonel (2024:15) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa aman dan leluasa untuk menyampaikan pendapat tanpa khawatir akan adanya konsekuensi negatif, maka komunikasi yang terbuka dan efektif dapat terwujud. Situasi ini pada akhirnya akan mendukung terciptanya budaya kerja yang produktif.

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 sebanyak 69% menyatakan karyawan belum mampu bersikap profesional saat menghadapi masalah pribadi. Konsistensi emosi merupakan salah satu indikator dari budaya kerja yang efektif.

Menurut Lesmana (2025:36) memiliki sikap profesional dapat meningkatkan kredibilitas baik individu maupun perusahaan di mata orang lain. Semakin tinggi tingkat profesionalisme karyawan, semakin baik pula kualitas budaya kerja yang terbentuk di perusahaan.

Berdasarkan penjelesan diatas dapat dilihat pernyataan dengan jawaban “tidak” tertinggi yakni sebesar 77%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak memeriksa kembali hasil pekerjaan mereka sebelum diserahkan. Kebiasaan ini mencerminkan budaya kerja yang kurang baik, karena mengakibatkan banyaknya revisi dari atasan setelah pekerjaan diterima, contohnya pada penggunaan materai di surat, di mana kesalahan yang terjadi setelah materai ditempel menyebabkan kerugian dan hambatan dalam proses kerja lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas masih perlu ditingkatkan. Ketelitian menjadi salah satu unsur penting dalam budaya kerja yang baik karena dengan memperhatikan detail secara cermat, risiko kesalahan dapat diminimalisir. Peningkatan ketelitian karyawan akan mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis telah mengidentifikasi sejumlah masalah yang dihadapi oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, diantaranya:

1. Terdapat kendala dalam pelaksanaan tugas serta permasalahan kedisiplinan karyawan yang menyebabkan rendahnya tingkat kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
2. Tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan minimnya arahan beberapa pimpinan mengenai tugas yang diberikan menyebabkan sikap pemimpin di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung kurang optimal
3. Ketidaknyamanan karyawan dalam menyampaikan pendapat secara langsung serta kurang telitinya dalam melaksanakan tugas mengakibatkan budaya kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung belum mencapai tingkat optimal.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perlu dibuat batasan masalah agar pembahasan masalah menjadi lebih fokus dan penulis dapat melakukan penelitian lebih mendalam. Oleh karena itu, penulis membatasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent*) pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2).

2. Variabel terikat (*dependent*) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
4. Waktu Penelitian dari bulan Maret 2025 s.d Agustus 2025

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
2. Mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
3. Mengukur pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.
4. Mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.

1.6. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.6.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat di antaranya:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori baru atau pemahaman yang lebih baik tentang teori-teori yang sudah ada di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik pada topik gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan, dan juga menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut.

1.6.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoritis, tetapi juga memiliki harapan dapat memberikan manfaat praktis yang di antaranya:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan membantu penulis untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan seorang pimpinan dan budaya kerja di suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan juga saran terhadap PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui gaya kepemimpinan dan budaya kerja.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan referensi atau kajian bagi penelitian selanjutnya khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7. Lokasi dan Jadwal 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 Bandung, 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
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Mar-25				Apr-25				Mei-25				Jun-25				Jul-25				Agu-25			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian																								
	a. Penentuan Objek Penelitian																								
	b. Survei																								
	c. Penyebaran Kuisioner Pra Survei																								
	d. Pengelolaan Data Kuisioner Pra Survey																								
	e. Pengajuan Judul																								
2	Pelaksanaan																								
	a. Penyusunan BAB I																								
	b. Penyusunan BAB II																								
	c. Penyusunan BAB III																								
	d. Proses Bimbingan																								
	e. Sidang Usulan Proposal																								
3	Penyusunan																								
	a. Penyebaran Data Kuisioner																								
	b. Pengelolaan Data																								
	c. Pengetikan Data																								
	d. Sidang Laporan Akhir																								

Sumber : Data Diolah Penulis 2025