

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Transportasi berperan dalam memajukan kesejahteraan umum, salah satunya adalah Transportasi darat sebagai bagian dari system transportasi nasional yang memiliki peranan penting berkaitan dengan distribusi orang ataupun barang dari lokasi asal ke lokasi tujuan. Namun, tingginya peningkatan kebutuhan jasa transportasi darat, menimbulkan masalah diantaranya naiknya volume kendaraan bermotor yang tidak diimbangi dengan kapasitas jalan sehingga mengakibatkan kemacetan dan percepatan kerusakan jalan, tingginya polusi udara akibat pemakaian bahan bakar, tingginya biaya operasional serta meningkatnya kemungkinan kecelakaan di lalu lintas. Oleh karena itu, perlu adanya jasa transportasi yang bisa meminimalisir kondisi tersebut dan dapat memenuhi kebutuhan secara konsisten dengan memperhatikan aspek keamanan, kenyamanan, ketepatan waktu serta efisien. Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengembangkan transportasi yang ramah lingkungan serta memiliki keunggulan komparatif, yaitu Kereta Api.

Sesuai dengan Visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sebagai penyedia jasa layanan perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan mampu memenuhi harapan stakeholder. Visi ini diperkuat oleh misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu menyelenggarakan bisnis kereta api terbaik dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk

memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama yaitu keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan. Maka dari itu untuk menjaga kenyamanan penumpang serta dapat memberikan pelayanan yang baik PT. Kereta melakukan peningkatan kualitas SDM yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Demikian demikian suatu organisasi/instansi pemerintahan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan atau pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itulah karyawan ataupun pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tinggi. Jika suatu organisasi/instansi memiliki karyawan atau pegawai yang berkualitas maka kinerja karyawan akan tinggi atau meningkat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing.

(**Nursyahputri and Saragih 2019**) berpendapat penelitian dilakukan pada pegawai *quality control* menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (**Handoko 2019**)

Penelitian dilakukan di salah satu bank Surabaya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(**Sinambela, Naibaho, and Simanjuntak 2018**) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Sinambela dalam (**Septiawan, Sutrisna, and ... 2022**) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada"

(**Ramli and Yudhistira 2018**) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Penelitian ini membuktikan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Busro dalam (**Rohmah 2020**), Pengembangan Karir Pengembangan karir suatu proses berkesinambungan yang di lalui setiap individu dalam melalui upayah upayah pribadi dalam rangkat mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang di sesuaikan dengan kondisi organisasi ketika kondisi organisasi

(Nursyahputri and Saragih 2019) Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau melakukan penilaian terhadap pekerjaan karyawan. kegiatan ini bertujuan untuk memperbaiki keputusan oleh personalia, serta memberikan umpan balik (*Feedback*) dan mempengaruhi kinerja dari karyawan

Penelitian ini dilakukan pada PT.kereta Api divre II Sumatera Barat Kota Padang. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang mengelola angkutan transportasi kereta api di Indonesia, PT.Kereta api Indonesia masuk ke Sumatera Barat pada tahun 1891, pada tahun ini lah awal mula jasa transportasi kereta api ini berjalan dan berkembang di Sumatera Barat dan sampai saat sekarang ini masyarakat masih menggunakan jasa transportasi kereta api untuk berpergian dari lokasi asal ke lokasi tujuan.

PT. Kereta Api ini melayani keberangkatan penumpang dari Padang menuju Pariaman, Padang menuju Lubuk Alung, Padang menuju Bandara Internasional MinangKabau, Padang menuju Duku dan lainnya.

Beberapa masalah yang biasa terjadi diperusahaan berasal dari sumber daya manusia diperusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga

menyebabkan kinerja menurun dan tidak mencapai target perusahaan. Kecenderungan penurunan kinerja karyawan salah satunya diakibatkan oleh perilaku, sifat atau karakter karyawan seperti malas bekerja, kurang disiplin dalam bekerja, juga kurangnya motivasi yang di berikan atasan untuk bawahan sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didasarkan pada data pencapaian kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumatera Barat Kota Padang 3 tahun belakangan dari tahun 2017-2021 yang disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Aspek Penilaian Kinerja
PT. Kereta Api Divre II Sumbar pada 5 tahun Terakhir

No	Tahun	Aspek Penilaian Kerja							
		Disiplin	Tanggung jawab	Loyalitas	Ketekunan	Kerjasama	Kejujuran	Mutu	Rata – rata (pertahun)
1.	2017	70	70	73	72	73	70	70	71,14%
2.	2018	72	72	70	71	70	73	75	71,86 %
3.	2019	68	67	70	70	71	72	73	70,14%
4.	2020	65	69	68	67	68	69	68	67,71 %
5.	2021	70	68	67	69	70	69	73	69,43 %

Sumber : PT Kereta Api Indonesia Divre II Padang Sumatera Barat

Pada tabel 1.1. diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap tahunnya. Dimana rata-rata pertahun pada tahun 2017 mencapai 71,14% pada tahun 2018 mengalami kenaikan mencapai 71,86%, pada tahun 2019 mngalami penurunan yaitu 70,14%, pada tahun 2020 mengalami penurunan yang drastis yaitu 67,71% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan yaitu 69,43%.

Ketidakstabilan penilaian kinerja karyawan tersebut bisa disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kurangnya pengalaman kerja pada karyawan yang membuat kinerja karyawan kurang optimal, faktor lainnya kurangnya disiplinnya para karyawan, banyak karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan atau tidak tepat waktu dalam bekerja, dan prestasi kerja yang masih rendah.

Agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dan maksimal dari karyawan untuk membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi perusahaan dan mencapai kinerja yang berkualitas, dibutuhkan pengalaman kerja yang maksimal oleh karyawan, tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterapkan dengan baik didalam perusahaan ,dengan pengembangan karir yang diterapkan, yang di berikan perusahaan maka karyawan akan merasa puas sehingga tercapailah kinerja yang baik setiap tahunnya pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

Kesimpulan pada tabel diatas agar mendapatkan terget program penilaian kinerja yang stabil atau meningkat setiap tahunnya perusahaan harus memiliki karyawan yang kinerjanya berkualitas, memiliki pengalaman kerja yang bagus dan disiplin dalam bekerja dengan begitu target program pencapaian kinerja karyawan akan lebih stabil atau meningkat setiap tahunnya.

Pada saat ini PT Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar banyak diminati oleh beberapa kalangan yang memanfaatkan transportasi darat tanpa harus merasakan kemacetan di jalan lintas. PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar dituntut agar

selalu memberikan kinerja terbaik dari produk jasa mereka, agar mampu mewujudkan kereta api sebagai pilihan utama penggunaan jasa transportasi di Padang. Seiring dengan berjalannya waktu, persaingan di dunia transportasi semakin berkembang, dengan adanya perusahaan travel maka semakin berat langkah PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar untuk memaksimalkan peluang, apalagi dengan banyaknya permasalahan mengenai kurang nyamannya penumpang dalam hal pelayanan, masalah tiket, dan masalah kecelakaan kereta..

Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

(Ramli and Yudhistira 2018) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Penelitian ini membuktikan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

menurut Mangkunegara dalam **(Kerja, Kerja, Muna, et al. 2022)** pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan perusahaan. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, dan akan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir, karena apabila disiplin dalam bekerja maka potensi kerja yang diciptakan oleh karyawan tentunya juga akan baik, karyawan juga mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan sehingga pekerjaan bisa terlaksana dengan cepat. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Divre II Sumbar Kota Padang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengalaman kerja dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar

2. Kurangnya disiplin kerja yang dapat mengakibatkan sasaran yang diinginkan tidak tercapai pada PT Kereta Api Divre Sumbar
3. Masih rendahnya Prestasi kerja dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Kereta Api Divre II Sumbar
4. Masih Kurangnya pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap Prestasi karyawan pada PT. Kereta Api Divre II Sumbar
5. Kurangnya pengembangan karir karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar
6. Kurangnya pengalaman kerja berpengaruh terhadap Prestasi pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar
7. Pelatihan dan pengembangan karir belum di laksanakan pada semua jenjang jabatan PT. Kereta Api Indonesia Drive II Sumbar
8. Tingkat kedisiplinan karyawan di PT Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar
9. Tidak semua pegawai kantor PT Kereta Api Berpendidikan Tinggi
10. Pengalaman kerja yang sedikit dapat menghambat pengembangan karir pada PT. Kereta Api Divre II Sumbar

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 Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Pengembangan Karir di PT Kereta Api Divre II Sumbar Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memudahkan menganalisa permasalahan di atas, maka perlu dirumuskan suatu masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar?
3. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar?
4. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar?
5. Apakah pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar?

6. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar?

7. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

5. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

6. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

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 Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Kerja dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi