

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis, membahas konteks persaingan bisnis yang sering kali dihadapi dengan sikap negatif sebenarnya merupakan fenomena yang harus dihadapi secara sehat. Hal ini seringkali merupakan cara yang bagus bagi perusahaan untuk memotivasi diri sendiri dan karyawan untuk mencapai keunggulan, kondisi seperti ini juga menuntut perusahaan harus lebih kreatif dan inovatif dengan menawarkan produk atau jasa yang bernilai lebih. Pada umumnya perusahaan berupaya untuk memenuhi harapan konsumen, dengan membangun kepercayaan dalam suatu hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan pelanggan (Pitoy *et al.*, 2016).

Seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin berkembang memberikan banyak tantangan bagi perusahaan saat ini. Persaingan yang semakin ketat, pasar yang berubah-ubah serta tuntutan konsumen yang semakin tinggi mau tidak mau memaksa perusahaan harus beradaptasi dengan cepat. Selain itu, perubahan teknologi juga memaksa perusahaan untuk terus berinovasi dan mengembangkan teknologi terbaru untuk memenuhi kebutuhan konsumen. (Rizki *et al.*, 2022) berpendapat bahwa, ditangan yang tepat kemajuan teknologi dapat menimbulkan faktor positif dan faktor negatif. Sebagai cara untuk mengatasi tantangan persaingan ini membutuhkan komitmen yang kuat dari perusahaan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar global serta teknologi yang tinggi. Perusahaan harus menemukan cara untuk menciptakan

nilai tambah bagi pelanggan mereka, memberikan pengalaman yang unik, serta memastikan bahwa SDM mereka tetap relevan dan kompetitif di pasar global yang semakin beragam (Nadhifah, 2023). Dengan begitu perusahaan yang mampu beradaptasi dan mengikuti perkembangan dengan cepat akan memiliki peluang besar untuk bertahan bahkan bisa tumbuh di tengah persaingan bisnis global dan perubahan teknologi yang tinggi. (Abrori *et al.*, 2022), Mempertahankan keunggulan bersaing memang menjadi salah satu bagian penting untuk pertumbuhan dan kemakmuran perusahaan namun meskipun banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan sebagai tujuan mempertahankan, aspek sumber daya manusia, yaitu bagaimana supaya perusahaan yang dikelolanya dapat bertahan dan memenangkan persaingan bisnis.

Tampubolon, (2016:1) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah tata cara yang mengatur penyajian klaim dalam penelitian dan mendorong penyelidikan terhadap permasalahan yang menyajikan permasalahan dan keadaan yang mengarahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Umiyati *et al.*, (2022:2) juga berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam sebuah bisnis atau perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan sulit untuk menjalankan dan mengoperasikan kegiatannya walaupun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Suwanto (2011) menyatakan bahwa SDM (Sumber daya manusia) merupakan pelaku, perencana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi, maka selalu mempunyai peran proaktif dan dominan dalam seluruh organisasi. Dengan demikian, dalam bidang pekerjaan

yang diembannya, semua organisasi harus menggunakan sumber daya manusia yang profesional. Berdasarkan sudut pandang tersebut dapat di simpulkan bahwa sumber daya manusia berperan dalam membangun, memelihara, pengembangan, penilaian penyesuaian dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi perusahaan. Hal ini berlaku kepada semua jenis perusahaan termasuk perusahaan milik negara yang salah satunya adalah PT Kereta Api Indonesia, perusahaan ini menjadi objek yang peneliti ambil dalam penelitian lebih tepatnya adalah para pegawai PT Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah.

Hakim, (2021), menyatakan status kepegawaian PT Kereta Api Indonesia tidaklah sama dengan PNS. Pegawai BUMN bukanlah PNS dan hak serta tunjangan mereka ditentukan melalui perjanjian kerja sama. Melansir *hukumonline*, tadinya pegawai perkeretaapian disamakan dan mesti tunduk dengan ketentuan kepegawaian PNS. Namun hal ini berubah setelah di terbitkannya PP Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara. PP itu menegaskan bahwa karyawan BUMN tidak lagi tunduk kepada aturan yang mengikat PNS. Dalam pasal 95 peraturan pemerintahan tersebut, dijelaskan bahwa status kepegawaian pegawai BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, hak dan kewajibannya di tetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, bagi BUMN tidak berlaku segala ketentuan kepegawaian dan tingkatan jabatan yang berlaku bagi pegawai negeri. Meskipun demikian,

pegawai PT KAI tetap diberikan berbagai tunjangan seperti tunjangan anak istri, tunjangan transportasi, tunjangan rekreasi, dan lain-lain.

Pada perkeretaapian sumber daya manusia berperan dalam melayani konsumen atau penumpang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang transportasi, menurut pengamatan peneliti saat ini masyarakat lebih memilih menggunakan jalur transportasi kereta api karena dapat dikatakan sebagai transportasi dengan jarak waktu tempuh yang cepat, hemat bahan bakar serta tidak terganggu dengan lalu lintas lainnya. Peneliti mengambil salah satu stasiun yang berada pada Kabupaten Lumajang sebagai objek penelitian.

Bersumber dari Wartabromo.com, (2023), Stasiun Klakah jadi salah satu tempat untuk warga lumajang menikmati moda transportasi kereta api. Meski jauh dari pusat kota, tapi penggunanya masih sangat banyak. Stasiun ini disebut sebagai stasiun tertua di lumajang. Berdasarkan catatan sejarah perkeretaapian Indonesia, stasiun kereta api klakah awalnya dibangun oleh pemerintahan Hindia Belanda, pembangunan stasiun dilakukan oleh perusahaan kereta api milik Hindia Belanda, Staatspoorwegen antara tahun 1884 hingga 1895. Pembangunan stasiun kereta api klakah ini dilakukan sebagai bagian dari pembangunan jalur kereta api pasuruan-probolinggo-klakah hingga saat ini stasiun yang terletak di desa mlawang, kecamatan klakah, kabupaten lumajang itu masih beroperasi.

Bersumber dari Rakasiwi, (2024), Stasiun kereta api kelas 2 (dua), Stasiun Klakah (KK) terletak di Jl. Stasiun No. 11, Mlawang, Klakah, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur. Daerah Operasi (Daop) IX Jember PT Kereta Api Indonesia membawahi stasiun ini. Dari segi ukuran, stasiun ini merupakan yang

terbesar di Kabupaten Lumajang; tiga lainnya terletak sekitar 10 hingga 12 kilometer dari kota Lumajang. Stasiun ini awalnya memiliki banyak jalur namun saat ini hanya terdiri atas 4 jalur, dimana yang digunakan hanya jalur 2 dan jalur 3. Jalur 2 digunakan untuk kedatangan dan keberangkatan kereta api pada jalur 3 digunakan hanya untuk persilangan. Sedangkan jalur 1 dan 4 jarang difungsikan, tetapi masih digunakan untuk parkir gerbong dan kereta. Awalnya stasiun ini terdapat percabangan jalur ke selatan yang akan berakhir di Pasirian Lumajang, tetapi pada akhirnya jalur tersebut di nonaktifkan sejak akhir 1980 akibat penumpang yang rendah. Jalur ini juga mempunyai cabang di Lumajang menuju Rambipuji Jember, selain itu disebelah stasiun juga terdapat eks depo lokomotif klakah dan memiliki rel menuju gudang dari stasiun ini namun akhirnya jalur di nonaktifkan mulai 17 Agustus 2013, PT KAI Daop IX jember memberlakukan kebijakan bahwa tidak ada kereta api yang berhenti di stasiun ini, kecuali jika terjadi persilangan antar kereta api. Berdasarkan latar belakang tempat dari beberapa sumber, peneliti menyimpulkan bahwa stasiun Klakah menjadi stasiun terbesar di Kabupaten Lumajang dan aktif beroperasi hingga saat ini sehingga diharapkan bisa menambah produktivitas kerja pegawai stasiun Klakah.

Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa baik dan berapa banyak pekerja yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu untuk membuahkan hasil atau melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang tersedia Jessica, (2022). Adapun definisi dari Yusuf (2015:282) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan metrik yang menunjukkan bagaimana input dan output perusahaan seimbang dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.

Peneliti mengambil kesimpulan produktivitas kerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau suatu organisasi dapat menghasilkan output yang maksimal menggunakan sumber daya yang tersedia. Produktivitas kerja juga di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah fasilitas kerja, dengan pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan pada saat operasional kerja dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Produktivitas kerja dapat di dukung dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk pegawai.

Segala sesuatu yang dipergunakan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dapat memperlancar dan mempermudah pelaksanaan pekerjaan disebut dengan fasilitas kerja, Rifa'i, (2019). Adapun Komariah, (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sistem pendukung fisik untuk operasional organisasi yang digunakan dalam operasional bisnis rutin, memiliki umur yang relatif panjang, dan menawarkan keuntungan di masa depan.

Fasilitas kerja mencakup segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk mendukung produktivitas kerja seperti tempat kerja, peralatan dan manfaat lainnya. Pada objek penelitian ada beberapa hambatan yang berkaitan dengan fasilitas kerja stasiun Klakah, kurang nya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti lahan parkir yang memadai khusus bagi pegawai, kurangnya kantor muat dan bongkar barang/paket, tidak adanya ruang vip yang mendukung pertemuan, toilet khusus pegawai karena toilet yang digunakan juga diakses oleh penumpang sehingga pegawai harus mengantri untuk menggunakan toilet, tidak adanya pertokoan atau kantin khusus stasiun yang berada pada

halaman stasiun, hambatan ini peneliti dapat dari hasil observasi dan beberapa keterangan dari para pegawai.

Bersumber dari Rakasiwi, (2024), bangunan stasiun sempat direnovasi pada 2013, antara lain dengan mengganti atap seng, perbaikan lantai, perpipaan, dinding, pintu kayu, serta plafon. Selain itu PT Kereta Api Indonesia pernah menerapkan kebijakan bahwa semua kereta api harus melintas langsung di semua stasiun yang terletak di wilayah Lumajang untuk membersihkan stasiun dan KA dari pedagang asongan, kebijakan ini sejak 17 Agustus 2013 hingga 6 Mei 2015. Selain itu dari pengamatan peneliti sejak 2016 PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah melakukan sterilisasi pada mushollah yang berada di kawasan lingkungan stasiun untuk digunakan khusus sebagai fasilitas beribadah bagi pegawai kereta api dan juga para penumpang.

Penelitian terdahulu tentang fasilitas kerja sudah dilakukan oleh Shofwan Hendryawan, Meva Kemala Ismanghaniyah, Moch. Willy Wildan, Ricky Fhauzi Hermawan, Yayang Nugraha (2020) dengan temuan penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara fasilitas tempat kerja dan produktivitas pekerja. Adapun penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Budi Sayoto, Herry Winarto (2018) dengan Temuan penelitian ini menunjukkan korelasi yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas pekerja. Dari dua penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali terkait dengan fasilitas kerja apakah pada objek yang peneliti ambil akan menunjukkan hasil yang juga positif seperti penelitian yang sudah dilakukan.

Bersumber dari Rakasiwi, (2024), Bertepatan 17 Agustus 2023 dengan hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke-78 tahun kereta api Blambangan Ekspres mengarah Semarang dan Pandalungan juga berhenti di stasiun ini. PT Kereta Api Indonesia (persero) Daop IX jember memberikan kemudahan layanan transportasi kereta api kepada masyarakat Lumajang dan sekitarnya ditujukan untuk mengakomodasi permintaan pelanggan di wilayah Lumajang yang akan bepergian menuju Semarang, Tegal sampai dengan Jakarta menggunakan KA Safitri, (2023).

Hasibuan (2019:193) mendefinisikan semangat kerja sebagai keinginan yang tulus dan keinginan untuk menyelesaikan tugas secara disiplin guna mencapai hasil yang maksimal. Adapun pendapat dari Hunowu, (2018) Semangat kerja mengacu pada pikiran dan perasaan terdalam seorang karyawan. Karyawan akan menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya jika mereka terlihat puas, ceria, dan ramah satu sama lain. Namun, jika anggota staf menunjukkan tanda-tanda ketidakpuasan, mudah marah, sering berdebat, dan memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaan mereka, hal ini dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja di kantor.

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja adalah sebuah sikap yang mencerminkan keinginan, kesungguhan dan perasaan yang memotivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Adapun hambatan-hambatan semangat kerja pada pegawai di stasiun klakah tidak dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai masih tidak profesional artinya

permasalahan yang ada di rumah dan keluarga di bawa ke tempat kerja, kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan pegawai.

Penelitian sebelumnya tentang semangat kerja sudah dilakukan oleh Irfan, Kamaruddin, Baharuddin (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh A. Rifki Kamiluddin, Fitriyani Syukri (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan dua penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dan juga hambatan yang berkaitan dengan semangat kerja peneliti tertarik melakukan penelitian kembali pada objek yang peneliti ambil.

Pencegahan kecelakaan yang berhubungan dengan cedera akibat kerja dikenal dengan istilah keselamatan kerja atau *safety*. (*the protection of employees from injuries caused by work-related accidents*) Marwansyah, (2019:356). Widodo (2015:240) juga berpendapat Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang menjaga agar tidak terjadi kesalahan dan kerusakan pada pekerja atau karyawan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja adalah usaha untuk melindungi pekerja dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan terkait pekerjaan, upaya mencegah kesalahan dan kerusakan dalam melakukan pekerjaan.

Pekerjaan perkeretaapian di Indonesia memiliki profesi yang perannya sangat vital memegang peran penting dalam menjaga dan mewujudkan

keselamatan perjalanan kereta api, profesi yang menjadi salah satu garda terdepan dalam pelayanan KAI ini adalah petugas pemeriksa jalur (PPJ). Seorang PPJ bertugas memeriksa jalur KA untuk memastikan bahwa jalur yang akan di lewati kereta api sudah dalam kondisi aman kedisiplinan dan ketelitian adalah kunci utama seorang PPJ dalam menjalankan tugasnya. Selain mendukung keselamatan kereta api PPJ juga di tuntutan menjaga keselamatan dirinya saat bekerja dengan patuh/disiplin pada standar operasional pekerjaan (SOP) yang ditetapkan seperti menggunakan alat pelindung diri (ADP) lengkap dan menjaga keamanan diri Kai.id, (2021). Namun profesi lain yang ada pada perkeretaapian juga tetap harus menjaga keselamatan diri dan mematuhi aturan yang perusahaan berikan. Oleh karena itu penting nya dalam menjaga keselamatan kerja dari pihak perusahaan maupun keselamatan kerja dari para masing-masing pekerja. Hambatan yang ada pada objek terkait keselamatan kerja, perawatan peralatan yang tidak rutin, kurangnya kepatuhan pegawai terhadap prosedur keselamatan yang telah di tetapkan seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), perilaku masyarakat yang kurang peduli akan keselamatan perjalanan kereta api seperti perilaku jail yang meletakkan batu pada perlintasan rel kereta api. Berdasarkan teori dan hambatan yang ada pada objek penelitian, peneliti tertarik akan menjadikan keselamatan kerja sebagai variabel penelitian sebelum itu adapun penelitian terdahulu yang sudah di lakukan peneliti sebelumnya terkait dengan keselamatan kerja sebagai acuan peneliti terhadap variabel ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Mawarni, Zein Ghozali, Aras Tulip, Tutik Pebrianti dan Vivin Afini (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, adapun penelitian yang dilakukan oleh Rendi Fadillah, Abdul Aziz Syarif, dan Denny Wallady Utama (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan kedua penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian kembali tentang keselamatan kerja pada objek penelitian yang diambil yaitu kepada seluruh pegawai PT Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah.

Berdasarkan uraian diatas dan dari beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan, serta fenomena yang didapatkan dari objek penelitian maka peneliti melihat perlunya untuk diteliti kembali terkait dengan fasilitas kerja, semangat kerja dan keselamatan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah”**.

1.2 Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah yang dikaji dalam penelitian ini, yang dimana objek penelitian ini adalah pegawai PT Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah. Peneliti hanya meneliti pegawai pada variabel Fasilitas Kerja, Semangat Kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah.

1.3 Rumusan Masalah

Hasil penelitian masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah ?
- b. Apakah Semangat Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah ?
- c. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah ?
- d. Apakah Fasilitas Kerja, Semangat Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah.

- d. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah.

1.5 Manfaat Penelitian

Hal ini dimaksudkan agar penulis, lembaga pendidikan, dan pihak lain yang berkepentingan dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini dari sudut pandang ilmiah dan praktis.

Berikut ini penulis sampaikan beberapa manfaat penelitian :

- a. Manfaat Teoritis
 - untuk mengembangkan pemahaman, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Manfaat Praktis
 1. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang
 - Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan tambahan bagi perpustakaan Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang dan sebagai sumber bagi peneliti lain yang ingin memperluas penelitiannya, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai.
 2. Bagi Peneliti
 - Penelitian ini menjadi sumber pengetahuan, menambah pengalaman serta wawasan. Selain itu, penulis harus menyerahkan skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana penelitian di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. Temuan penelitian ini diharapkan dapat

menjadi sumber dan memajukan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi para sarjana mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan produktivitas kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan mengembangkan pemahaman kita tentang manajemen sumber daya manusia.

