

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau instansi. Instansi maupun pemerintahan pada umumnya menginginkan adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat berubah dan menyesuaikan diri dari setiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan baik instansi maupun pemerintahan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. sumber daya manusia selain memiliki peran penting sebagai aset berharga dalam Instansi, karyawan juga sangat berperan penting sebagai pelopor dan pembuat keputusan dalam tindakan yang akan dilakukan oleh suatu instansi dalam pencapaian tujuan atau target yang ingin dicapai atau diinginkan, Suatu instansi sangat memerlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan. Untuk membuat karyawan bekerja dengan loyal terhadap instansi, tentunya karyawan harus merasakan kepuasan kerja.

Menurut Susan (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan 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.

Menurut Sunarsi (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara.

Peningkatan hasil kinerja karyawan dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional yang meliputi keseimbangan kerja, budaya organisasi dan inovasi kerja. Kinerja karyawan adalah suatu bagian yang sangat penting karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu instansi menginginkan karyawan untuk berkerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai pada suatu instansi.

Menurut Widodo (2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan gabungan tiga

faktor penting, yaitu kemampuan dan minat dari seorang pekerja, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran penting dalam meningkatkan inovasi dalam bekerja. Kinerja adalah kependekan dari kinetika energi kerja yang berasal dari kata “*performance*” (bahasa inggris). Kata “*performance*” sendiri merujuk pada dua hal yaitu *job performance* dan *actual performance*. Keduanya memiliki arti yang hampir sama, yaitu penyelesaian tugas dengan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Karyawan adalah suatu tindakan atau aksi yang dilakukan oleh suatu individu karena memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan”

Menurut Hutagalung (2022) Salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang diterapkan organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi pun baik pula. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan mereka. Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi, dan membentuk dasar untuk semua kegiatan orientasi karir masa depan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya Divisi Regional II Sumatera Barat adalah penyedia layanan transportasi publik yang menyediakan jasa transportasi darat menggunakan rel sehingga dapat mempersingkat waktu perjalanan dan juga terhindar dari kemacetan. Selain kecepatan waktu perjalanan yang diberikan oleh transportasi kereta api, kualitas pelayanan pada instansi tersebut merupakan aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam memberikan layanan jasa karena berhubungan langsung dengan konsumen. Maka dari itu untuk memenuhi tingginya kebutuhan konsumen akan transportasi tersebut diperlukanlah jasa transportasi yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen baik secara jumlah maupun kualitas. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Indonesia adalah salah satu perusahaan negara yaitu BUMN yang dikelola oleh negara dengan adalah untuk mengurus negaranya juga banyak terkena dari imbas krisis ekonomi. Dalam perkembangan dunia usaha ditunjang oleh peran jasa seperti transportasi, maupun lembaga jasa lainnya. Perusahaan jasa BUMN tersebut membantu perorangan misalnya dalam bentuk transportasi baik daerah maupun luar daerah (lokal).

Menurut Pratiwi, (2024) Kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II berlokasi di Padang, Sumatera Barat. Tanggung jawab PT Kereta Api Indonesia (Persero) juga mencakup pengawasan lalu lintas kereta api di Indonesia. Pada tahun 1891, Sumatera Barat dimasukkan ke dalam PT Kereta Api Indonesia sebagai anak perusahaan. Tahun ini menandai dimulainya layanan transportasi kereta api di Sumatera Barat, serta perluasannya lebih lanjut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kereta api masih menjadi alat transportasi yang paling banyak digunakan untuk bepergian dari satu lokasi ke lokasi lain. PT Kereta Api yang berangkat dari Kota Padang menyediakan

layanan ke sejumlah lokasi berbeda, antara lain Pariaman, Lubuk Alung, Bandara Internasional Minangkabau, dan Duku. Namun demikian, tidak ada teks yang ditawarkan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah perusahaan jasa yang dikenal oleh banyak masyarakat selagi salah satu alat transportasi darat yang sangat membutuhkan jasa tersebut apapun krisis yang terjadi tetap kebutuhan itu dipenuhi oleh masyarakat tetapi jika dilanda krisis masyarakat hanya mengurangi kebutuhan tersebut. Kereta api adalah suatu alat transportasi dengan menawarkan keunggulan yang kompratif, baik dari segi bahan bakar yang hemat, dan juga dapat mengangkut penumpang dengan kapasitas yang banyak hingga jauh dari kemacetan karena memiliki jalurnya sendiri, pada masa revolusi industri pada saat kereta api pertama kali diciptakan dahulunya kereta api digunakan untuk mengangkut barang dalam jumlah banyak dan dengan jarak yang sangat jauh.

Agar tujuan instansi dapat tercapai karyawan harus memiliki kinerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan dari instansi pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar memiliki suatu visi dan misi. Visi PT. Kereta Api Indonesia yaitu penyedia jasa kereta api sebagai pilihan utama dengan menghasilkan jasa sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan *stakeholders*. Sedangkan Misi dari PT. Kereta Api Indonesia yaitu melaksanakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama yaitu Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan dan Kenyamanan.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja pada instansi merupakan salah satu unsur yang harus berperan aktif dan mendapatkan kedudukan sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Keseimbangan dan budaya kerja yang diberikan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja yang baik dan akan berujung pada peningkatan prestasi kinerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut untuk profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut tabel daftar jumlah penumpang Kereta Api di Divre II Sumbar dari tahun 2023-2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Penumpang di PT. KAI Divre II Sumbar
Tahun 2023-2024

Tahun	Periode	Jumlah Penumpang	Sumber
2023	Januari-Juli	975.886	https://www.tvrisumbar.co.id/berita/detil/7822/kai-divre-ii-sumatera-barat-catatkinerja-positif-pada-angkutan-penumpang-dan-barang-periode-januari-sampai-juli-2024 .
2024	Januari-Juli	1.065.521	https://www.tvrisumbar.co.id/berita/detil/7822/kai-divre-ii-sumatera-barat-catatkinerja-positif-pada-angkutan-penumpang-dan-barang-periode-januari-sampai-juli-2024 .
2024	Agustus	1.489.083	https://www.antaranews.com/berita/4447273/kai-divre-ii-sumbar-layani-147557-penumpang-padaAgustus-2024
2024	September	1.638.930	https://langgam.id/sampai-September-2024-kai-divre-sumbar-catat-16-juta-penumpang-gunakan-ka-bersubsidi/
2024	Oktober	147.557	https://www.antaranews.com/berita/4447273/kai-divre-ii-sumbar-layani-147557-penumpang-pada-oktober-2024
2024	November	149.847	https://langgam.id/sampai-november-2024-kai-divre-sumbar-catat-16-juta-penumpang-gunakan-ka-bersubsidi/

Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang tidak mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan, PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dikarenakan, ketidakseimbangan kerja, yang masih kurang di perusahaan yang berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatrea Barat memiliki karyawan di bagian Unit Sarana sebanyak 50 orang karyawan, berdasarkan hasil observasi serta wawancara peneliti pada tanggal 5 November 2024, didapatkan data absensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Absensi Karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat
Periode Juli-Oktober 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan					
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Cuti	Sakit	Dinas Luar
Juli	50	40	5	-	2	1	2
Agustus	50	30	7	-	5	3	5
September	50	35	4	-	5	1	5
Oktober	50	32	10	-	5	-	3

Sumber: Unit Sarana KAI Divre II Sumbar.

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan absensi karyawan dalam jangka waktu empat bulan terakhir yang berfluktuasi dari bulan kebulan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang dimana bulan Juli- Agustus tahun 2024 terjadi penurunan kehadiran tepat waktu para pegawai pada PT. KAI Divre II Sumbar, akan tetapi pada bulan Agustus-September terjadi peningkatan kehadiran tepat waktu pada PT. KAI Divre II Sumbar yang membuat kinerja karyawan meningkat, Namun pada bulan September-Oktober terjadi penurunan kembali yang membuat kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat diatasi dengan

menginovasikan dan membudayakan berorganisasi dalam bekerja yang membantu meningkatkan semangat kerja para karyawan dan tentunya berpengaruh terhadap keseimbangan kerja karyawan pada PT. KAI Divre II Sumbar.

Salah satu yang faktor mempengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan kerja karena Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang sehat cenderung lebih produktif, lebih puas, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka. Dukungan organisasi, seperti kebijakan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan ini. Organisasi perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan ini guna memfasilitasi upaya karyawan dalam mencapai keseimbangan kerja kehidupan pribadi yang sehat. Keseimbangan kerja karyawan adalah menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Karyawan harus mampu menyeimbangkan perannya dengan baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, walaupun karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab ganda yakni di perusahaan dan diluar perusahaan. Semakin baik keseimbangan kerja yang dimiliki oleh karyawan suatu perusahaan, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan membawa kehidupan pribadi atau keluarga dalam perusahaan maka terjadi penurunan kinerja. Sonhadi, (2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lingga, (2020), keseimbangan kerja memengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja. Ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan profesional dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Purbo (2024) pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang sehat cenderung lebih produktif, lebih puas, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka. Dukungan organisasi, seperti kebijakan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan ini. Organisasi perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan ini guna memfasilitasi upaya karyawan dalam mencapai keseimbangan kerja-kehidupan pribadi yang sehat.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan isu yang semakin mendapat perhatian di berbagai organisasi dan lingkungan kerja saat ini. Seiring dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dan tekanan untuk mencapai kesuksesan dalam karir, karyawan sering kali menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi berbagai aspek karyawan, termasuk kesejahteraan mental dan fisik, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana keseimbangan ini berhubungan dengan kinerja karyawan di tempat kerja. (Wiati, 2024)

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi karena budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan

kinerja karyawan dan kinerja tersebut akan mendorong perusahaan untuk memberikan penghargaan yang nantinya akan membuat para karyawan merasa puas. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, kebiasaan, dan filosofi yang dianut oleh anggota-anggotanya dan diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dalam konteks organisasi perusahaan, budaya organisasi yang baik membantu manajemen mencapai visi dan misi perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Chatman (2022), terdapat tujuh karakteristik dari budaya organisasi, antara lain: kemantapan, inovasi, penghargaan terhadap individu, orientasi detail, orientasi hasil, keagresifan, dan orientasi tim. Budaya ini membawa pengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan terutama dalam hal produktivitas.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik (Schein et al.,2020). Budaya organisasi merupakan jaringan kompleks dari berbagai interaksi aktor dalam organisasi yang dimanifestasikan dalam tradisi dan ritual yang dibangun di antara sumber daya manusia organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan mereka mengakui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi secara jangka panjang. Tetapi, dari berbagai referensi menunjukkan bahwa terdapat sejumlah model dan dimensi yang dapat menjadi rujukan tentang konsep budaya organisasi (Sarhan et al.,2020).

Menurut Wahjono (2022) Budaya organisasi mungkin diciptakan dan ditegakkan oleh pendiri. Namun manakala budaya organisasi di tahap awal itu lemah maka kewajiban penerusnya untuk memperkuat dan merubah budaya menjadi budaya organisasi baru yang kuat dan cocok. Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan peminatan, dan mampu merubah produk usang menjadi produk yang mempunyai nilai tambah tinggi dengan inovasi yang unik.

budaya organisasi sudah menjadi pusat perdebatan oleh para peneliti dan kaum profesional, bahkan telah dilakukan berbagai penelitian selama bertahun-tahun. Mereka mengakui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi secara jangka panjang.

Dan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah inovasi, Inovasi merupakan faktor pendorong inovasi adalah kunci untuk mencapai keunggulan dalam manajemen kinerja. Inovasi dalam manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa inovasi dapat menjadi faktor penentu kinerja perusahaan dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam dunia bisnis yang terus berubah, organisasi yang mampu menciptakan dan mengimplementasikan praktik - praktik manajemen kinerja yang inovatif akan memiliki keunggulan yang signifikan dalam membangun tim berkinerja tinggi. Inovasi tidak hanya mengacu pada pengembangan teknologi baru, tetapi juga mencakup peningkatan proses, pengembangan produk, serta pembaruan cara berpikir dan beroperasi.

Inovasi memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi dan pendidikan, dengan hubungan simbiosis mutualisme antara kedua domain tersebut. Penelitian terdahulu menjelaskan secara komprehensif bagaimana inovasi mendorong pertumbuhan ekonomi dan bagaimana sistem pendidikan dapat mendorong inovasi untuk mendorong pembangunan ekonomi. Menurut Sun et al. (2020) menekankan pentingnya faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat inovasi yang berkelanjutan dalam mendorong pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini menyoroti hubungan langsung antara inovasi dan kemajuan ekonomi, yang mengindikasikan bahwa mendorong inovasi sangat penting untuk kemajuan ekonomi secara keseluruhan.

Menurut Lase et al., (2024) Inovasi tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi yang cepat dan berkelanjutan tetapi juga meningkatkan kemampuan suatu negara untuk mengelola sumber dayanya secara lebih efisien dan menghadapi berbagai tantangan global. Dan Inovasi, terutama dalam teknologi dan proses bisnis, telah secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efisiensi di berbagai sektor ekonomi. Penggunaan teknologi canggih seperti AI, big data, dan automasi memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan output dengan lebih cepat. Studi oleh McKinsey dan Company (2020) menunjukkan bahwa automasi dan digitalisasi bisa meningkatkan produktivitas sektor manufaktur hingga 30%.

Menurut Martono (2023) inovasi adalah pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di tempat kerja. Menurut West (2023), inovasi tidak mengisyaratkan hal yang baru secara absolut. Mengacu pada kecenderungan bagi

perusahaan, inovasi digunakan untuk mengembangkan unsur-unsur baru atau kombinasi baru dari unsur-unsur sudah dikenal dalam produk, teknologi atau manajemen. Proses inovasi melibatkan akuisisi, diseminasi dan penggunaan pengetahuan baru. Inovasi juga dianggap sebagai transformasi pengetahuan menjadi produk, proses, atau jasa baru yang bermanfaat. Hal ini menuntut karyawan untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi baru untuk masalah yang ada (Sutarno & Putra, 2020).

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Santoso et al., 2020) dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian inovasi yang lebih baik dapat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Yang artinya budaya organisasi dan inovasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nuraziza et al., 2024) dapat disimpulkan variabel keseimbangan kerja berpengaruh positif secara langsung signifikan terhadap inovasi dan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel inovasi. Semakin karyawan dapat mengatur keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi secara baik maka semakin baik produktivitas dalam berinovasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Djatmiko dan Natsir (2023) ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh, tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Puspa et al., 2021) menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian jalur analisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap

kepuasan kerja. Fenomena yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi dalam konteks industri transportasi, masih belum ada penelitian yang secara eksplisit memfokuskan pada interaksi antara keseimbangan kerja, budaya organisasi, dan inovasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil masalah suatu perusahaan yaitu salah satunya PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar untuk dijadikan kajian skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

1. Pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada produktivitas kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

2. Budaya organisasi yang beragam, Budaya organisasi di PT. KAI Divre II Sumbar berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada penerapan nilai-nilai dan norma-norma perusahaan.
3. Kinerja karyawan yang bervariasi, Terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat kehadiran karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar, dengan beberapa karyawan memiliki tingkat kehadiran optimal dan yang lainnya jauh lebih rendah.
4. Perusahaan belum memanfaatkan inovasi secara maksimal untuk meningkatkan efisiensi proses kerja dan produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.
5. Ketidakseimbangan kerja di perusahaan yang terlihat dari ketidakdisiplinan karyawan akan kehadiran di PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar
6. Atasan perlu memantau permasalahan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus untuk mencapai tujuan dan keseimbangan kerja di PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar
7. Adaptasi terhadap perubahan eksternal, Perusahaan perlu memiliki strategi untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal dan internal yang berdampak pada kinerja karyawan dan operasional PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.
8. Masih banyaknya karyawan yang mengambil cuti pada waktu yang bersamaan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.
9. Kebijakan fleksibilitas kerja, Perusahaan mungkin perlu mengadopsi kebijakan fleksibilitas kerja untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara

kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dapat memengaruhi kinerja mereka di PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

10. Program kesejahteraan karyawan, Ketersediaan dan efektivitas program kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Keseimbangan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Karyawan (Y), dan Variabel Intervening (Z) Inovasi Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keseimbangan kerja terhadap inovasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?

4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan melalui inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data, secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis keseimbangan kerja dapat mempengaruhi inovasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?

2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dapat mempengaruhi inovasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis keseimbangan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis inovasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis keseimbangan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.5.2 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan secara mendalam serta menambah pengetahuan tentang keseimbangan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan inovasi kerja dalam suatu perusahaan. Serta sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pemikiran di dalam menjalankan kebijakan mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi yang di buat perusahaan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memilih karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan di dalam membahas permasalahan yang sama dengan perusahaan yang lain.

4. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang keseimbangan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan inovasi kerja.