

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) (Ayu, Sujana, & Zukhri, 2017). Perkembangan ekonomi yang cepat dan persaingan global, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi faktor penting untuk memajukan daya saing perusahaan (Kabir, Sumi, Sadiq, & Tesfamariam, 2018). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, karena berperan dalam mencapai tujuan organisasi. (Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2016). Organisasi tanpa sumber daya manusia yang baik dalam hal strategi dan operasi tidak akan dapat mempertahankan dan mencapai tujuan organisasi (Nuryanti, Masharyono, & Fauziatunisa, 2019).

Fenomena kinerja karyawan merupakan konstruksi multidimensi dan kriteria yang sangat vital untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi (Sendawula, Nakyejwe Kimuli, Bananuka, & Najjemba Muganga, 2018). Karyawan yang bekerja sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan posisinya relatif akan bekerja dengan baik apabila kinerja individu baik maka kinerja perusahaanpun akan baik. (Senen et al., 2016).

Masalah kinerja masih menjadi topik permasalahan dalam penelitian MSDM seperti yang dilakukan oleh Bolanle Odunlami dan Oludele Matthew (2016:115) mengenai kinerja karyawan di industri manufaktur menyatakan bahwa karyawan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia. Krisisnya kinerja karyawan adalah masalah kritis yang dihadapi oleh manajemen dalam perusahaan (Senen & Triananda, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan harus sesuai dengan perannya dalam perusahaan, bahwa dampak rendahnya kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan dan rendahnya kreativitas karyawan (Nuryanti & Rahmawati, 2016).

Inovasi di sektor publik dianggap penting karena dianggap sebagai pendahulu utama kinerja sektor publik dalam menghadapi tantangan untuk menyediakan layanan yang lebih baik bagi sumber daya manusia (Audenaert, Decramer, George, Verschuere, & Van Waeyenberg, 2019). Namun, Dove (2016) berpendapat bahwa Kebijakan dalam pembangunan ekonomi di Dunia yaitu dengan perbaikan infrastruktur di sektor publik maupun swasta yang dimaksudkan untuk merangsang pertumbuhan dan pembangunan ekonomi pada bidang transportasi khususnya pada industri kereta api. Sarana transportasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam memperlancar keberhasilan pembangunan wilayah yang dapat menunjang segala kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh masyarakat (Panjaitan, 2016: 273).

Salah satu sektor publik yang mengalami masalah kinerja yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), merupakan suatu badan milik pemerintah yang ikut bersaing dunia usaha. Berdasarkan jenisnya, perusahaan BUMN dapat dikategorikan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Jawatan (Perjan), walaupun bentuk Perjan kemudian ditiadakan. Setiap perusahaan BUMN akan berusaha untuk mencapai tujuan pendirian BUMN berdasarkan UU Nomor 19 tahun 2003 yaitu “Menjadi BUMN yang profesional untuk meningkatkan nilai BUMN”. Salah satu faktor penting keberhasilan BUMN dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia berkualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar memperoleh kinerja yang optimal.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkeretaapian di Indonesia wilayahnya meliputi Pulau Jawa dan Pulau Sumatera yang dibagi menjadi 9 (sembilan) daerah operasi di Pulau Jawa dan 3 (tiga) divisi regional di Pulau Sumatera. PT Keret Api Indonesia (Persero) sebagai perusahaan yang dimiliki sepenuhnya oleh negara secara konsisten menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab kemandirian, dan profesionalisme dalam mengelola menjalankan bisnisnya dengan tetap berpedoman pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. PT Kereta Api Indonesia (Persero) bergerak didunia transportasi masal dengan jam pemberangkatan yang cukup ketat dan dikejar

deadline ketepatan suatu keberangkatan, membuat karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal. Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan prosedur keamanan kerja. Hal ini menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standar operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya dibidang pelayanan jasa transportasi.

PT KAI melakukan penilaian kinerja karyawan setiap tahun sebagai evaluasi atas kinerja individu karyawan agar kinerja karyawan akan meningkat setiap tahunnya untuk dikelola pengembangan karier kedepannya.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Karsono, Kurniasih, & Puspita (2017:87) bahwa Capaian kinerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto menunjukkan beberapa indikator berdasarkan nilai KPI (*Key Performance Indikator*) semakin turun. Dari data bulan April kinerja pelayanan mengalami penurunan dari skor 22,18 menjadi 18,44 pada posisi bulan Juni 2015. Demikian juga untuk kinerja karyawan dari skor 14 pada bulan April menjadi 9 pada bulan Juni 2015. Keadaan di atas menjelaskan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, karena belum memenuhi harapan perusahaan. Masih adanya keluhan pelanggan pada PT. KAI Daop 5 Purwokerto, sebanyak 53 aduan pada tahun 2013 dan pada tahun 2014 sebanyak 62 aduan .

Daerah Operasi II Bandung atau disingkat dengan Daop 2 Bandung adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia, di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api Indonesia dipimpin oleh seorang *Executive Vice President* (EVP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia. Daerah Operasi 2 Bandung beralamat di jalan stasiun selatan no 25 Bandung. Daerah Operasi 2 Bandung memiliki empat stasiun besar, diantaranya adalah stasiun Bandung, satasiun Kiaracandong, stasiun Tasikmalaya dan stasiun Purwakarta. Sedangkan stasiun kereta api kelas menengah diantaranya stasiun Padalarang, stasiun Cipeundeuy, stasiun Cimahi, dan stasiun Banjar.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi (Ismail, 2016). Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Wairooy, 2017). Setiap perusahaan cenderung memberikan penilaian kinerja yg tidak sesuai dengan fakta dilapang (Gong, Boh, Wu, & Kuo, 2019) sehingga Pengukuran kinerja (*performance measurement*) yang diperlukan untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan menjadi kurang efektif (Putri et al., 2013). Berdasarkan pada Tabel 1.1 dalam hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2016-2018 yang disajikan dalam tabel berikut :

TABEL 1. 1
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DAOP 2 BANDUNG

Dimensi	2016			2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Ketepatan waktu dalam bekerja	10%	80	8	10%	95	9,5	10%	85	8,5
2. Tanggung Jawab	10%	90	9	10%	95	9,5	10%	85	8,5
3. Kerja sama	5%	90	4.5	5%	95	4,75	5%	85	4,25
4. Kepemimpinan	5%	95	4.75	5%	90	4,5	5%	85	4,25
5. Prakarsa	5%	90	4.5	5%	90	4,5	5%	90	4,5
6. Kejujuran	5%	85	4.25	5%	80	4	5%	85	4,25
7. Kualitas Kerja	20%	65	13	20%	80	16	20%	70	14
8. Kuantitas Kerja	20%	60	12	20%	70	14	20%	65	13
9. Keterampilan Kerja	20%	60	12	20%	75	15	20%	70	14
Jumlah	100%		72	100%		81,75	100%		75,25

Sumber: PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung mengalami penurunan. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2016 dalam kategori cukup baik, kemudian pada tahun 2017 mengalami kenaikan sehingga menjadi kategori baik dan untuk tahun 2018 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali menjadi cukup baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik.

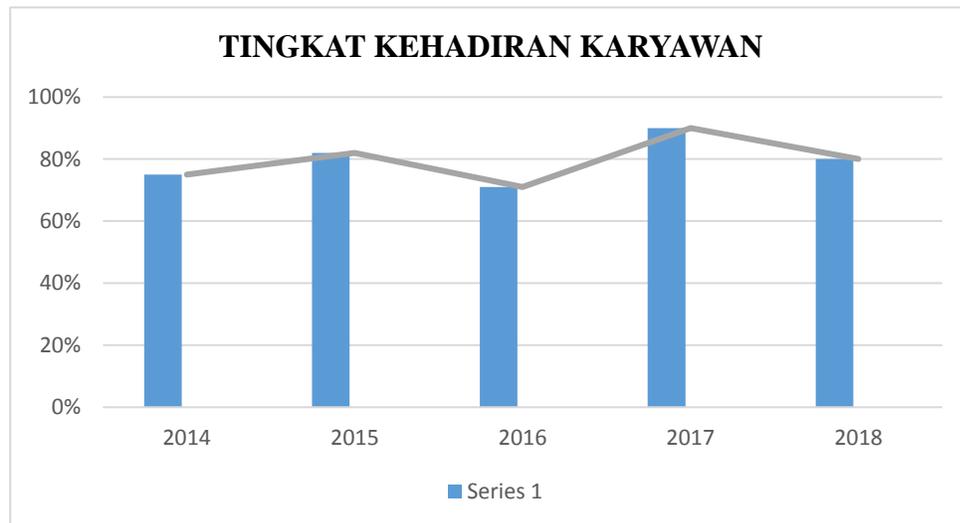
Kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan agar organisasi dapat mencapai tujuan (Senen & Triananda, 2016). Faktor sumber daya manusia memegang peran yang paling penting dan utama dalam proses produksi karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia (Ismail, 2016).

Kinerja karyawan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas (Suardi, Anton, & Suharsil, 2014). Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wairooy, 2017).

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Dapu, 2015:6) salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muogbo, 2013) pada industri manufaktur, disimpulkan bahwa kinerja karyawan relatif rendah ditandai dengan meningkatnya absensi karyawan, tetapi masih ada cara untuk memperbaikinya. Pencapaian kinerja karyawan dapat melalui penilaian disiplin kerja

karyawan sebagai suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ayu et al., 2017).

Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan (Mang, Mariani, & Sariyathi, 2017). Salah satu bentuk kedisiplinan yaitu kehadiran ditempat kerja. Jika dilihat dari data kehadiran, karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung menunjukkan fluktuatif. Hal ini bisa dilihat pada Gambar 1.1 data tingkat kehadiran karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dari tahun 2014-2018:



Sumber: Bagian SDM PT KAI Daop 2 Bandung 2014 -2018

GAMBAR 1. 1
TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DAOP 2 BANDUNG TAHUN 2014-2018

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa adanya fluktuasi pada tingkat keterlambatan pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dari tahun 2014-2018, penjelasan dari beberapa karyawan mengatakan bahwa hal yang membuat mereka terlambat adalah faktor *force majeure* (keadaan yang diluar kemampuan manusia) seperti keadaan hujan, kemacetan, keluarga sakit dan karyawan sendiri yang sakit. Sehingga aspek disiplin kerja yang menyangkut ketertiban dan ketepatan waktu

menjadi tantangan bagi perusahaan dan karyawan (Atabaki, 2013). Dengan melihat tingkat keterlambatan karyawan maka perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi tindakan apa yang dapat menurunkan tingkat keterlambatan karyawan.

Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan (Mang, Mariani, & Sariyathi, 2017). Perkataan Huppertz & Ross-Smith (2017) bahwa memperkaya kedisiplinan dapat meningkatkan karyawan dalam berinovasi dalam bekerja. Meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik karena fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Ismail, 2016).

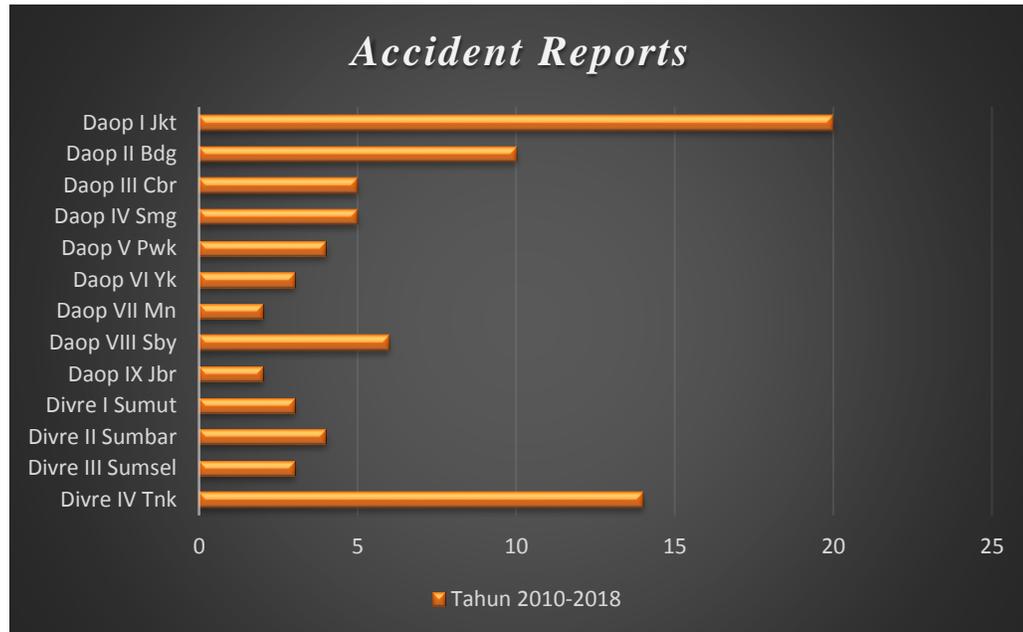
Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan K3 (Putri et al., 2013). Winaryo & Sunaryo (2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Mayoritas penelitian sebelumnya tentang perencanaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja berfokus pada mengoptimalkan biaya dan hubungan kedekatan (Moatari-Kazerouni, Chinniah, & Agard, 2015). Namun, sebagian besar literatur telah meneliti masalah kesehatan dan keselamatan dalam kaitannya dengan pekerjaan (Lippel et al., 2011) seperti peneltian yang dilakukan oleh Heryati & Menzata (2018:71) salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan berupaya melakukan keselamatan operasional perkeretaapian dalam mewujudkan operasional perkeretaapian menuju nihil kecelakaan (*zero accident*) serta pengelolaan keselamatan

transportasi perlu dilakukan dengan sistematis dan berkelanjutan. Hasil catatan Ditjen Perkeretaapian Kementerian Perhubungan di luar faktor eksternal, faktor penyebab kecelakaan kereta api didominasi oleh human error operator dengan persentase 25% disusul faktor sarana 24%, prasarana 15%, dan alam 7%. Faktor human error pada kecelakaan kereta api sering dianggap kesalahan hanya masinis saja, namun perlu investigasi lebih mendalam karena human error yang terjadi merupakan kontribusi dari aspek lain seperti manajemen, sistem, dan lainnya (Budiawan, Sriyanto, Purwanggono, & Tauhida, 2017).

Banyak negara maju memiliki sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang komprehensif yang memastikan penurunan tingkat kecelakaan kerja yang berkelanjutan (Ünal, Akbolat, Amarat, & Tilkilioğlu, 2019). Proses K3 terdiri dari strategi, kebijakan, dan tindakan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan K3 karyawan (Pawłowska, 2015).

Sejak tahun 2012, PT KAI telah mengeluarkan kebijakan–kebijakan terkait K3 dalam bentuk komitmen keselamatan, SK dan Instruksi Direksi terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dalam penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja), PT KAI mewajibkan seluruh pegawai mematuhi kebijakan dan prosedur operasi standar yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meminimalisasi terjadinya insiden, kecelakaan kerja, kejadian hampir celaka (*nearmiss*), dan penyakit akibat kerja (PAK). Di samping itu, setiap karyawan wajib menciptakan dan menjaga kebersihan, keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, memakai alat pelindung diri (APD) dan alat pengaman kerja (APK) sesuai persyaratan serta tidak melakukan tindakan yang tidak aman (*unsafe action*) yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan PAK. Berikut ini Gambar 1.2 jumlah kecelakaan berdasarkan daerah/wilayah operasi kereta api yang di investigasi 2010-2018:



Sumber: Komite Nasional Keselamatan Transportasi

GAMBAR 1. 2
JUMLAH KECELAKAAN BERDASARKAN DAERAH/
WILAYAH OPERASI KERETA API YANG
DIINVESTIGASI (2010 – 2018)

Berdasarkan gambar 1.2 bahwa hasil investigasi kecelakaan perkeretaapian tahun 2010-2018 yaitu Daop 2 Bandung menempati posisi ke tiga serta dilakukan 10 kali investigasi kecelakaan perkeretaapian.. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, PT KAI wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). PT KAI senantiasa mengedepankan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam segala aspek kegiatannya. Untuk menekankan budaya K3 di PT KAI unit kerja yang khusus menangani K3 yang bertanggungjawab kepada Direktur keselamatan dan keamanan. keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi hal yang mutlak untuk diperhatikan oleh seluruh karyawan PT KAI karena merupakan pilar utama perusahaan.

Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang dimilikinya. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hak dasar

bagi setiap karyawan (Dejanović & Heleta, 2016) supaya para karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja karyawan dapat tercapai (Munandar, Astuti, & Hakam, 2014).

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa, selain itu kinerja juga identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan. Tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan karena karyawan merupakan pemeran utama yang melaksanakan pencapaian tugas-tugas perusahaan dan akan memberikan hasil bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang bernilai positif akan memberikan citra yang positif kepada perusahaan. Sehingga, perusahaan dianggap kompetitif dan berani bersaing serta dapat memberikan rasa optimis dalam mengembangkan perusahaan baik untuk ekspansi maupun mengakuisisi perusahaan lain. Sementara itu kinerja karyawan yang negatif dapat menurunkan citra perusahaan di mata pesaing, oleh karena itu dalam pencapaian tujuannya perusahaan perlu meningkatkan kinerja para karyawan.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang dimilikinya. Apabila dapat memelihara dan menjaga seluruh karyawannya dengan baik. Melalui program K3 yang baik diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga prestasi kerjanya meningkat yang tercermin dari peningkatan pelayanan kepada pelanggan dan masyarakat. Dengan adanya program K3 konflik-konflik antara karyawan dengan perusahaan tentang jaminan keselamatan karyawan dapat diatasi, karena karyawan beranggapan bahwa perusahaan akan memikirkan keselamatan mereka saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung saat ini mengalami masalah pada kinerja. Terlihat bahwa perusahaan dalam beberapa tahun ini mengalami penurunan pada penilaian individual karyawan, baik dari tingkat kedisiplinan dan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi. Hal ini tidak bisa dibiarkan karena dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan dan harus dicari solusi yang tepat bagi perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung. Disiplin kerja dan Program K3 adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja. Dalam pelaksanaannya memang disiplin kerja dan Program k3 untuk karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung masih belum optimal, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan K3.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
2. Bagaimana pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

5. Adakah pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
6. Adakah pengaruh disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan, Kerja) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan, Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi dari segi teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dalam menerapkan dan melaksanakan disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (k3) untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.
- b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama