

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stasiun Kereta Api Simpang Haru adalah stasiun kereta api kelas I yang terletak di Simpang Haru Padang Timur, Padang, Sumatera Barat. Stasiun yang terletak pada ketinggian +8 meter ini merupakan stasiun utama PT.KAI Divisi Regional II Sumatera Barat. Stasiun ini memiliki tujuh jalur kereta api dengan jalur 2 merupakan sepur lurus. Stasiun ini juga dilengkapi depo lokomotif disebelah barat laut, depo kereta/gerbong disebelah timur laut. Dan balai yasa di sebelah barat bangunan utama stasiun. Stasiun ini melayani perjalanan kereta api Sibinuang dari dan ke Pariaman-Naras dan juga sejak 2018 kereta bandara Minangkabau Ekspres dari dan ke Bandara Internasional Minangkabau. Saat ini rel kereta api menuju Pulau Aie yang bercabang dari jalur 1 sudah diaktifkan kembali untuk angkutan kereta api tujuan Bandara Minangkabau dan perluasan bangunan stasiun sudah dilakukan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh cara kepemimpinan, setiap pemimpin akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai, sedangkan hubungan antar manusia akan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pada hakikatnya setiap karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, salah satunya seperti karyawan yang bekerja di PT.KAI

mereka harus bisa memberikan layanan yang baik untuk para penumpang kereta api, karena kereta api merupakan salah satu moda transportasi umum yang banyak dipakai masyarakat dengan biaya yg murah dan pelayanan yang baik. Maka dari itu karyawan PT.KAI harus memiliki lingkungan kerja yang baik untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat luas.

Pada saat sekarang ini perusahaan harus memiliki orientasi yang tinggi pada perubahan skala besar. Pada yang besar ini selalu mempunyai kaitan untuk menentukan suatu strategi. Salah satu strategi yang harus dijalani yaitu untuk menentukan SDM yang mampu bekerja secara bersama.

Pada pengelolaan manajemen yang baik mempunyai kaitan yang tinggi untuk mencapai tujuannya, Gulati, Mayo, & Nohria (2017) manajemen merupakan tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara efisien dan efektif.

Dari penjelasan diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara professional. SDM merupakan salah satu aset yang penting, jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai tambah atau

keuntungan bagi organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya SDM yang baik, organisasi akan sulit berkembang. Suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila meroega dapat menjaga *Human Relation* atau hubungan baik sesama pegawai.

Human Relation dalam perusahaan atau organisasi merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karwayan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasive, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik. Dengan human relation dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan yang menyangkut mengenai konflik antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi kemudian akan menyebabkan tujuan dari perusahaan menjadi tidak lancar. Dengan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman antara satu dengan yang lainnya maka akan menimbulkan kondisi yang harmonis dan etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga *human relation* merupakan faktor yang penting untuk suatu perusahaan guna meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu kondisi lingkungan sekitar perusahaan, terutama kondisi lingkungan fisiknya juga mempengaruhi etos kerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan karyawan dapat menciptakan semangat kerja. Lingkungan fisik yaitu menyangkut fasilitas yang diberikan oleh

perusahaan dan keadaan yang berada disekitar perusahaan, seperti rancangan gedung, banyaknya cahaya dalam ruangan tempat kerja, suara yang menimpa, dan termasuk fasilitas luar perusahaan yaitu tempat parkir, disini tempat parkir merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi etos kerja karyawan.

Menurut **(Irnanda et al., 2019)** bahwa *human relation* adalah adanya suatu interaksi, bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif, melainkan suatu aktifitas yang merupakan *action oriented* untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Selanjutnya hal terpenting dalam mewujudkan *relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan bagaimana kita mampu menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis guna mencapai kepuasan kerja yang bertujuan menciptakan etos kerja. Etos kerja merupakan aspek penting yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, apabila hal ini dimiliki maka organisasi akan semakin berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar. Setiap organisasi selalu ingin maju dengan melibatkan anggota yang memiliki SDM untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya memiliki etos kerja dengan pelatihan kerja yang sesuai dengan peraturan pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 1 bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh,

meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

(Saleh & Utomo, 2018) menyatakan bahwa : "Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigm kerja yang integral". Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal.

(Caissar et al., 2022) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/ pendorong semangat kerja.

Menurut (Fahmi et al., 2021) "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan suatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya, salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut.

Leadership atau kepemimpinan dan motivasi, etos kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja total perusahaan. Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada instansi perusahaan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Pemimpin yang baik harus bisa memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya karena karyawan yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berikut adalah data jumlah kereta api penumpang dan jumlah penumpang Kereta Api Indonesia Padang :

Tabel 1.1**Jumlah volume lalu lintas kereta api penumpang dan jumlah penumpang di provinsi Sumatera Barat 2019-2021**

Bulan	Volume Lalu Lintas Kereta Api Penumpang dan Jumlah Penumpang di provinsi Sumatera Barat					
	Kereta Api (Jumlah Kereta)			Penumpang (orang/ person)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Januari	682	624	918	113 198	140 667	68 517
Februari	616	754	885	98 458	125 619	65 594
Maret	742	86	980	115 987	89 823	75 428
April	840	624	960	132 545	15 983	66 281
Mei	868	-	990	95 221	-	77 863
Juni	840	-	960	172 538	-	87 939
Juli	839	-	920	140 771	-	32 656
Agustus	868	248	638	103 608	45 375	5 185
September	972	240	780	100 762	34 996	11 401
Oktober	988	248	806	110 187	40 103	29 030
November	919	240	780	116 531	46 681	46 479
Desember	972	248	806	175 128	56 262	76 454
Tahunan	10 146	3 321	10 423	1 474 934	595 509	642 872

Sumber: PT.Kereta api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Pengelolaan secara efektif dapat melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi, etos kerja yang baik dan komitmen yang tinggi. Sebagaimana pada karyawan PT.KAI dimana secara realitanya etos kerja karyawan PT.KAI sangat baik, dimana karyawan melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, etos kerja sangat dibutuhkan dalam bekerja apalagi perusahaan PT.KAI merupakan salah satu transportasi umum yang selalu digunakan oleh masyarakat, maka dari itu etos kerja adalah hal yang sangat diutamakan, bisa kita lihat pada tabel 1.1 diatas bahwa penumpang kereta api dari tahun ke tahun semakin digemari masyarakat karena dengan biaya yang murah dan fasilitas yang nyaman masyarakat sangat terbantu, adakalanya penumpang kereta api juga menurun, salah satunya dapat kita lihat pada tahun bulan September 2020-2021 yaitu dengan jumlah penumpang 34 996 dan 11 401, padahal pada tahun 2019 bulan September jumlah penumpang 100 762 salah satu alasannya jumlah penumpang menurun adalah pandemi covid-19 yang terjadi di Indonesia yang dimana pemerintah membatasi aktifitas diluar rumah dan masyarakat diminta untuk keluar rumah apabila adahal yang penting saja.

Berdasarkan tabel bisa kita lihat jumlah kereta api pada tahun 2019-2021 semakin meningkat, yaitu pada jumlah tahunan 2019 sebanyak 10 146, pada tahun 2020 sebanyak 3 312, pada tahun 2021 sebanyak 10 423, dengan meningkatnya jumlah lalu lintas kereta api maka akan semakin banyak karyawan kereta api

mendapatkan kepuasan dari para penumpang maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pada tabel diatas juga bisa dilihat ada penurunan penumpang pada tahun 2019 sebanyak 1 474 934, tahun 2020 sebanyak 595 509, pada tahun 2021 642 827, adanya penurunan penumpang pada tahun 2020 dan 2021 maka pemimpin kereta api Indonesia Padang harus bisa kembali meningkatkan jumlah penumpang salah satunya dengan cara mencari tahu faktor apa yang mempengaruhi menurunnya jumlah penumpang KAI.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja Dan *Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan PT.KAI Padang Stasiun Simpang Haru”.

1. Kurangnya motivasi dari pimpinan untuk mencegah karyawan menciptakan perilaku kurang baik
2. Adanya hubungan kurang baik antara karyawan dalam bekerja di perusahaan
3. Terdapat kesenjangan sosial antar karyawan
4. Pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan tugas serta tanggung jawab kepada kinerja karyawan
5. Pemimpin tidak memberikan motivasi kerja secara baik kepada karyawan sehingga terjadi perilaku karyawan tidak baik
6. Terdapat hubungan kerja yang tidak sehat antara karyawan dan pemimpin
7. Karyawan yang kurang memiliki etos kerja/tanggung jawab kerja yang baik
8. kurangnya pemberian motivasi kerja dari pemimpin kepada karyawan

9. Kurang terciptanya etos kerja yang baik dari perusahaan untuk karyawan dalam melakukan tanggung jawab
10. Kurang terciptanya human relation yang tidak efektif antar perusahaan dan karyawan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu “Pengaruh *Human Relation*. Motivasi Kerja Dan *Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan PT.KAI Padang Stasiun Simpang Haru”.

1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini mengenai “Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja Dan *Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan PT.KAI Padang Stasiun Simpang Haru”. Dirasa perlu diteliti lebih lanjut, sehinggal akan di dapatkan data yang riil.

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada karyawan PT.KAI Padang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pada karyawan PT.KAI Padang?
3. Bagaimana pengaruh *leadership* terhadap etos kerja pada karyawan PT.KAI Padang?

4. Bagaimana pengaruh *human relation*, motivasi kerja, pada *leadership* terhadap etos kerja secara bersamaan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan
3. Untuk mengetahui *leadership* terhadap etos kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, motivasi kerja, dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan secara bersamaan

1.6 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh *human relation*, motivasi kerja dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan PT.KAI Padang Stasiun Simpang Haru, serta dapat membandingkan teori-teori dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya. Dan juga penelitian juga bermanfaat sebagai bahan acuan untuk penelitian yang lebih mendalam.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh *human relation*, motivasi kerja dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan PT.KAI Padang Stasiun Simpang Haru.