

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional (Handoko, 2001). Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju atau hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Pembangunan sektor perhubungan yang meliputi darat, laut, dan udara bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perhubungan yang lebih luas, tertib, teratur, aman, cepat, lancar, dan efisien dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat. Untuk itu perlu dikembangkan potensi perhubungan yang ada serta ditingkatkan mutu pelayanan dan efisiensi dalam usaha pada bidang darat. Tujuan tersebut dapat terwujud bila setiap perusahaan ataupun badan usaha yang bergerak di sektor perhubungan melakukan berbagai kegiatan atau usaha yang bersifat inovatif untuk mempertahankan hidupnya, berkembang dan memperoleh laba yang optimal.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah mempunyai karyawan yang punya kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Kinerja merupakan sikap, nilai, moral, serta alasan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak dalam profesinya (Mitchell, 1998). Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan, untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan

(Kuswadi, 2004:27). Penelitian ini menekankan pada tiga variabel penting yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Newstrom, 1990:152). Kepemimpinan merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan. Dari definisi di atas jelas bahwa kepemimpinan yang baik akan mendorong suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin harus mampu bekerja secara efektif dengan menggunakan berbagai ide yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat mendorong bawahannya agar memiliki inisiatif sendiri.

Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Winardi, 2001:2). Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982) meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, musik dan hubungan antar para pegawai.

Persaingan jasa transportasi yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Pada pelayanan jasa transportasi, kereta api sangat dibutuhkan masyarakat. Oleh karena itu penyedia jasa layanan transportasi khususnya PT. Kereta Api Indonesia harus selalu meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia pada umumnya dan pegawai umum administrasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta yang memiliki daerah oprasi di Pusat pembangunan Indonesia pada khususnya harus selalu dilakukan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta dalam

melakukan aktivitasnya sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat. Peran motivasi pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta akan dapat berpengaruh pada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang sesuai harapan para pegawai sehingga mereka merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan seseorang pegawai puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAI DAOP 1 JAKARTA”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi, terdiri dari beberapa kelompok pegawai dan salah satunya adalah kelompok pegawai umum bagian administrasi. Bagian administrasi meliputi personalia, keuangan, anggaran, akuntansi, dan administrasi umum. PT. Kereta Api Indonesia berusaha meningkatkan produktivitasnya dengan mempekerjakan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi untuk menghadapi tantangan dan beban tugas yang semakin berat untuk selalu bisa memberikan pelayanan yang maksimal dan memuaskan masyarakat pengguna jasa transportasi darat khususnya kereta api. Upaya yang telah dilakukan PT. Kereta Api Indonesia secara umum adalah dengan memberikan kepemimpinan yang baik, meningkatkan hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik dan menciptakan kondisi fisik lingkungan kerja yang sehat dan nyaman dan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan kunci untuk mencapai sukses perusahaan, apapun jenisnya (Kuswadi, 2004:27)

Kinerja karyawan sangat menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang transportasi dibutuhkan sumber daya

manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan (Kuswadi, 2004:27). Kepemimpinan merupakan pendorong karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kepemimpinan tersebut karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan terarah, sehingga kepemimpinan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan membuat karyawan bekerja dengan penuh kesadaran memberikan segala kemampuannya. Lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan kerja non-fisik dan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja yang harmonis akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a) Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta?
- b) Variabel manakah diantara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta?

Adapun variabel mempengaruhi kinerja adalah kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan (Kuswadi, 2004:27). Berdasarkan uraian pada latar belakang dan perumusan masalah, Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang dibahas dan dibatasi empat faktor, yaitu: kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai umum administrasi meliputi personalia, keuangan, anggaran, akuntansi, dan administrasi umum.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta secara simultan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta secara parsial.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta  
Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.
- b. Bagi Fakultas dan Peneliti  
Sebagai referensi (kepuustakaan) dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

- a. Objek Penelitian  
Objek penelitian ini adalah pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.
- b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Jakarta. Hal ini karena responden dari kuisisioner yang disebar merupakan pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta yang sebagian besar bekerja di stasiun Kota.

c. Waktu Penelitian

| Aktivitas          | April09 |   |   |   | Mei09 |   |   |  | Juni09 |   |   |   |
|--------------------|---------|---|---|---|-------|---|---|--|--------|---|---|---|
| Proposal & Bab I   | ■       | ■ | ■ | ■ |       |   |   |  |        |   |   |   |
| Bab II             |         |   |   |   | ■     | ■ | ■ |  |        |   |   |   |
| Bab III            |         |   |   |   |       |   |   |  | ■      | ■ |   |   |
| Pengumpulan data   |         |   |   |   |       |   |   |  | ■      | ■ | ■ |   |
| Pengolahan data    |         |   |   |   |       |   |   |  |        | ■ | ■ |   |
| Analisis data      |         |   |   |   |       |   |   |  |        |   | ■ | ■ |
| Penyusunan laporan |         |   |   |   |       |   |   |  |        |   | ■ | ■ |

Tabel 1.1 Waktu Penelitian

**1.5 Landasan Teori**

Perusahaan dalam operasinya memerlukan tenaga kerja, di mana tenaga kerja ini merupakan salah satu aset perusahaan yang berharga dalam rangka mencapai tujuannya. Sehingga perlu kiranya perusahaan memperhatikan masalah tenaga kerja karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja karyawan yang baik.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan (Kuswadi, 2004:27). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh faktor-faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena pemimpin sangat berperan dalam memotivasi karyawannya, dalam hal ini suatu kepemimpinan dapat memberikan situasi yang mendukung dan memahami kebutuhan perusahaan maupun karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

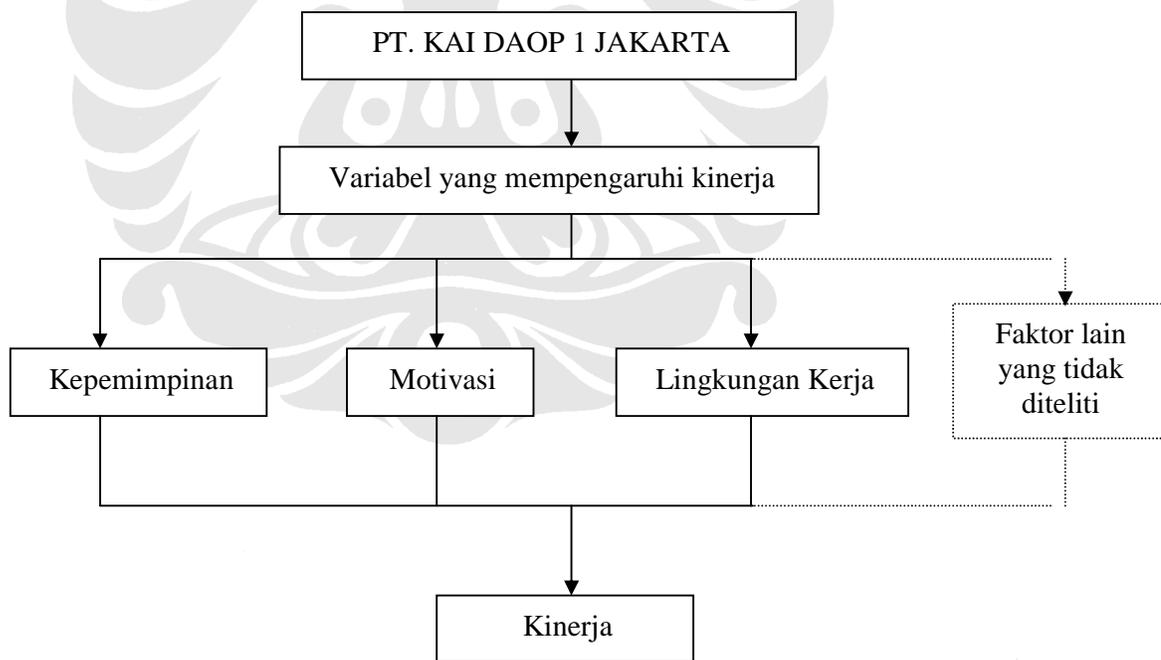
Demikian pula dengan motivasi, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk

bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, tersedianya fasilitas yang memadai bagi para pegawai akan mampu memberikan motivasi pada mereka untuk bekerja lebih baik dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang menjadi variabel berpengaruh (independent variable) adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan, sedangkan variabel terpengaruhnya (dependent variable) adalah kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran proses penyelesaian masalah penelitian, dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.

## 1.6 Hipotesis

- a. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.
- b. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta.

## 1.7 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1.7.1 Sumber data

- a. Data primer, merupakan data langsung yang didapat dari sumber yang diteliti. Dalam penelitian ini sumbernya merupakan para pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta.
- b. Data sekunder, merupakan data penunjang penelitian yang didapat dari studi literatur, buku, jurnal, internet, dan studi kepustakaan lain.

### 1.7.2 Metode pengumpulan data

- a. Teknik pengumpulan data primer

Pada penelitian ini, populasinya adalah pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta. Dari situ diambil sample yang dipilih secara acak untuk mengisi kuisisioner yang sudah disediakan.

- b. *Qualitative Research*

Untuk memulai penelitian, terlebih dahulu dilakukan *exploratory research* dengan melakukan *in-depth interview* kepada 3 orang karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 mengenai kinerja karyawan dan hal-hal yang mempengaruhinya terutama dalam hal kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja agar dapat diperoleh pengertian yang mendalam dan mewakili sejauh mana kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian kualitatif *In-depth interview* merupakan salah satu alat yang baik untuk mengetahui perencanaan dan pengevaluasian.

*In-depth interview* adalah metode yang bersifat *open-ended*, *discovery oriented* yang sesuai untuk menjelaskan suatu proses dan *outcome* dari

perspektif tiap target *audience*. Tujuan dari *In-depth interview* adalah untuk mengeksplor secara mendalam mengenai pandangan, dan perspektif responden. Selain itu, penelitian kualitatif juga dilakukan melalui penelusuran kepustakaan dalam bentuk jurnal-jurnal penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya.

c. *Quantitative Research (Questionnaire)*

Setelah itu, kuesioner akan disusun berdasarkan temuan *In-depth interview* dan data jurnal yang berkaitan tersebut, dan sampel penelitian ini akan diberikan kuesioner (*cross-sectional*), kepada 51 karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta. yang sebagian besar bekerja di stasiun Jakarta Kota di Jakarta. Area dan wilayah yang dipilih untuk pengambilan sampel didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut:

- Elemen populasi/responden banyak terkonsentrasi di wilayah tersebut sehingga peneliti mudah untuk mencari responden yang diinginkan.
- Responden di wilayah tersebut merupakan representasi pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta.

Sampel diambil dengan menggunakan metode *probability sampling*. Untuk memperoleh data primer, maka peneliti akan membagikan 51 kuesioner kepada sampel yang tersebar di wilayah-wilayah tersebut

### 1.7.3 Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan digunakan adalah *multiple regression* dimana pada penelitian ini ingin mencari pengaruh sesuatu hal terhadap hal yang lain. Dan ini bisa dicari dengan metode *multiple regression*.

## 1.8 Sistematika Penulisan

Bab I: Pendahuluan

Bab Pendahuluan terdiri dari latar belakang, perumusan masalah penelitian, tujuan & manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Kepustakaan

Bab ini membahas berbagai teori mengenai kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Peneliti akan menjelaskan mengenai

pengertian kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara umum yang mana akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ketiga ini berisi tentang desain penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, metode wawancara, dan metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian. Metode kuantitatif yang menjadi metode utama penelitian ini akan dibahas disini. Dalam bab ini juga akan disertakan mengenai informasi-informasi penting yang akan dijadikan acuan dari penelitian ini.

### Bab IV: Tinjauan Umum Perusahaan

Bab ini menggambarkan tentang kondisi umum perusahaan dan sejarahnya.

### Bab V: Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini, peneliti menganalisis hasil penelitian dan membahas hasil penelitian secara komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Bab VI: Kesimpulan dan Saran

Pada bagian terakhir, peneliti memaparkan kesimpulan hasil penelitian serta saran kepada PT Kereta Api Indonesia khususnya DAOP 1 Jakarta. Serta saran kepada penelitian selanjutnya.