

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat Indonesia saat ini sedang mengalami masa globalisasi dan modernisasi dengan kemajuan yang dicapai. Masyarakat Indonesia harus menghadapi segala macam tantangan, terutama kebutuhan masyarakat untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dengan segala keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Ditengah kemajuan tersebut, organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mengikuti kemajuan dan perkembangan yang ada. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi salah satu kunci persaingan antar organisasi dalam memberi layanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi dapat menjadi modal utama bagi suatu perusahaan yang dapat menunjang modal utama bagi suatu perusahaan yang dapat menunjang kemajuan organisasi di masa depan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dapat menentukan kualitas personal yang akan berperan penting dalam perkembangan organisasi selanjutnya, persaingan yang terjadi mempengaruhi cara kerja organisasi. Hal ini disebabkan adanya keinginan setiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerja (Apriliani et al., 2023).

Dalam perkembangan era globalisasi ini banyak permasalahan yang dihadapi salah satu permasalahan yang dihadapi adalah pengembangan sumber daya manusia yang terus menerus, namun tidak didukung oleh lapangan kerja, juga perusahaan dengan jumlah sumber daya manusia yang banyak, namun perusahaan

gagal memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusianya. Hal ini dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Sumber daya manusia ini menjadi faktor penting dari organisasi, baik itu instansi pemerintah maupun operator perkeretaapian. SDM sebagai kunci yang menentukan perkembangan pada perubahan perusahaan dengan pelayanan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai puncak keberhasilan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

PT. Kereta Api Properti Manajemen menerapkan program pengembangan sumber daya manusia yang sistematis untuk lebih mengembangkan karyawannya sejalan dengan tujuan utama perusahaan dalam menyediakan layanan transportasi kereta api yang berorientasi pada pelanggan. Hal ini memastikan seluruh karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan ketenagakerjaan yang berkualitas tinggi, dapat memberikan kontribusi maksimal dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja (Armstrong, 2008).

Berdasarkan perkembangan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia terdapat kompetensi dasar, keahlian teknik, kemampuan menyelesaikan masalah dan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan tentang faktor-faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas. Semua tindakan pegawai, termasuk pelaksanaan tugasnya harus konsisten dengan standar profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi. Untuk ketertiban ditempat kerja, pegawai harus tiba dan pulang tepat waktu untuk melaksanakan tugasnya sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Yantika et al., 2018). Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2011).

Berdasarkan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja masih terdapat tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi/hukuman, ketegasan dan hubungan antara manusia tentang faktor-faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Pada dasarnya disiplin kerja ini kurang dalam menjalankan peraturan yang ada disana. Adanya pengawasan yang tidak efektif dalam pengawasannya tidak secara efektif menegakkan aturan dan prosedur perusahaan tersebut. Melainkan kurangnya budaya akuntabilitas pegawai tidak merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka. Tetapi adanya sistem sanksi yang tidak konsisten ini tidak diterapkan secara konsisten yang mengarah pada ketidakadilan dan demoralisasi.

Berdasarkan tabel penelitian ini laporan data datang terlambat dan alpa(tanpa kabar) pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Disiplin Kerja pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2023.

No.	Bulan di Tahun 2023	Alpa (Tanpa Kabar) (%)	Datang Terlambat (%)
1	Januari	5,17	3,33
2	Febuari	8,62	4,17
3	Maret	3,45	3,60
4	April	6,90	5,83
5	Mei	6,90	4,17
6	Juni	8,62	7,50
7	Juli	10,34	4,17
8	Agustus	6,90	8,33
9	September	3,45	8,33
10	Oktober	5,17	4,17
11	November	8,62	9,17
12	Desember	10,34	6,67
Rata-Rata		7,04	5,79

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2023.

Keterangan : A : Alpa (Tanpa Kabar) DT : Datang Terlambat

Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa pegawai Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2023 Daop 1 Jakarta berjumlah 2.415 orang, terdiri dari 120 pegawai di kantor dan 2.295 pegawai operasional. Kehadiran rata-rata pegawai PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) Daop 1 Jakarta dilihat dari tabel 1.2 tahun 2023 diperoleh data yang Alfa (tanpa kabar) sebesar 7,04%, dan rata-rata pegawai yang datang terlambat di tahun 2023 sebesar 5,79%. Oleh karena itu kurangnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh kepada kinerja pegawai PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2023 Daop 1 Jakarta

dan juga keterlambatan ataupun alpa (tanpa kabar) dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mempertahankan kinerja mereka secara optimal.

Adapun lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan pada bidang fisik ataupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang nyaman dan aman pada karyawan. Hal ini mencakup penyediaan perlengkapan untuk menjamin keselamatan tempat kerja, menjaga kebersihan tempat kerja dan meningkatkan semangat kerja di seluruh aspek kehidupan professional. Hal ini memastikan kebutuhan berwujud dan tidak berwujud terpenuhi dan kinerja lebih tinggi (Sari, 2023).

Berdasarkan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja dalam pencahayaan keterangan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna ruangan, dekorasi ruangan, musik ditempat kerja, keamanan, hubungan atasan dan bawahan dan hubungan antar rekan kerja lainnya.

Dengan adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi pegawai maka akan berdampak negatif pada produktivitas dan moral, komunikasi yang buruk juga dapat pegawai tidak memiliki akses ke informasi dan komunikasi yang memadai. Budaya kerja yang negatif dan tidak mendukung yang dapat menghambat kinerja pegawai seperti, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress dan kelelahan dalam menjalankan tugasnya. Karena kurangnya dukungan manajemen pegawai merasa tidak didukung oleh manajemen yang dapat menurunkan semangat dan produktivitas kinerja.



Gambar 1. 1 Data Pra survey lingkungan kerja PT. KAPM

Sumber : PT Kreta Api Properti Manajemen (KAPM) Tahun 2024

Selanjutnya terdapat gambar diatas data pra survey dalam lingkungan kerja . Pada tabel penelitian laporan lingkungan kerja *outsourcing* PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2023, masih meratanya keadaan lingkungan kerja dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam proses peralatan lingkungan kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan diseluruh Indonesia. Dalam penelitian tersebut fokus permasalahan yang diambil yaitu rata-rata peralatan lingkungan kerja *outsourcing* PT. Kereta Api Properti Properti Manajemen tahun 2023. Terdapat tabel penelitian ini laporan lingkungan kerja pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1. 2 laporan lingkungan kerja pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2023.

Unit	Total Karyawan per Unit	Total Rata-Rata Penilaian Kinerja karyawan	Keterangan Penilaian
Flying Gang Jalan Rel	138	30,20	Tidak Baik
Petugas Pemeriksa Fasilitas Gedung Stasiun LRT	28	42,5	Tidak Baik
Operator Mekanik	8	70,1	Baik
Pertugas Penutup Pintu Gerbong Angkutan Batubara	16	21,4	Tidak Baik
Penjaga Pintu Perlindungan unit jalan & jembatan	40	40,27	Tidak Baik
Penjaga Perlindungan Unit Operasi	68	50,5	Cukup
Siklus	72	60,12	Baik

Sumber : PT Kreta Api Properti Manajemen (KAPM) Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) seluruh unit meraih hasil terbaik dalam tinjauan kinerja yang dilakukan pada tahun 2023, menunjukkan bahwa terdapat empat unit mendapatkan penilaian tidak baik, satu unit mendapatkan penilaian cukup dan dua unit mendapatkan penilaian baik. Sementara itu terdapat permasalahan dalam peralatan lingkungan kerja kekurangan perencanaan sukses tidak memiliki perencanaan yang jelas untuk mengidentifikasi dan menggambarkan pemimpin masa depan. Sehingga peluang lingkungan kerja yang terbatas dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan penugasan. Melainkan kurangnya dukungan karir di PT. Kereta api Properti Manajemen ini kurang menyediakan peralatan yang memadai untuk mebanut pegawai melakukan pekerjaan karir mereka.

Adanya kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh orang perseorangan atau kelompok dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, bukan melanggar peraturan perundang-undangan dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Berdasarkan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdapat faktor internal yang berkaitan dengan kepribadian seseorang, sedangkan terdapat faktor eksternal yang berkaitan dengan mempengaruhi penampilan seseorang seperti perilaku, cara pandang dan aktivitas rekannya, atasan maupun bawahannya dan lingkungan kerjanya sebagai tentang faktor-faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Terdapat tabel penelitian penilaian kinerja pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2021-2023 sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) tahun 2021-2023.

Kategori	Jumlah	Tahun	2021	Tahun	2022	Tahun	2023
	Pegawai	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Tidak Baik	120	3	2,50	3	2,50	5	4,17
Kurang Baik	120	6	5,00	7	5,83	10	8,33
Cukup Baik	120	29	24,17	28	23,33	31	25,83
Baik	120	82	68,33	82	68,33	74	61,67

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Kereta Api Properti Manajemen (KAPM)

Tabel 1.3 menjelaskan kondisi kinerja pegawai PT Kereta Api Properti Manajemen Daop 1 Jakarta. Pada tahun 2021 kinerja pegawai PT Kereta Api Properti Manajemen Daop 1 Jakarta dalam kategori baik sebesar 68,33%, pada tahun 2022 dalam kategori baik 68,33%, dan pada tahun 2023 dalam kategori baik sebanyak 61,67%. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan kinerja pada tiga tahun terakhir di PT Kereta Api Properti Manajemen Daop 1 Jakarta.

Berdasarkan fenomena hal tersebut kurangnya pelatihan dan pengembangan pegawai yang memadai untuk meningkatkan kinerja mereka seperti, sistem penilaian kinerja yang tidak efektif dalam memberikan umpan balik yang akurat dan adil tentang kinerja pegawai. Akan tetapi keterampilan dan kompetensi yang tidak memadai pegawai ini tidak memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Kinerja pegawai kurang termotivasi dan tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi yang ingin dicapai.

Dalam melaksanakan tugas pekerjaan diharapkan pegawai dapat menyelesaikan sesuai dengan standar hasil kerja yang dibebankan kepadanya, baik itu standar kuantitas hasil, kualitas hasil dan juga waktu pengerjaan. Artinya pegawai mampu mencapai kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Suatu kinerja yang tidak baik apabila dalam penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan, meskipun hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar kuantitas hasil dan kualitas hasil (Fitriani et al., 2022).

Didasarkan pada fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki variabel-variabel yang berdampak pada interpendensi antara variabel

satu dan yang lain. Oleh karena itu, penulis ingin menyelidiki kembali variabel-variabel yang sudah ada dengan judul penelitian **“Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. KAI Properti Manajemen : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen ?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, penelitian yang ingin dicapai dalam tujuan penelitian ini yakni

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen ?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen ?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Properti Manajemen ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian atas bisa menjadi manfaat dari penelitian ini yakni :

1. Akademik

Dari penelitian ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam rangka meneliti perkembangan sumber daya manusia mengenai kinerja pegawai.

2. Praktis

Dari penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen mengukur kinerja pegawai untuk mengevaluasi perbaikan berkelanjutan dimasa depan.

1.5 Batasan Masalah

Berusaha guna membatasi perluasan dengan tujuan agar tidak terlalu luas maupun ekspansif, penulis akan membatasi permasalahan dengan empat variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pada penulisan serta gambaran perihal penulisan skripsi dapat diuraikan sistem penulisan dan dibagi pada lima bab secara garis besar sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi dengan uraian singkat.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab telaah pustaka terdapat landasan teori mengenai tentang teori-teori yang mengenai definisi, tujuan, faktor-faktor dan indikator pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian berisi pembahasan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.

