

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkeretaapian di Indonesia sebagai sistem moda transportasi nasional yang mempunyai karakteristik pengangkutan massal dan keunggulan tersendiri serta tidak dapat dipisahkan dari moda transportasi lain, ternyata perlu dikembangkan potensinya serta ditingkatkan peranannya sebagai penghubung wilayah, dengan maksud untuk menunjang, mendorong, dan menggerakkan pembangunan nasional guna meningkatkan kesejahteraan rakyat. Idealnya, perkeretaapian bertujuan memperlancar perpindahan orang dan/atau barang secara massal dengan selamat, aman, nyaman, cepat dan lancar, tepat, tertib dan teratur, efisien, serta menunjang pemerataan, pertumbuhan, stabilitas, pendorong, dan penggerak pembangunan nasional.

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengoperasikan setiap kegiatan yang telah direncanakan dengan sebaik mungkin, untuk mendukung hal tersebut maka sumber daya manusia harus dibetuk agar memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Pengertian komitmen organisasi merupakan rasa setia yang dimiliki individu terhadap suatu organisasi yang diikuti atau dijalani. Menurut Doni (dalam Norawati dan Fahraini, 2022:12) merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya yang ditunjukkan melalui keaktifan dan keterlibatan karyawan tersebut yang tinggi demi tujuan organisasi yang ingin dicapai. Menurut Anggraeni dan Rahardja (dalam Zusrony, 2021:19) komitmen adalah sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya. Komitmen organisasi menurut Madiistriyanto dan Hadiwijaya (2020:54) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan individu dengan organisasinya yang berhubungan dengan kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya.

Selain dipengaruhi komitmen karyawan, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh hal lain salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja menurut Foster (Yahya, 2023), adalah ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah ditempu seseorang dalam memahami tugas pekerjaan dan melaksanakannya secara baik. Menurut pendapat Sutrisno (Suwanto et al., 2021) bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan semua tanggungjawab dan tugas didasarkan pada pengalamannya dibidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. selain faktor pengalaman, faktor semangat kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pengertian prestasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya serta merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta berdasarkan kriteria ukuran prestasi kerja yaitu : kuantitas, kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan, dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Sebelum memberikan penghargaan kepada karyawan, perusahaan harus memberikan penilaian hasil kerja karyawan, dalam hal ini perusahaan harus memiliki acuan yang harus dilihat dalam penialain tersebut

diantaranya disiplin kerja pegawai, apakah pegawai mengikuti instruksi atasan dan mematuhi peraturan atau tidak, inisiatif artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan, kualitas dan kuantitas artinya penilaian terhadap kecepatan dan ketepatan kerja karyawan serta dilihat dari kemampuan bekerjasama dan bergaul dengan karyawan lain. Namun, pada intinya penilaian yang dilakukan untuk memilih karyawan berprestasi diukur dari komitmen dan pengalaman kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. PT Kereta Api Indonesia (Persero) memberikan layanan kereta api penumpang dan barang. Hampir semua jalur yang beroperasi memiliki layanan angkutan kereta api penumpang yang dijalankan secara teratur. Selain kereta api penumpang, PT Kereta Api Indonesia juga melayani Kelas Argo, Kelas Satwa, Kelas Publik yaitu campuran Eksekutif-Bisnis, Eksekutif-Ekonomi, dan Eksekutif-Bisnis-Ekonomi, Kelas Ekonomi, Kelas Bisnis, Komuter, Kereta Wisata dan Kereta Barang. Berikut ini data-data yang dapat menggambarkan keadaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV bagian Jalan Rel dan Jembatan Tanjungkarang.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang bagian Jalan Rel dan Jembatan Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer Jalan Rel & Jembatan	1
2	QC (Quality Control)	1
3	KUPT (Kepala Unit Jalan Rel)	1
4	KAUR (Kepala Urusan Teknik Admin)	10
5	Kasatker (Kepala Satuan Kerja)	3
6	Perawat Jalan Rel (PKJ)	32
7	Mekanik Mesin Berat Perawat Jalan Rel (KPJR)	50
8	KUPT Jembatan	12

9	Administrasi	6
10	Sintelis (Sistem Telekomunikasi)	12
Jumlah		128

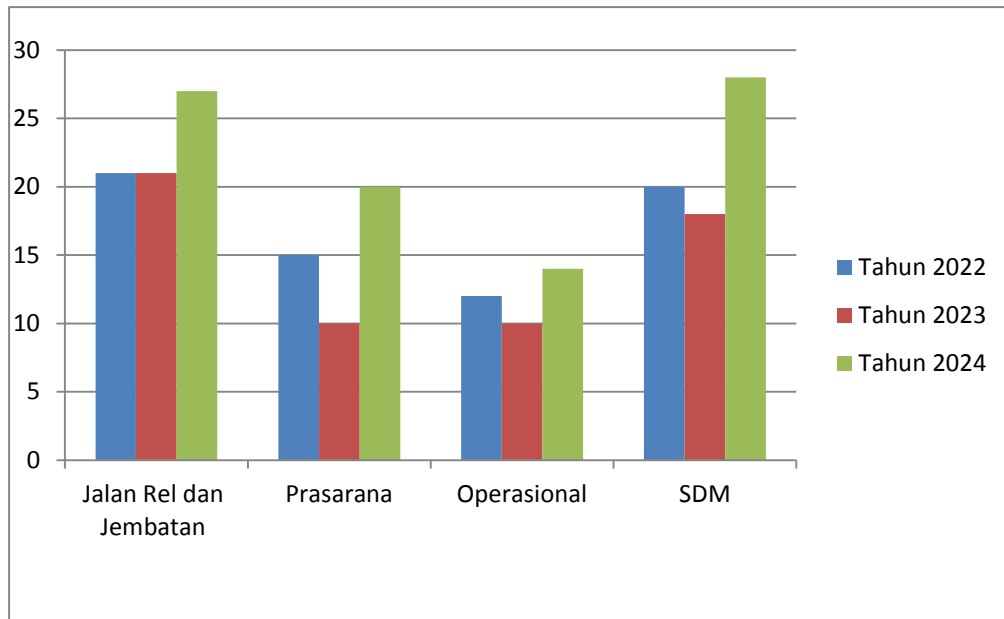
Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang Tahun 2024

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang bagian Jalan Rel dan Jembatan sebanyak 128 orang, dimana setiap karyawan saling terkait dan saling bekerja sama guna mencapai tujuan dan memajukan perusahaan.

Tabel 1.2 Daftar Prestasi Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang Tahun 2022-2024

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Manajer Jalan Rel & Jembatan	1	1	0	0
2	QC (Quality Control)	1	1	0	0
3	KUPT (Kepala Unit Jalan Rel)	1	1	0	0
4	KAUR (Kepala Urusan Teknik Admin)	10	1	1	1
5	Kasatker (Kepala Satuan Kerja)	3	1	1	1
6	Perawat Jalan Rel (PKJ)	32	5	5	7
7	Mekanik Mesin Berat Perawat Jalan Rel (KPJR)	50	6	7	10
8	KUPT Jembatan	12	3	4	2
9	Administrasi	6	0	0	0
10	Sintelis (Sistem Telekomunikasi)	12	2	0	1
Total		128	21	18	22

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang Tahun 2024



Gambar 1.1 Grafik Pemandangan Prestasi Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang Tahun 2024

Tabel 1.2 daftar prestasi kerja pada tahun 2024 terdapat 27 orang karyawan yang berhasil meraih prestasi di tingkat Divre di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang bagian Jalan Rel dan Jembatan. Gambar 1.1 grafik pembandingan prestasi kerja dari tiap Divisi yaitu Jalan Rel dan Jembatan, Prasarana, Operasional dan SDM. Unsur-unsur prestasi kerja diantaranya kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan dan kepribadian. Penghargaan tersebut diberikan berdasarkan kesetiaan bekerja yang dapat dilihat pada kriteria yang mencakup masa kerja minimal > 5 tahun dan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Pra-survei ini disebar kepada 25 responden dari berbagai divisi PT KAI Divisi Regional IV Tanjung Karang, sehingga hasilnya mencerminkan pandangan yang beragam dari berbagai fungsi operasional perusahaan. Data dari survei ini diolah pada tanggal 20 Oktober 2024, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memberikan gambaran awal mengenai tingkat komitmen organisasi di PT KAI. Informasi ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan prestasi kerja dan keterlibatan karyawan di masa mendatang.

Data ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat fondasi komitmen yang baik, masih ada beberapa aspek seperti loyalitas dan tanggung jawab pribadi yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan untuk memperkuat komitmen karyawan secara keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terbaru oleh Afsar et al. (2022), yang menemukan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh keselarasan nilai pribadi dengan nilai perusahaan serta dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh studi Kusumastuti (2023), yang menekankan bahwa loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui program retensi dan pengakuan prestasi yang lebih baik, sehingga karyawan merasa lebih terikat dan bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

Secara keseluruhan, survei menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi kerja, masih terdapat tantangan dalam pengakuan atas pencapaian dan konsistensi dalam mencapai target. Temuan ini konsisten dengan penelitian terbaru oleh Anggraini et al. (2023) yang menemukan bahwa pengakuan dari atasan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dan kinerja mereka. Selain itu, studi oleh Lestari (2022) menekankan pentingnya program penghargaan yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan pemahaman bahwa setiap karyawan memiliki komitmen dan pengalaman kerja maka prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang seharusnya meningkat setiap tahun. Untuk mewujudkan hal itu maka komitmen organisasi dan pengalaman kerja perlu ditingkatkan dalam rangka memajukan perusahaan. Dengan pembahasan diatas penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka rumusan masalah yang akan di teliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan

- di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang ?
 3. Apakah Komitmen dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komitmen, pengalaman kerja dan prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang yang terletak di Jalan Teuku Umar No 23, Pasir Gintung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan Oktober s.d Februari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Penelitian ini berorientasi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi komitmen organisasi, pengalaman kerja dan prestasi kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang
2. Mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang
3. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap

prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang telah dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang baik bagi peneliti maupun institusi adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan, menambah pemahaman, keterampilan, dan untuk mendukung teori-teori dari ilmu yang diperoleh selama perkuliahan secara komprehensif. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah bahan referensi untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan secara nyata di dalam kehidupan khususnya pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih spesifik bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Serta, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur perpustakaan

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dapat dijadikan sebagai referensi baik bagi pembaca maupun peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama. Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat menambah wawasan dan manfaat seluas-luasnya bagi para mahasiswa/mahasiswi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, terutama bagi mahasiswa/mahasiswi yang memilih konsentrasi pada bidang Manajemen Pemasaran, serta mampu memberikan implikasi yang nyata bagi para pengelola di perusahaan sebagai bahan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberi gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, berikut ini sistematika penulisan laporan penelitian ini secara lengkap :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan dasar-dasar ilmu secara teoritis dan tinjauan referensi yang relevan dengan pengujian dan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis..

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan pengaruh Komitmen dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang dengan berpedoman pada teori & metode yang dikemukakan pada bab II dan III.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memberikan simpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan BAB IV, serta diharapkan dapat bermanfaat bagi para pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN