

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan aset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta . Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja perusahaan ini didapat dari kinerja para karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan yang rendah akan membuat perusahaan tersebut kesulitan dalam bersaing dan mencapai tujuannya. (Ruliana, 2016)

Motivasi menjadi sumber kualitas dari kinerja karyawan, hal ini disebabkan dengan adanya motivasi setiap karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan di dalam menghadapi rintangan. George dan Jones (2005:175). Permasalahan motivasi karyawan PT.KAI di UPT. Stasiun Tigagajah yaitu kurangnya motivasi berupa *reward* yang tidak diberikan oleh pimpinan perusahaan karena dampak pandemi *covid-19* ditahun 2020 sehingga karyawan kurang antusias dan kurang menyenangi pekerjaan yang telah diberikan, selain itu motivasi kerja karyawan PT.KAI di UPT. Stasiun Tigagajah juga berkurang karena ide dan inovasi dari karyawan cenderung tidak didengarkan sehingga para karyawan hanya melakukan tugas sesuai tupoksi yang berlaku. Kemudian karyawan PT.KAI di UPT. Stasiun Tigagajah masih banyak yang belum memperoleh pelatihan dan promosi jabatan padahal hal tersebut sangat penting untuk pengembangan karir para karyawan terlebih lagi untuk karyawan yang memiliki prestasi dan pengalaman

bekerja yang sudah lama di perusahaan, hal itulah yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk berusaha mengejar promosi jabatan.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penggunaan *shift* kerja menjadi salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Permasalahan yang sering terjadi adalah tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja. *Shift* kerja membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga. Indikasi *shift* kerja yang buruk terlihat dari terganggunya pola tidur hingga pola hidup pegawai karena adanya *Shift* kerja. Dengan demikian, *shift* kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

*Shift* kerja diterapkan di PT.KAI.*Shift* kerjadigunakan sebagai salah satu cara yang paling sering digunakan oleh beberapa perusahaan. *Shift* kerja mempunyai berbagai defenisi tetapi biasanya *Shift* kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan *Shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *Shift* kerja tersebut. *Shift* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadji, 1997). Pada PT.KAI UPT Stasiun Tigagajah, jadwal dinasan pada shift kerja tidak boleh kosong, ketika ada karyawan yang cuti/sakit, maka karyawan yang sedang libur

akan menggantikan jadwal dinas karyawan yang sedang cuti/sakit tersebut, sehingga menyebabkan permasalahan jam kerja yang tidak teratur dan kurangnya waktu istirahat karyawan.

Salah satu masalah yang sering terjadi setiap perusahaan di Indonesia adalah kurang tanggap menangani kualitas sumber daya manusia yang rendah. Persoalan kinerja karyawan dapat terlaksana serta terpenuhi apabila variabel yang mempengaruhi dapat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah *Shift Kerja* dan *Motivasi Kerja*.

Secara tidak langsung pula dapat dikatakan bahwa setiap variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dan tujuan setiap perusahaan tercapai secara baik. Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan perusahaan selalu memberi motivasi kepada karyawan melalui gaji maupun fasilitas dan dapat diharapkan kinerja para karyawan akan meningkat dikarenakan karyawan merasa dihargai kinerjanya oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh *shift* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *shift* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat upaya Pengaruh *shift* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah.

Apakah ada Pengaruh *shift* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah secara parsial maupun secara simultan?.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat di ketahui tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui adanya Pengaruh *shift* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah secara parsial maupun simultan?.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas maka dapat di ketahui manfaat penelitian ini sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Bagi Peneliti/Mahasiswa**

- 1) Untuk memperoleh informasi bahwasannya adanya Pengaruh *shift* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah secara parsial atau simultan.
- 2) Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah di dapat selama peneliti melakukan perkuliahan sesuai dengan bidang keilmuannya.

#### **b. Manfaat Bagi Universitas Baturaja**

- 1) sebagai bahan acuan yang di pergunakan oleh perguruan tinggi untuk meluluskan mahasiswa guna mendapatkan gelar sarjana sesuai dengan bidang keilmuannya.

- 2) Perguruan tinggi dapat mengevaluasi sejauh mana mahasiswa tersebut memahami ilmu dalam bidang ilmu yang tengah ia jalani.

**c. Manfaat Bagi Perusahaan PT.KAI UPT Stasiun Tigagajah**

- 1) Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan guna meningkatkan performa dan kinerja karyawan PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah agar lebih baik lagi kedepannya.
- 2) PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah dapat mengetahui bahwasannya kinerja pegawai di pengaruhi oleh *shift* kerja dan motivasi kerja.

**d. Manfaat Bagi Peneliti Lain**

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literature penelitian tentang pengaruh shift kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah.