

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai salah satu hal yang memberikan peranan penting dalam perusahaan, sebab sumber daya manusia memiliki potensi yang dapat digunakan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama kegiatan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat bekerjasama dan bersinergi sehingga akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya sebaik mungkin dengan maksimal (Elbadiansyah, 2018:1). Seiring berkembangnya kemajuan era digitalisasi, sumber daya manusia dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dan kreativitasnya dalam bekerja. Adanya perubahan era digitalisasi tersebut, menuntut sumber daya manusia untuk dapat memiliki kemampuan bersaing. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola, baik dari segi pengetahuan maupun kemampuan sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dalam bekerja, sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pradanti, Heryanto dan Triwidyati (2021), dan Hantrisna (2023).

Menurut Budianto dan Mocklas (2020:9) kinerja karyawan merupakan capaian yang dapat dipenuhi karyawan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan menjadi acuan suatu organisasi untuk menentukan pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak bisa lepas dari peran aktif karyawan sebagai pelaku dalam memberikan totalitas hasil kerja bagi organisasi. Menurut Sinambela (2016:480) organisasi dapat memanfaatkan kinerja karyawan sebagai ukuran seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan menggunakan pengukuran penentuan penilaian kinerja yang tepat, dapat diukur, disepakati dan haru

ditetapkan. Tercapainya kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti adanya pengembangan karir pada suatu organisasi dan etos kerja yang diimplementasikan karyawan saat bekerja (Aqsariyanti, Sjahrudin dan Razak, 2019).

Pengembangan karir merupakan upaya untuk membantu karyawan menjadi lebih memadai dalam menangani berbagai aktivitas dan untuk mengembangkan keterampilan melebihi yang dibutuhkan untuk posisi pekerjaan karyawan saat ini. Melalui proses pengembangan, karir individu juga dapat berkembang dan mendapatkan fokus baru atau berbeda (Rahardjo, 2022:133). Pengembangan karir diperlukan pada setiap organisasi untuk memberikan kesempatan pada setiap karyawan yang berkualitas baik dan memiliki potensi untuk terus meningkatkan kemampuan dalam bekerja, sehingga organisasi memiliki karyawan yang kompetitif untuk menghadapi perubahan atau tantangan yang akan terjadi di masa mendatang. Pengembangan karir pada perusahaan melibatkan peran dari karyawan dan perusahaan. Karyawan perlu memiliki keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan yang dimiliki dan tetap berperan aktif untuk memperhatikan peluang karir yang tersedia pada organisasi. Tercapainya pengembangan karir juga memerlukan peran organisasi untuk menyediakan berbagai proses yang dapat mendukung terjadinya pengembangan karir, serta mendorong para senior agar bersedia menjadi mentor (Elbadiansyah, 2018:123). Pernyataan tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abubakar, Wibowo dan Sari (2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pradanti dkk (2021) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan semangat kerja yang ditunjukkan oleh seorang individu atau sekelompok individu yang bekerja. Hal ini didasarkan pada prasangka mengenai etika kerja dan sudut pandang serta diwujudkan melalui kegigihan dan tindakan praktis di tempat kerja (Ginting, 2016:11). Etos kerja yang menurun, tentunya juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang menurun. Karyawan dengan

etos kerja yang kuat, maka akan menunjukkan sikap dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki etos kerja tentunya akan merasa terbebani dengan tugas pekerjaannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti dkk (2019); Suryadi dan Karyono (2022); Hantrisna (2023) bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia Persero (KAI) merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa angkutan perkeretaapian dan bisnis usaha penunjang lainnya. PT KAI memiliki 9 Daerah Operasional (DAOP) yaitu daerah operasional 1 Jakarta, daerah operasional 2 Bandung, daerah operasional 3 Cirebon, daerah operasional 4 Semarang, daerah operasional 5 Purwokerto, daerah operasional 6 Yogyakarta, daerah operasional 7 Madiun, daerah operasional 8 Surabaya, daerah operasional 9 Jember. Penelitian ini dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia Persero (KAI) DAOP 7 Madiun yang terletak di Jl Kopol Sunaryo No. 14, Kel Madiun Lor, Kec. Manguharjo, Madiun, dengan visi dan misi menjadi salah satu kunci keberhasilan KAI untuk memiliki karyawan yang dapat menunjukkan kinerja dengan baik. Berdasarkan wawancara pada 12 Maret 2024 yang dilakukan dengan Bapak Bambang sebagai administrasi staff pada divisi humas menjelaskan bahwa pengembangan karir diberikan kepada setiap karyawan tetap PT KAI Persero DAOP 7 Madiun, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan PT KAI berfokus mengembangkan kemampuan SDM untuk mempersiapkan diri dalam merencanakan karir di masa mendatang yang diinginkan oleh karyawan. Tercapainya pengembangan karir karyawan perlu didukung dengan adanya etos kerja yang diterapkan oleh setiap karyawan dalam bekerja, etos kerja yang dimiliki oleh PT KAI yaitu meliputi integritas, profesional, keselamatan, inovasi dan pelayanan prima. Dengan menerapkan etos kerja, diharapkan setiap karyawan dapat bekerja secara profesional, meningkatkan kinerja dalam bekerja sehingga karyawan mampu mengemban tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas ([www.kai.id](http://www.kai.id)).

Berdasarkan uraian sebelumnya, membuktikan bahwa pengembangan karir dan etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka hal ini menjadi ketertarikan bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KERETA API INDONESIA (KAI) PERSERO DAOP 7 MADIUN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 7 Madiun ?
- b. Apakah etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 7 Madiun ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan pada penelitian ini yaitu :

- a. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 7 Madiun
- b. Menganalisis signifikansi pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 7 Madiun

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan yaitu :

- a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi mengenai ilmu Sumber Daya Manusia dalam hal pengembangan karir, etos kerja dan kinerja karyawan, serta sebagai literatur untuk penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 7 Madiun dalam mengetahui bahwa pengembangan karir dan etos kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan agar perusahaan dapat semakin berkembang.

### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 bab. Sistematika penulisan ini memiliki tujuan untuk memudahkan penulis dalam menyusun skripsi secara sistematis. Berikut merupakan sistematika penulisan skripsi :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal.

#### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini, membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian / kerangka konseptual

#### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini, membahas mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik penyampelan serta analisis data.

#### **BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan

#### **BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Pada bab ini, membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.