

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara yang besar dan terdiri dari ribuan pulau, tanpa sarana transportasi yang memadai maka akan sulit untuk menghubungkan seluruh daerah di kepulauan ini. Transportasi merupakan tulang punggung perekonomian nasional, regional, dan lokal, baik di perkotaan maupun di pedesaan. Menurut Nasution (2008) transportasi adalah pemindahan barang dan manusia dari tempat asal ke tempat tujuan. Jadi, pengertian transportasi berarti sebuah proses, yakni proses pemindahan, proses pergerakan, proses mengangkut, dan mengalihkan di mana proses ini tidak bisa dilepaskan dari keperluan akan alat pendukung untuk menjamin lancarnya proses perpindahan sesuai dengan waktu yang diinginkan. Negara-negara maju biasanya menggunakan kereta bawah tanah dan taksi. Sektor transportasi merupakan salah satu sektor yang sangat berperan dalam pembangunan ekonomi yang menyeluruh. Perkembangan sektor transportasi akan secara langsung mencerminkan pertumbuhan pembangunan ekonomi yang berjalan.

Transportasi dikenal pula sebagai salah satu sektor yang dapat memberikan dampak terhadap lingkungan dalam cakupan yang besar, transportasi sebagai salah satu sektor kegiatan perkotaan merupakan kegiatan yang berpotensi

mengubah kualitas udara perkotaan, udara yang semula sejuk dan sehat menjadi panas dan tidak sehat akibat adanya polusi yang dikeluarkan kendaraan.

Perkembangan transportasi juga membawa dampak kehidupan yang lebih baik.

Tenaga manusia berpindah menjadi tenaga mesin sehingga mempermudah masyarakat untuk melakukan aktifitas walaupun tempat tersebut jauh. Namun, kemacetan yang semakin banyak di jalan yang disebabkan kendaraan pribadi tidak sebanding dengan peningkatan kapasitas jalan. Jika masyarakat banyak yang menggunakan kendaraan umum maka akan semakin efektif penggunaan jalan raya, dan secara tidak langsung kendaraan umum merupakan salah satu solusi dari masalah yang dihadapi kota-kota besar yaitu kemacetan.

Di Indonesia salah satu masalah yang populer adalah transportasi, khususnya pada kendaraan umum banyak orang yang mengeluhkan tentang buruknya pelayanan transportasi sampai kemacetan yang terjadi dimana-mana. Masyarakat yang tidak memiliki kendaraan pribadi memilih naik kendaraan umum yang murah dan cepat seperti kereta api, kereta api merupakan salah satu transportasi yang bebas hambatan, seharusnya transportasi ini menjadi alternatif pilihan utama masyarakat. Tapi, pada kenyataannya banyak orang yang mengeluhkan tentang pelayanan kereta api, mulai dari keterlambatan jam keberangkatan, tenaga kerja yang kurang profesional, dan lain-lain. Padahal seharusnya karyawan bekerja dengan profesional dan sungguh-sungguh agar perusahaan tersebut maju dan berkembang.

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 dibentuk agar memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Pengertian komitmen sendiri menurut Panggabean (2004) adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Maksud dari teori tersebut adalah bahwa sebagai karyawan harus konsisten dan mengetahui apa yang harus dilakukan terhadap pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga merupakan aset perusahaan. Jadi, karyawan harus menyadari bahwa jika ia mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut maka akan ada biaya tambahan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk pelatihan karyawan yang baru. Sedangkan menurut Robbins (2009) menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja, pendapat tersebut memiliki empat arti yang berbeda mengenai komitmen yaitu hal mempercayakan, perintah untuk menahan, ikatan, dan kewajiban.

Konsep tentang komitmen karyawan pada perusahaan merupakan dimensi perilaku yang penting, yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan menjadi anggota suatu perusahaan sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur hasil kerja karyawan yang juga akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Komitmen karyawan pada perusahaan akan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar yaitu dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi individu atau karyawan, komitmen pada perusahaan juga mempunyai dampak personal yang positif yaitu *reward* dan kepuasan. Nampak bahwa komitmen pada perusahaan memiliki arti berharga baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, terutama dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan.

Selain dipengaruhi komitmen karyawan, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh hal lain, salah satunya adalah pemberian insentif. Insentif yang memuaskan atau minimal mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok akan menimbulkan rasa syukur dan rasa tanggung jawab besar terhadap perusahaan yang bersangkutan. Pengertian insentif sendiri menurut Hasibuan (2008) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Panggabean (2004) pengertian insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Jadi, insentif merupakan sejumlah uang tambahan dan fasilitas yang bersifat khusus yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut yang dapat mendorong karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya.

Tujuan pemberian insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga prestasi karyawan dapat meningkat, sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial dan insentif non finansial. Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Program insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang semakin baik pula.

Insentif diberikan perusahaan sebagai imbalan diluar gaji utama dengan tujuan supaya karyawan selalu meningkatkan kinerjanya baik secara individu maupun kelompok, selain itu, insentif akan menciptakan persaingan yang sehat sehingga karyawan terdorong untuk menghasilkan prestasi kerja supaya mendapatkan insentif yang sesuai dengan hasil kerja dan memuaskan. Pengertian prestasi kerja sendiri menurut Musanef (2002) adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hariandja (2002) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

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 : kualitas, kuantitas, 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 penilaian 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 masa kerja dan kinerja 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. Layanan yang diberikan perusahaan ini meliputi angkutan barang dan penumpang. Pada akhir bulan Maret 2007, DPR mengesahkan revisi Undang-Undang 13/1992 yang isinya menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberikan kesempatan untuk mengelola 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 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.

Seperti kita ketahui, PT Kereta Api Indonesia (Persero) menerapkan program insentif supaya karyawan lebih komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan serta meningkatkan kinerja agar target perusahaan dapat tercapai dan untuk lebih jelasnya mengenai produktivitas perusahaan tersebut. Berikut ini adalah data-data yang dapat menggambarkan keadaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

No	Unit	Jumlah (Orang)
1	Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum	25
2	Seksi Keuangan	25
3	Seksi Hubungan Masyarakat Daerah	5
4	Seksi Pengamanan	30
5	Seksi Hukum	3
6	Seksi Aset	15
7	Seksi Sarana	10
8	Seksi Operasi	20
9	Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik	8
10	Seksi Jalan, Rel dan Jembatan	10
11	Seksi Pengadaan Barang dan Jasa	8
12	Seksi Komersial	15
13	Seksi Pelayanan	25
14	Seksi Pelayanan Kesehatan	15
Jumlah		214

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT.Kereta Api Indonesia(Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung sebanyak

214 orang yang terbagi dalam 14 bagian, dimana antara satu bagian dengan bagian yang lain saling terkait dan saling bekerja sama untuk mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan dan memajukan perusahaan.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SD	0
2	SMP	0
3	SMA	204
4	D3	2
5	S1	8
Jumlah		214

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung adalah lulusan SMA, yaitu 204 orang, sedangkan karyawan dengan lulusan D3 ada dua orang dan lulusan S1 hanya delapan orang.

Tabel 1.3 Target Volume Angkutan Barang dan Realisasi Serta Persentase Tingkat Pencapaian Volume Angkutan Per Bulan Tahun 2013

Bulan	Target Volume Angkutan Barang (ton)	Realisasi Volume (ton)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	907.892	975.777	107,48
Februari	840.248	869.126	103,44
Maret	909.092	1.006.394	110,70
April	1.080.744	923.556	85,46
Mei	1.231.992	838.257	68,04
Juni	1.241.244	996.257	80,26
Juli	1.369.467	1.008.380	73,63
Agustus	1.369.467	946.216	69,09
September	1.322.244	988.572	74,76
Oktober	1.369.467	919.031	67,11
November	1.322.244	980.776	74,18
Desember	1.369.467	977.888	71,41
Rata-Rata			82,13

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa selama Tahun 2013 PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung memiliki rata-rata pencapaian target sebesar 82,13%, pencapaian tersebut dibawah standar yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 100%. Namun, pada bulan Januari, Februari, dan Maret target pencapaiannya memenuhi standar yang ditetapkan, sedangkan pada bulan-bulan berikutnya tidak mencapai target. Hal ini terjadi kemungkinan baik perusahaan maupun karyawan menganggap bahwa angkutan barang lebih mudah direalisasikan, dengan alasan bahwa barang tidak membutuhkan fasilitas yang bermacam-macam seperti angkutan penumpang, padahal baik angkutan barang maupun penumpang sama-sama membutuhkan pelayanan yang bagus sehingga pelanggan merasa puas.

Tabel 1.4 Target Volume Angkutan Penumpang dan Realisasi Serta Persentase Tingkat Pencapaian Volume Angkutan Per Bulan Tahun 2013

Bulan	Target Volume Angkutan Penumpang (orang)	Realisasi Volume (orang)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	136.147	43.155	31,70
Februari	127.719	38.525	30,16
Maret	138.996	46.760	33,64
April	118.363	43.954	37,13
Mei	120.175	46.710	38,87
Juni	124.766	51.852	41,56
Juli	86.498	43.952	50,81
Agustus	88.402	62.838	71,08
September	83.543	47.531	56,89
Oktober	88.105	54.979	62,40
November	71.153	50.606	71,12
Desember	78.376	65.403	83,45
Rata-Rata			50,73

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tidak ada satu pun target angkutan penumpang yang tercapai, pencapaian rata-rata pada Tahun 2013 yaitu sebesar 50,73%.

Pencapaian target tersebut dibawah standar yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 100%. Bahkan pada saat musim mudik lebaran yaitu pada Bulan Juli dan Agustus program atau targetnya lebih kecil dari bulan-bulan sebelumnya. Namun, berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara, program angkutan barang maupun penumpang ditentukan oleh kantor pusat, sehingga cabang perusahaan pada setiap daerah hanya merealisasikan dengan semaksimal mungkin.

Tabel 1.5 Data Turn Over Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2011-2013.

Bulan	Tahun 2011			Tahun 2012			Tahun 2013		
	Karyawan Keluar		Karyawan Baru	Karyawan Keluar		Karyawan Baru	Karyawan Keluar		Karyawan Baru
	Tetap	Kontrak		Tetap	Kontrak		Tetap	Kontrak	
Jan			1	1	1				
Feb			3			1	1		
Mar		1							
Apr				1			2		
Mei		2					1	4	
Jun						1			
Jul					3		1	8	
Agu						9			
Sep				1				2	
Okt				2		2	1		
Nov			6					5	
Des						2	1	1	
JK	3		10	9		15	18		26
JKAT	213			214			214		
TT	3,27%			2,81%			3,8%		

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Keterangan:

JK : Jumlah Karyawan

JKAT : Jumlah Karyawan Akhir Tahun

TT : Tingkat *Turn Over*

Perputaran tenaga kerja atau *Labour Turn Over* adalah aliran karyawan yang keluar dan masuk dari dan ke dalam perusahaan. Untuk menghitung *Labour Turn Over* (LTO), menurut Hasibuan (2008) digunakan rumus sebagai berikut:

$$Turn\ Over = \frac{\sum \text{Karyawan Keluar} - \text{Karyawan Baru}}{\frac{1}{2} \sum \text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan akhir}} \times 100\%$$

$$Turn\ Over = \frac{3 - 10}{\frac{1}{2}(213 + 214)} \times 100\% = 3,27\%$$

$$Turn\ Over = \frac{9 - 15}{\frac{1}{2}(214 + 213)} \times 100\% = 2,81\%$$

$$Turn\ Over = \frac{18 - 26}{\frac{1}{2}(214 + 214)} \times 100\% = 3,8\%$$

Berdasarkan tabel 1.5 dapat terlihat bahwa perputaran karyawan yang disebabkan pensiun dini dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan pada Tahun 2011 sebesar 3,27% dengan jumlah karyawan kontrak yang keluar tiga orang dan jumlah karyawan baru sepuluh orang, tingkat perputaran karyawan Tahun 2012 sebesar 2,81% dengan karyawan tetap yang keluar berjumlah lima orang dan karyawan kontrak yang keluar berjumlah empat orang, sedangkan tingkat perputaran karyawan pada Tahun 2013 sebesar 3,8% dengan karyawan tetap yang keluar berjumlah tujuh orang dan karyawan kontrak yang keluar

berjumlah sebelas orang. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa perputaran karyawan dari Tahun 2011 sampai Tahun 2013 mengalami naik turun dengan perputaran karyawan yang tertinggi terjadi pada Tahun 2013 yaitu sebesar 3,8%.

Tabel 1.6 Data *Punishment* Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2012-2013.

Tahun	Jumlah (Orang)	Kesalahan	Sanksi Yang Diberikan
2012	5	Mangkir	Diberhentikan
2013	2	Mangkir	Diberhentikan

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.6 diperoleh keterangan bahwa pada Tahun 2012 terdapat lima orang dan Tahun 2013 terdapat dua orang yang diberhentikan karena mangkir dari pekerjaan selama satu bulan, pemberhentian dilakukan melalui surat keputusan yang berasal dari kantor pusat.

Tabel 1.7 Daftar Gaji Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2011-2013.

		2011	2012	2013
GOLONGAN I	Ia	Rp.1.292.500,00	Rp.1.385.000,00	Rp.1.455.300,00
	Ib	Rp.1.403.600,00	Rp.1.509.970,00	Rp.1.589.300,00
	Ic	Rp.1.463.000,00	Rp.1.573.880,00	Rp.1.656.500,00
	Id	Rp.1.524.900,00	Rp.1.640.400,00	Rp.1.726.600,00
GOLONGAN II	Iia	Rp.1.655.900,00	Rp.1.787.130,00	Rp.1.885.500,00
	Iib	Rp.1.798.300,00	Rp.1.947.020,00	Rp.2.059.100,00
	Iic	Rp.1.874.300,00	Rp.2.029.400,00	Rp.2.146.200,00
	Iid	Rp.1.954.600,00	Rp.2.115.190,00	Rp.2.237.000,00
GOLONGAN III	IIIa	Rp.2.092.500,00	Rp.2.270.480,00	Rp.2.405.000,00
	IIIb	Rp.2.181.100,00	Rp.2.368.560,00	Rp.2.506.800,00
	IIIc	Rp.2.273.300,00	Rp.2.466.680,00	Rp.2.612.800,00
	IIId	Rp.2.369.500,00	Rp.2.571.020,00	Rp.2.723.300,00
GOLONGAN IV	IVa	Rp.2.469.700,00	Rp.2.679.690,00	Rp.2.838.600,00
	IVb	Rp.2.574.200,00	Rp.2.793.100,00	Rp.2.958.600,00
	IVc	Rp.2.683.000,00	Rp.2.911.250,00	Rp.3.083.700,00
	IVd	Rp.2.7965.00,00	Rp.3.034.320,00	Rp.3.214.200,00
	IVe	Rp.2.914.900,00	Rp.3.162.730,00	Rp.3.350.200,00

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Tabel di atas menunjukkan besarnya gaji karyawan pada setiap golongan yaitu dari golongan Ia sampai golongan IVe, perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dengan nominal berbeda-beda yang disesuaikan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan. Golongan I untuk karyawan dengan tingkat pendidikan SD dan SMP, golongan IIa, IIb, dan IIc untuk karyawan dengan tingkat pendidikan SMA, sedangkan golongan IIc untuk karyawan dengan tingkat pendidikan D-3, serta golongan III untuk karyawan dengan tingkat pendidikan S-1.

Tabel 1.8 Daftar Penghasilan Tambahan Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Jabatan	Penghasilan Tambahan
Manager(M)	Rp.4.163.986,00
Junior Manager(JM)	Rp.2.226.875,00
Assistant Manager(AM)	Rp.2.645.462,00
Sr. Supervisor(SS)	Rp.2.448.875,00
Supervisor(S)	Rp.1.541.319,00
Junior Supervisor/JS	Rp. 731.561,00
Officer (OFC)	Rp. 474.048,00
Pelaksana	Rp .440.838,00

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Tabel di atas menunjukkan besarnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada masing-masing bagian, insentif diberikan sesuai dengan jabatan dan kinerja yang dihasilkan karyawan itu sendiri, hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan berupaya untuk memberikan balas jasa yang layak dan adil terhadap seluruh karyawan. Namun, dalam proses pemberian insentif ini tidak terlepas dari masalah, diantaranya jumlah nominal yang diberikan terkadang tidak membuat karyawan merasa puas.

Tabel 1.9 Daftar Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2011-2013.

Tahun	Tingkat Prestasi	Jumlah karyawan (Orang)
2011	Tingkat Divre	-
2012	Tingkat Divre	-
2013	Tingkat Divre	1

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.9 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2013 terdapat satu karyawan yang terpilih sebagai karyawan berprestasi, sedangkan pada Tahun 2011 dan Tahun 2013 tidak ada karyawan PT.Kereta Api Indonesia(Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung yang berprestasi, kriteria karyawan yang mendapatkan prestasi adalah dilihat dari masa kerja dan kinerja individu itu sendiri, yaitu karyawan yang sudah bekerja pada perusahaan tersebut minimal 20 tahun dengan tingkat kinerja yang tertinggi daripada karyawan lain.

Tabel 1.10 Pendapatan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Bulan	Program Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (%)
Januari	142.713.278.071	166.871.477.671	106,40
Februari	132.475.045.612	149.149.606.150	102,44
Maret	142.678.512.090	171.884.313.734	109,88
April	169.430.717.576	157.943.627.108	84,96
Mei	193.256.698.833	143.016.403.319	67,35
Juni	195.567.602.370	163.650.406.036	76,95
Juli	215.332.000.855	171.930.003.447	72,75
Agustus	215.488.133.752	163.398.531.426	69,04
September	206.916.427.332	173.680.092.648	76,46
Oktober	214.368.302.653	160.938.917.152	68,33
November	207.647.946.476	176.380.376.087	77,30
Desember	215.649.332.542	171.233.998.012	72,30
Total Pendapatan	2.251.523.998.162	1.970.077.752.790	948,16
Pendapatan Rata-Rata			82,01

umber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.10 dapat dilihat bahwa pendapatan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013 rata-rata setiap bulan adalah sebesar 82,01%, dengan pendapatan tertinggi pada Bulan Maret yaitu sebesar 109,88%, dan pendapatan terkecil pada Bulan Mei yaitu sebesar 67,35%.

Tabel 1.11 Tingkat Absensi Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja	JHK	Jumlah Absensi (hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	214	21	4494	24	0.53
Februari	214	20	4280	32	0.74
Maret	214	19	4066	35	0.86
April	214	22	4708	40	0.84
Mei	214	22	4708	38	0.81
Juni	214	19	4066	20	0.49
Juli	214	23	4922	25	0.51
Agustus	214	20	4280	26	0.61
September	214	21	4494	37	0.82
Oktober	214	22	4708	41	0.87
November	214	20	4280	35	0.82
Desember	214	21	4494	42	0.93
Rata-Rata					0.73

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.11 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selalu ada setiap bulannya yaitu dengan rata-rata sebesar 0,73% per bulan. Tingkat absensi ini sangat rendah karena jauh dibawah standar yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 4,8% selama satu tahun. Tingkat kehadiran karyawan yang tinggi seharusnya ikut mempengaruhi prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Namun pada kenyataannya selama dua tahun berturut-turut tidak ada karyawan yang terpilih menjadi karyawan berprestasi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan masih rendah.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kemajuan sebuah perusahaan merupakan hasil kerja sama antara pihak perusahaan dengan karyawan, dalam hal ini perusahaan bertindak sebagai tempat untuk mengekspresikan diri karyawan berdasarkan bidang yang disediakan dengan aturan-aturan tertentu serta memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, sedangkan karyawan sebagai sumber daya manusia harus selalu mengerjakan segala bentuk tanggungjawab dengan sebaik-baiknya dan selalu berinovasi agar pelayanan kereta api semakin baik. Hal inilah yang perlu diperhatikan agar perusahaan terus berkembang dan tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan pemahaman bahwa setiap karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan serta adanya program insentif di perusahaan maka prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung seharusnya meningkat setiap tahun. Untuk mewujudkan hal itu maka komitmen karyawan dan program insentif perlu ditenahi dan ditingkatkan dalam rangka memajukan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:” **Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data-data di atas maka permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah minimnya prestasi kerja karyawan akibat dari program insentif yang belum berjalan dengan baik dan kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan serta perusahaan. Masalah tersebut terlihat dari pencapaian target angkutan penumpang maupun barang, walaupun angkutan barang mencapai target pada tiga bulan pertama yaitu bulan Januari sebanyak 107,48%, Februari 103,44% dan bulan Maret 110,70%, namun pada bulan selanjutnya tingkat pencapaiannya naik turun. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat ditarik pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung?
3. Apakah komitmen karyawan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung.

3. Mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Sebagai syarat kelulusan perkuliahan mahasiswa dari program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Memberi masukan positif pada perusahaan khususnya mengenai komitmen karyawan, program insentif dan prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan pada pembaca mengenai pengaruh komitmen karyawan dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang Bandar Lampung.