

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Prestasi kerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu yang diberikan (Arif et al , 2020). Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

PT Kereta Api Indonesia sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang transportasi umum dalam negeri meliputi angkutan penumpang, angkutan barang, dan angkutan non barang terus berusaha memperbaiki sistem informasi dan pelayanan pada daerah operasi maupun divisi regional di seluruh Indonesia agar terus dapat bersaing dan menjadi perusahaan yang semakin maju perkembangannya. Untuk terus bertindak sebagai pelayanan terbaik dalam angkutan umum dalam negeri tentunya perusahaan tersebut memerlukan kualitas sumber daya yang bisa menyokong itu semua. Terkait itu, sumber daya yang berkualitas dan mumpuni tidak lepas juga dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang ada tersebut.

Berikut data jumlah karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat per tanggal 1 Desember 2023.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumbar

Posisi Unit	Jumlah
Kepala Divisi Regional II Sumbar	1
Angkutan Barang	2
Aset Komersialisasi Non Angkutan	8
Hukum	1
Humas	2
Sistem Informasi	3
Keuangan & SDM	24
Operasi & Fasilitas Angkutan Penumpang	10
Pengadaan Barang dan Jasa	4
Pengamanan	2
Prasarana	9
Sarana	5
Total	71

Untuk melihat bagaimana kondisi mengenai prestasi kerja yang ada di PT KAI Divre II Sumatera Barat maka dilakukan Pra- survey dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Prestasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Pestasi Kerja (Y)					
1	Kontribusi Anda dalam proyek-proyek tim berpengaruh dari hasil keseluruhan.	20 %	80 %	0%	0%
2	Penerapan ide-ide kreatif Anda telah meningkatkan efisiensi operasional tim.	20 %	70 %	10 %	0%
Kepemimpinan (X1)					
3	Kemampuan manajer untuk memberikan arahan yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif telah meningkatkan kinerja individu.	10 %	70 %	20 %	0%
4	Manajer secara konsisten menunjukkan tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang strategis untuk mencapai tujuan organisasi.	50 %	40 %	10 %	0%
Kompensasi (X2)					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung Jawab	40 %	50 %	10 %	0%
6	pemberian bonus dan tunjangan pada waktu cuti dan libur.	10 %	30 %	50 %	10 %
Lingkungan Kerja (X3)					
7	Keselamatan dan kesejahteraan karyawan diutamakan dalam setiap aspek lingkungan kerja	40 %	60 %	0%	0%
8	Keterbukaan dan komunikasi yang jelas ditekankan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat	10 %	60 %	30 %	0%
Pengembangan karir (X4)					
9	Karyawan memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk pekerjaan mereka.	10 %	50 %	40 %	0%
10	Program mentoring atau pembinaan digunakan untuk mendukung pertumbuhan karir karyawan.	10 %	80 %	10 %	0%
Rata-rata Persentase		22 %	59 %	18 %	1%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) yaitu sebesar 10%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju (TS) sebesar 18% dan yang menyatakan setuju (S) sebesar 59%, serta yang menyatakan sangat setuju (ST) sebesar 22%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil

tanggapan karyawan berbeda-beda. Hasil dari pernyataan 1, 2 karyawan juga banyak menjawab sangat setuju, karena karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sudah mencapai prestasi yang diinginkan. Seperti pernyataan 3, 4 karyawan paling banyak menjawab setuju dikarenakan kepemimpinan yang dilakukan pemimpin PT Kereta Api Indonesia Divre II Sumatra Barat tersebut sudah cukup baik pula. Selain itu pada pernyataan 5, 6 sebagian karyawan merasa puas karena kompensasi yang diberikan sangat cukup bagi karyawan. Sedangkan pada pernyataan 7, 8, juga paling banyak karyawan yang menjawab puas, karena lingkungan kerja yang cukup nyaman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan aman dan damai. Pada pernyataan 9, 10 banyak menyatakan setuju karena banyaknya diadakan pelatihan dan pengembangan keahlian untuk karyawan.

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan prestasi kerja adalah kepemimpinan. Siregar & Si, (2019) menjelaskan kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Pada hasil prasurvey memperlihatkan kepemimpinan di PT KAI telah mampu melakukan dengan memperoleh hasil penelitian sebesar > 50% yang menyatakan puas dan sangat puas terhadap kepemimpinan di PT KAI, Dengan cara memberikan arahan, menginformasikan sebelum memulai kegiatan kerja, memberikan dukungan serta bimbingan juga kepada karyawannya. Hal ini dinilai dari penelitian terdahulu oleh Lestari et al., (2019) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja. Fernanda, (2023) menjelaskan kompensasi adalah reward ekstra bagi karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar kinerjanya. Dalam hal ini adapun bentuk kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yaitu kompensasi non financial yang terdiri dari pemberian bonus dan tunjangan pada waktu cuti dan libur. Sering kali pemberian bonus/insentif terhadap pencapaian karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan akhirnya menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja terhadap karyawannya. Pada hasil prasurvey memperlihatkan kompensasi di PT KAI telah mampu melakukan dengan memperoleh hasil penelitian ini yang menyatakan puas terhadap kompensasi di PT KAI ikut memperhatikan hal prestasi kerja karyawan melalui pemberian gaji, penghargaan, promosi jabatan, berbagai bonus diberikan kepada karyawannya berupa tunjangan keselamatan kerja, tunjangan kesehatan karyawan, tunjangan untuk karyawan yang sudah berkeluarga, tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Hal ini dinilai dari penelitian terdahulu oleh Yolanda et al., (2018) menyatakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Aspek lain yang terpenting dan perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Octavia et al., (2022) menjelaskan lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Sari, (2019) Apabila ingin tercipta lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus mengupayakan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan antar sesama karyawan

agar tercipta hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan. Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga kurang adanya komunikasi dengan karyawan lainnya. Kurangnya komunikasi antar karyawan dapat menimbulkan hubungan kerja yang kurang dekat dengan karyawan lainnya dan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar karyawan. Dari hasil pra survei sebesar $> 50\%$ yang menyatakan puas, namun terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap lingkungan kerja khususnya dalam berkomunikasi seperti terjadinya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dan atasan ditempat kerja, contohnya menyampaikan pesan yang kurang jelas dari atasan kepada karyawan hal tersebut dapat menghambat jalannya prestasi kerja karyawan. Hal ini dinilai dari penelitian terdahulu oleh Lestari et al., (2019) menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengembangan karir juga menjadi bagian faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. pengembangan karir adalah serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan dan karier (Noverdisa, 2018). Pengembangan karir yang baik diperlukan pembinaan karier para karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang akan berakibat juga pada peningkatan Prestasi kerja bagi kepentingan organisasi (Leuhery, 2018). Pada hasil prasurvey memperlihatkan kompensasi di PT KAI telah mampu melakukan dengan memperoleh hasil penelitian sebesar $> 50\%$ yang menyatakan puas terhadap kompensasi di PT KAI dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan, hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang dimiliki karyawan. Namun, masih ada ketidaksesuaian pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sehingga mempengaruhi prestasi kerja

karyawan. Hal ini dinilai dari penelitian terdahulu oleh Leuhery, (2018) mengembangkan Karir berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, Maka perlu bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional (Divre) II Sumatra Barat”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang dirumuskan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional (Divre) II Sumatra Barat ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap prestasi karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi regional II Sumatra Barat?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional (Divre) II Sumatra Barat?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional (Divre) II Sumatra Barat?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional (Divre) II Sumatra Barat?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regionl (Divre) II Sumatra Barat.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regionl (Divre) II Sumatra Barat.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regionl (Divre) II Sumatra Barat.
4. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regionl (Divre) II Sumatra Barat.
5. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regionl (Divre) II Sumatra Barat

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang akan di peroleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini di jadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengebangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Kiranya dapat memberikan masukan bagi perusahaan terkhusus dalam bidang Suber Daya Manusia.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menberika tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan

masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

1.5 BATASAN PENELITIAN

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya.