

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara dengan kepadatan penduduk tertinggi keempat di dunia, selain itu tidak meratanya jumlah penduduk yang ada menyebabkan jumlah populasi yang berada di kota dan daerah sekitar menimbulkan ketidak seimbangan. Indonesia sebagai suatu negara yang selalu mengikuti perkembangan arus globalisasi sudah seharusnya memiliki fasilitas untuk mendukung mobilitas tersebut dapat terpenuhi dengan baik. Fasilitas tersebut ialah berupa transportasi umum. Salah satu pelayanan publik adalah PT. Kereta Api Indonesia berupa Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan Kereta Api. Layanan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) meliputi angkutan penumpang dan barang.

Pada akhir Maret 2007, DPR mengesahkan revisi UU No. 13/1992 yang menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan Kereta Api di Indonesia. Sebagai penyedia jasa perkeretaapian Indonesia sudah seharusnya PT. Kereta Api Indonesia menyediakan fasilitas - fasilitas untuk mendukung kenyamanan dan keamanan para pengguna jasanya. Pada tanggal 14 Agustus 2008 PT. Kereta Api Indonesia (Persero) melakukan pemisahan Divisi Jabotabek menjadi PT. Kereta Api Commuter Jabotabek (KCJ) untuk mengelola kereta api penglaju di daerah Jakarta dan sekitarnya. selama tahun 2008 jumlah penumpang melebihi 197 juta. Wilayah Daerah Operasi 2 meliputi daerah operasi yang

membentang dari stasiun Bandung, stasiun Kiaracondong, dan stasiun Tasikmalaya, sedangkan stasiun kereta api kelas menengah di antaranya adalah stasiun Padalarang, stasiun Cipeundeuy, stasiun Ciamis, dan stasiun Banjar. Gudang kereta api berada di stasiun Bandung, sedangkan diplokomotif berada tak jauh dari stasiun Bandung.

Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal agar calon karyawannya mampu menunjang setiap aktivitas kerja yang ada, kompeten dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam rangka persaingan dalam organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Hal ini sejalan dengan menurut Santy (2011) bahwa dukungan dan perhatian atasan terhadap bawahannya dapat diciptakan melalui sebuah sistem yang dapat menjamin terlaksananya interaksi antara atasan dan bawahan, dalam kondisi hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan bagi karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.

Menurut Rizaldi (2017) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang menggerakkan seluruh faktor lain yang dimiliki perusahaan untuk proses pencapaian tujuan perusahaan, maka Sumber Daya Manusia ini merupakan hal paling penting dalam proses mempersatukan faktor-faktor tersebut. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap

karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan perusahaan atau instansi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pengelolaan SDM tersebut, tingkat keluar masuk (turnover) pegawai menjadi perhatian perseroan. Pada tahun 2021 terdapat penambahan 1.354 pegawai dan pengurangan pegawai 1.456 orang. Penambahan pegawai merupakan hasil perekrutan. Pengurangan pegawai disebabkan pegawai pension normal, pensiun dini, pengunduran diri, meninggal dunia, atau pensiun dikarenakan menjadi direksi. Adanya pengurangan serta penambahan karyawan yang telah terjadi tentu saja menimbulkan anggapan bahwa kinerja yang ada pada sumber daya manusia Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung belum mencapai target kualitas atas kinerja yang sebelumnya telah direncanakan. Selain itu adanya anggapan bahwa jenjang karir yang sulit ditempuh dalam perusahaan menjadi isu yang tidak dapat terbantahkan. Misalnya saja pada karyawan yang termasuk dalam kategori fresh graduate. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem manajemen yang dijalankan masih belum stabil terutama pada pengawasan mengenai kenyamanan karyawan.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena sumber daya manusia lah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan

atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah operasi 2 Bandung memandang bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya budaya organisasi, pengembangan karir dan efikasi diri.

Menurut Narimawati *e.al* (2022) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Menurut Budiarti (2021) Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Status perusahaan yang telah berubah-ubah dari Djawatan Kereta Api (DKA), Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA), Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA), Perusahaan Umum Kereta Api (PERUMKA) dan menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) banyak menimbulkan pengaruh dan mewarnai budaya organisasi saat ini yang dirasakan belum sesuai dengan budaya organisasi yang diinginkan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Disamping itu, karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki latar belakang yang berbeda-beda, sehingga interaksi sosial yang timbul diantara karyawan akan menimbulkan budaya

yang belum tentu kondusif bagi strategi perusahaan. Budaya organisasi yang memberikan suatu gambaran kenyamanan baik mengenai masa sekarang atau masa depan tentu akan mendapat tempat dihati karyawan, sebaliknya jika budaya organisasi tidak memberikan perlindungan maupun kenyamanan pada masing-masing karyawan akan menghilangkan simpati terlebih lagi pada hilangnya loyalitas pada perusahaan.

Oleh karena itu, karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mempersepsi bahwa budaya organisasi yang telah sosialisasikan oleh pihak pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yaitu budaya RELA dan “Melayani dengan tulus” dianggap kurang sesuai atau kurang mencerminkan kondisi atau situasi perusahaan yang ada pada saat ini, sehingga karyawan merasa kurang sejalan dengan budaya yang ada pada saat bekerja dan merasa terpaksa untuk menyesuaikan diri dengan budaya tersebut. Strategi perusahaan yang selanjutnya dijabarkan menjadi *action plan* hanya dapat berjalan efektif apabila para karyawan perusahaan yang melaksanakan strategi tersebut merupakan karyawan-karyawan yang menghayati dan melaksanakan budaya organisasi yang kondusif terhadap strategi tersebut.

Dalam situasi tersebut, diperlukan usaha proaktif yang ditujukan untuk mengetahui budaya organisasi yang berjalan saat ini dan budaya yang seharusnya, sehingga dapat ditentukan program perubahan budaya sebagai tindak lanjut dari perusahaan. Pengembangan budaya organisasi merupakan upaya yang cukup besar sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu, budaya organisasi, pengembangan karir, efikasi diri dan

kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) perlu dikembangkan secara bertahap, sehingga kemudian benar-benar dapat memenuhi kebutuhan budaya organisasi yang kondusif dan optimal.

Sumber daya manusia bagian dari kerangka dari sebuah institusi yang memiliki peran penting dalam merancang, mengimplementasikan setiap tujuan yang ingin diraih, Perusahaan harus dapat memperhatikan setiap kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang tersedia karena hal itu sangatlah penting dalam mencapai tujuan instusi yang stabil dan optimal, lasifikasi tenaga kerja yang akan mengaplikasikan setiap kegiatan kerja dengan melayani masyarakat yang membutuhkan, penilaian kan muncul jika kuantitas kerja yang dihasilkan mampu mencapai keberhasilan sebaliknya apabila terjadi kegagalan atau secara umum mendapat nilai kecewa akan menghambat perkembangan institusi terkait.

Stabilisasi kinerja tenaga kerja yang dihasilkan akan menentukan perkembangan institusi, klasifikasi produktivitas atau kurangnya memberikan kualitas kerja akan sangat berdampak pada institusi. Dewasa ini, sudah seharusnya setiap institusi mampu memberikan perhatian lebih kepada sumber daya manusia yang ada. Maka demikian, institusi perlu menciptakan grafik perkembangan tenaga kerja agar setiap institusi dapat memberikan pertumbuhan masyarakat dan kualitas masyarakat yang sangat optimal dengan memberikan efisiensi dan efektivitas yang baik kepada institusi maupun karyawan itu sendiri.

Pernyataan diatas dapat diartikan pandangan kepada karyawan.

Pandangan dari setiap karyawan pada institusi memiliki kaitan pada seluruh aspek psikologis yang akan menghambat dan mengganggu ritme kegiatan kerja di perusahaan yang memungkinkan akan menimbulkan individu dan kelompok yang menciptakan suatu konflik internal dan sangat mempengaruhi kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan sikap karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Hal ini didukung dengan, penulis melakukan survey awal kepada beberapa responden karyawan PT. Kereta Api Indonesia menggunakan google form. Berikut adalah hasil survey awal yang telah diisi oleh karyawan PT. Kereta Api Indonesia. Seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Survey Awal Variabel Budaya Organisasi

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Pelaksanaan Norma					
1	Saya bersedia mengutamakan pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	80%	20%	100%
2	Saya bersedia melaporkan apabila ada kecurangan	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	60%	40%	100%
Pelaksanaan Nilai-nilai					
3	Saya bersedia jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	50%	50%	100%
4	Saya bersedia untuk meningkatkan optimis dalam bekerja	Frekuensi	23	7	30
		Persentase	70%	30%	100%
Kepercayaan					
5	Saya bersikap sesuai pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	Frekuensi	27	3	30
		Persentase	70%	30%	100%
6	Saya mendukung setiap kebijakan baru yang ada di perusahaan	Frekuensi	29	1	30
		Persentase	90%	10%	100%
Pelaksanaan Kode Etik					
7	Saya bersedia jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya	Frekuensi	22	8	30
		Persentase	60%	40%	100%
8	Saya bersedia mengamalkan kode etik dengan penuh tanggung jawab	Frekuensi	29	1	30
		Persentase	90%	10%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil survey terhadap 30 responden melalui google form tentang budaya organisasi pada karyawan kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia yang diduga masih rendah salah satu faktornya yaitu sulit melakukan kejujuran dalam menggunakan dan mengelola sumber daya. Dapat terlihat dari survei sebanyak 22 responden atau sebesar 60%, masih mempunyai kejujuran dalam menggunakan dan mengelola sumber daya. Sedangkan 8 responden atau sebesar 40% lainnya masih jarang untuk mengevaluasi kembali kejujuran dalam menggunakan dan mengelola sumber daya. Pernyataan tersebut merupakan salah satu implementasi dari salah satu indikator mengenai budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi suatu perusahaan untuk membentuk insan yang berada di dalamnya memiliki nilai dan tujuan yang seirama dalam membangun perusahaan. Budaya organisasi jugalah yang menjadi aset mahal yang tidak dapat dibeli hanya dengan uang semata. Suatu budaya organisasi yang telah terbentuk dan internalisasi dengan kuat akan tercermin pada sikap dan perilaku karyawan yang bekerja. Untuk meningkatkan budaya organisasi perlu diperhatikan aspek lain yang mempengaruhi budaya organisasi tersebut diantaranya dapat timbul oleh pengembangan karir dan efikasi diri.

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau

jenjang organisasi maka dilakukan survey awal untuk mengkaji lebih dalam fenomena yang terjadi pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia dengan melakukan survey awal pada 30 responden. Berikut hasil survey awal di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia yang disajikan dalam bentuk table:

Tabel 1.2
Survey Awal Variabel Pengembangan Karir

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Kejelasan Karir					
1	Saya mengembangkan karir untuk meningkatkan pencapaian kinerja	Frekuensi	22	6	30
		Persentase	70%	30%	100%
2	Saya memiliki inisiatif dan kreativitas dalam pekerjaan yang ditekuni	Frekuensi	23	7	30
		Persentase	60%	40%	100%
Pengembangan Diri					
3	Saya meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja dalam pengembangan diri	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	80%	20%	100%
4	Saya bersedia meningkatkan integritas pada perusahaan	Frekuensi	21	9	30
		Persentase	60%	40%	100%
Perbaikan Mutu Kinerja					
5	Saya mendapatkan dukungan dan kebijakan seorang pemimpin terhadap mutu kinerja	Frekuensi	29	1	30
		Persentase	90%	10%	100%
6	Saya bersedia konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu	Frekuensi	6	22	30
		Persentase	10%	90%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survey terhadap 30 responden melalui google form tentang Pengembangan Karir menunjukkan dari 30 responden yang menjawab tidak setuju 22 responden atau sebesar 90% dengan pernyataan saya bersedia konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu. Karena adanya karyawan yang masih lalai dalam melakukan pekerja secara tidak konsisten serta mengabaikan mutu dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan yang menjawab setuju terdapat 6 responden atau sebesar 10%, artinya sebagian karyawan masih peduli tentang konsisten dan mutu dalam melakukan pekerjaan. Artinya sering karyawan dalam memberikan suatu

pekerjaan dengan cara yang tidak fokus, hal ini akan berdampak buruk terhadap karyawan lain.

Pengembangan karir adalah proses yang membentuk identitas kerja seseorang, semua kegiatan yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas diri dan membangun masa depan termasuk ke dalam proses pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir, seorang karyawan akan mampu memahami dirinya sendiri dan menemukan potensi yang sebelumnya terpendam. Memahami diri sendiri merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi seorang karyawan. Program pengembangan karir sangat membantu karyawan untuk memahami dan menemukan potensi terpendam dalam diri. Hal tersebut tentunya juga dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Seorang karyawan akan lebih inovatif, produktif, dan kreatif dalam menyelesaikan tugasnya.

Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa pada dasarnya kehidupan dalam dunia kerja bagi karyawan sangatlah membutuhkan dorongan dari perusahaan akan pengembangan karir karyawan, potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk memiliki konsisten dan mutu itu sangatlah penting. Agar dapat memberikan kinerja yang bagus guna meningkatkan prestasi kerjanya. Potensi sumber daya manusia sangat memiliki peran penting dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Hasil ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung melalui kuesioner. Berikut

ini hasil kuesioner 30 responden yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.3
Survey Awal Variabel Efikasi Diri

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Magnitude (Tingkat kesulitan tugas)					
1	Saya mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan	Frekuensi	26	4	30
		Persentase	70%	30%	100%
2	Saya memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan dalam pekerjaan	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	60%	40%	100%
Generality (Kemantapan keyakinan)					
3	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu yang telah diberikan	Frekuensi	14	16	30
		Persentase	20%	80%	100%
4	Saya mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan perusahaan	Frekuensi	26	4	30
		Persentase	70%	30%	100%
Strength (Luas bidang perilaku)					
5	Saya yakin dan berusaha untuk mengatasi tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	90%	10%	100%
6	Saya mampu menyelesaikan tugas secara profesionalisme	Frekuensi	20	10	30
		Persentase	60%	40%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil survey terhadap 30 responden melalui google form tentang efikasi diri menunjukkan jawaban responden menyatakan bahwa yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu yang telah diberikan, dapat terlihat dari survey variabel efikasi diri terdapat 14 atau sebesar 20% responden memilih setuju dan 16 atau sebesar 80% responden memilih tidak. Karyawan yang memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugas tidak memiliki kesadaran untuk bertanya kepada rekan kerja yang lainnya, karyawan lebih mementingkan kesibukan pribadi.

Efikasi diri merupakan sebuah keyakinan diri atau kepercayaan

individu terhadap kemampuan mereka dalam melakukan suatu hal, menghasilkan sesuatu, mengorganisasi, mencapai tujuan mereka, dan juga mengimplementasikan tindakan guna mewujudkan keahlian tertentu. Dalam hal ini karyawan perlu meningkatkan efikasi diri yaitu dengan cara mengamati orang lain, memiliki teman yang kreatif, menemukan mentor, hindari situasi yang penuh dengan tekanan dan mengembangkan keahlian.

Dengan pencapaian efikasi diri dalam lingkungan perusahaan perlu adanya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, karena hal ini sangat dibutuhkan sangat dibutuhkan oleh semua karyawan. Berdasarkan Tabel 1.3 hasil survey terhadap 30 responden melalui google form tentang efikasi diri menunjukkan jawaban responden menyatakan bahwa yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu yang telah diberikan, dapat terlihat dari survey variabel efikasi diri terdapat 14 atau sebesar 20% responden memilih setuju dan 16 atau sebesar 80% responden memilih tidak. Karyawan yang memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugas tidak memiliki kesadaran untuk bertana kepada rekan kerja yang lainnya, karyawan lebih mementingkan kesibukan pribadi.

Efikasi diri merupakan sebuah keyakinan diri atau kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka dalam melakukan suatu hal, menghasilkan sesuatu, mengorganisasi, mencapai tujuan mereka, dan juga mengimplementasikan tindakan guna mewujudkan keahlian tertentu. Dalam hal ini karyawan perlu meningkatkan efikasi diri yaitu dengan cara mengamati orang lain, memiliki teman yang kreatif, menemukan mentor,

hindari situasi yang penuh dengan tekanan dan mengembangkan keahlian.

Dengan pencapaian efikasi diri dalam lingkungan perusahaan perlu adanya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, karena hal ini sangat dibutuhkan sangat dibutuhkan oleh semua karyawan. Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa masih terdapat karyawan yang mengabaikan tugas, artinya sangat dibutuhkan oleh karyawan guna meningkatkan produktivitas serta menambah motivasi dalam bekerja, sehingga para karyawan berupaya untuk berprestasi di tempat kerja. Selain itu juga insentif bagi perusahaan bertujuan untuk menjaga loyalitas para pekerja yang berkualitas

Disetiap organisasi ataupun lembaga pendidikan efikasi diri merupakan hal yang krusial untuk diterapkan pada setiap karyawan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal terhadap 30 responden pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.

Table 1.4
Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Kualitas					
1	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan	Frekuensi	11	19	30
		Persentase	20%	80%	100%
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih	Frekuensi	20	10	30
		Persentase	10%	90%	100%
Kuantitas					
3	Saya mampu dalam meningkatkan produktivitas kinerja	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	80%	20%	100%
4	Saya memiliki kemampuan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan	Frekuensi	26	4	30
		Persentase	60%	40%	100%
Ketepatan Waktu					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Frekuensi	20	10	30
		Persentase	80%	20%	100%
6	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	90%	10%	100%
Efektivitas					

7	Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	80%	20%	100%
8	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien	Frekuensi	29	1	30
		Persentase	90%	10%	100%
Kemandirian					
9	Saya mampu bertanggung jawab hasil kerja (output) yang saya keluarkan	Frekuensi	23	7	30
		Persentase	70%	30%	100%
10	Saya mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	90%	10%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 hasil survey awal terhadap 30 responden melalui google form tentang Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung hasilnya menunjukkan bahwa pada pernyataan saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan mendapat 19 responden atau sebesar 80% yang menjawab tidak.

Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa terus memonitor kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak.

Pernyataan diatas dapat diartikan perbedaan nilai-nilai atau persepsi antar karyawan. Perbedaan-perbedaan tujuan diantara para karyawan dalam organisasi sering berkaitan dengan berbagai perbedaan sikap, nilai-nilai dan persepsi yang dapat menimbulkan konflik dan sangat mempengaruhi kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan sikap karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjut pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung yang berjudul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. KERETA API INDONESIA BANDUNG (STUDI KASUS PADA BIDANG BUDAYA PERUSAHAAN DAN FASILITAS UMUM)”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung adalah terdapat yang karyawan masih kurang jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di lingkungan kerja, pernyataan ini berkaitan dengan salah satu indikator budaya organisasi dimana yaitu pelaksanaan kode etik. Kemudian banyaknya karyawan masih merasa kurang dalam meningkatkan integritas di perusahaan, hal ini berkaitan dengan salah satu indikator pengembangan karir yaitu perbaikan mutu kinerja. Serta karyawan masih belum sesuai dan lalai untuk menyelesaikan tugas tertentu yang telah diberikan dari perusahaan, pernyataan ini berkaitan dengan salah satu indikator efikasi diri yaitu *Strength* (Luas bidang perilaku). Dan masih kurangnya dalam memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan

yang telah ditentukan, hal ini berkaitan dengan salah satu indikator kinerja karyawan yaitu Kualitas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diteliti di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung, berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung secara simultan.
4. Apakah Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
5. Seberapa besar Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk engetahui data-data dan bahan yang

diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Efikasi Diri secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun laporan penelitian tugas akhir. Dengan diperolehnya data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir,

Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung Baik Secara Parsial Maupun secara Simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan terhadap pentingnya Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung.

2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Efikasi Diri secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia, dengan adanya ilmu tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen dibidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini mendapatkan sebuah pengalaman bahwa teori dan praktek di dunia nyata itu berbeda, dan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan di dunia nyata.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis melaksanakan penelitian dan pengumpulan data bertempat di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No.1, Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat (40117).

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.5
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				

