

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya era globalisasi yang semakin maju, sehingga lebih muda untuk bisa berinovasi secara kreatif dan kritis untuk menjawab tantangan serta rintangan. Sumber daya manusia merupakan Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain Sumber Daya Manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut Lewin (1985:120) menyatakan bahwa Iklim Organisasi adalah lingkungan yang dirasakan dan dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerja yang menentukan perilaku mereka. Dengan kata lain iklim dapat

dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat para anggotanya.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Komitmen Organisasi adalah sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen dalam organisasi perusahaan dapat mengidentifikasi tujuan dan harapan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan agar perusahaan dapat meminimalisir masalah yang sering terjadi terutama pada Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen

Organisasi. Agar dapat mencapai tujuan karyawan yang maksimal manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan baik dan burunya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero), sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena PT Kereta Api Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. Penyediaan jasa transportasi yang begitu sangat nyaman, berkualitas serta sangat membantu masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya dari tempat satu ke tempat yang lainnya. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan satu perusahaan milik pemerintah (BUMN) yang berorientasi pada pelayanan jasa transportasi. Dalam perjalanan sejarahnya, angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan peranannya yang berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Sebagai perusahaan besar tentunya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dituntut untuk lebih transparan dalam menginformasikan setiap peristiwa dan pernyataan yang berisikan fakta material yang dapat mempengaruhi sahamnya di pasar modal kepada

masyarakat umum maupun otoritas pasar modal. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki Humas yang tergabung dalam *Corporate Communications* yang berpusat di Bandung.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung merupakan salah satu perusahaan besar yang menguasai seluruh jasa angkutan kereta api yang berada di Indonesia, perusahaan cabangnya tersebar di Indonesia yang di kenal dengan Daop (Daerah Operasi) yang mewakili kantor pusat dan bertanggung jawab melaksanakan seluruh kebijakan kantor pusat. Dalam pengelolaan informasinya maka peranan *Corporate Communication* penting sebagai agen publisitas yaitu Humas dipahami sebagai saluran informasi dari organisasi kepada publik sehingga publik akan memahami, simpati dan melindungi organisasi. Menurut M.T Myers & G.E. Myers dalam bukunya manajemen *Of communications* (Ruslan, 2008:93).

PT. Kereta Api Indonesia (persero) memiliki cabang yang tersebar di Indonesia diantaranya di Daerah atau divisi Pulau Jawa yang disebut dengan Daerah Operasi (DAOP) yang memiliki 9 DAOP mulai dari Jawa barat, Jawa Tengah, DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta) sampai dengan Jawa Timur. Divisi Pulau Sumatera terdapat 3 Cabang yang terbagi atas Divisi Regional (Divre) Divre I untuk Sumatra utara, Divre II Sumatra Barat dan Divre III Sumatra Selatan.

Setiap kantor cabang tersebut masing-masing memiliki unit Humas (*Corporate Communications*) yang berperan sebagai komunikator dalam menyampaikan isi pesan yang berkaitan dengan perusahaan dan sebagai membentuk citra perusahaan, maka humas membantu perusahaan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan tujuan agar karyawan dan masyarakat di setiap daerah mengetahui informasi tersebut, sehingga didapatkan saling pengertian dan membangun citra positif dalam karyawan dan masyarakat. PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 1 Jakarta merupakan salah satu cabang perusahaan terluas dan memiliki dua manajemen yang meliputi Manajemen Daerah Operasi 1 Jakarta dan Divisi Angkutan Perkotaan, bagian manajemen daerah operasi 1 Jakarta yang berada di daerah atau divisi yang bertugas untuk mengelola dan menyelenggarakan angkutan kereta api.

Dari masalah di atas pada akhirnya penulis mengajukan judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?
4. Apakah Iklim Organisasi, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas terdapat tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?
3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?

4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan tentang iklim organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

- b. Stasiun Gubeng PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukkan dalam pengelolaan SDM terutama tentang iklim organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja karyawan.

