
ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA(PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

¹Siti Teyssa Muria, ² Andrian Noviardy
^{1,2}Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma
*¹teysamura@gmail.com, ²andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Abstract - This research aims to determine the performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang employees. Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities and mandates given. This research was conducted by interviewing employees of the human resources (HR) section of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang, then conclusions were drawn. The results of this research show that to produce good and maximum quality performance, the quantity and quality of the employees themselves is needed, as well as knowledge that is appropriate to the work given.

Keywords: Employee Performance, PT Kereta Api Indonesia (Persero), Human Resources

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan amanah yang diberikan. Penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai karyawan bagian sumber daya manusia (SDM) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, kemudian ditarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang baik dan maksimal diperlukannya kuantitas dan kualitas dari pegawai itu sendiri, serta adanya pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan..

Kata kunci: Kinerja karyawan, PT Kereta Api Indonesia (Persero), Sumber Daya Manusia

1. Pendahuluan

Di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang harus mampu memberikan kualitas kinerja yang baik, akan tetapi dari kenyataannya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang masih kurang memenuhi kualitas kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari segi kepribadian karyawan seperti kebiasaan dari beberapa karyawan yang merokok di dalam ruangan ber AC sehingga menyebabkan lingkungan kantor yang kurang nyaman, selain itu masih minimnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi mengakibatkan menurunnya motivasi kerja daripada karyawan. Apabila hal ini dibiarkan terus-menerus tentunya akan merugikan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengatasi masalah diatas yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai hal guna untuk mencapai tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

2. Tinjauan Pustaka

2.1 PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Divisi Regional III Palembang merupakan wilayah kerja Divisi Regional Palembang yang dipimpin langsung oleh seorang Kepala Divisi Regional (Kadivre) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Rel kereta api yang berada di Sumatera Selatan memiliki ruas jalur KA berakhir di Stasiun Prabumulih dengan jarak tempuh km 332+705. Kemudian jalur kereta api di Stasiun Prabumulih bercabang dua ke barat dan timur. Pada arah barat, jalur kereta api berakhir di Lubuklinggau dengan jarak tempuh km 549+448, sedangkan ke arah timur kereta berakhir di Kertapati dengan jarak tempuh km 400+102.

Divre III memiliki keunikan seperti letak stasiun tidak terletak di pusat kota seperti stasiun pada kota lainnya. Daerah Kertapati yang terletak di tepian sungai Musi menjadi stasiun ujung (rel *spoor badug*), dimana jalurnya tidak terhubung ke pusat kota sebab kemungkinan Belanda kesulitan untuk membangun jembatan KA melintasi sungai Musi pada masa itu. Wilayah kerja Divre III ini cukup luas dengan fungsi operasional yang serupa dengan Doap KAI di Pulau Jawa. Divre III Palembang terbagi menjadi tiga wilayah seperti; Wilayah A (stasiun Kertapati s.d Prabumulih). Wilayah B (stasiun Prabumulih s.d Banjar Sari) dan stasiun C (stasiun Sukacinta s.d Lubuk Linggau).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah suatu ukuran antara hubungan output yang dihasilkan oleh input tertentu. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target yang didapat, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama didalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Kasmir (2016:184) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Edison (2016:176) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan dapat diukur dari *productivity*, *turn over*, *citizenship* dan *satisfaction*. Kinerja tidak dapat berdiri sendiri, akan tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan juga sifat-sifat dari setiap individu. Dengan kata lain kinerja dapat ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan sekitar.

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dengan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dari setiap individu untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik atau tidak dapat dianalisis melalui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:189-192) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu;

1. Kompetensi atau kemampuan (*Ability*)
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
3. Prosedur Kerja (*Work Procedures*)
4. Kepribadian (*Personality*)
5. Motivasi Kerja (*Motivation*)
6. Kepemimpinan (*Leadership*)
7. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)
8. Kepuasan Kerja (*Satisfaction*)
9. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)
10. Loyalitas (*Loyalty*)
11. Komitmen (*Commitment*)
12. Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Indahingwati & Nugroho (2020;76) bahwa untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang dapat membantu penilai dengan lebih mudah, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, merupakan bentuk tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang diberikan.
2. Kuantitas pekerjaan, merupakan target atau hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda tentunya perlu diselesaikan tepat waktu, karena dapat mempengaruhi pekerjaan lainnya.
4. Pengetahuan, karyawan harus memiliki pengetahuan dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diberikan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.
5. Kerja sama, untuk mencapai tujuannya maka setiap karyawan memiliki kerjasama antara karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif yang merupakan penelitian yang bersifat dekriptif dan cenderung menggunakan analisis, dimana peneliti sebagai instrumen (Sugiyono, 2018).

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. Seperti, wawancara langsung dengan salah satu karyawan yang ada di PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh peneliti atau pengumpulan data secara tidak langsung. Seperti, budaya kerja, visi misi perusahaan dan teori yang di dapat.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

1. Observasi (Pengamatan)
Penulis melakukan observasi terlebih dahulu di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, untuk mengetahui apa saja yang bisa penulis simpulkan. Metode observasi merupakan suatu metode yang melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek dengan mendetail guna untuk menemukan informasi mengenai objek yang dipilih.
2. Interview (Wawancara)
Setelah melakukan metode observasi penulis melakukan metode wawancara dengan mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan yang ada di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, guna mengetahui lebih jelas dari hasil Observasi yang dilakukan oleh penulis. Adapun yang akan dijadikan informasi dalam penelitian adalah:
 - 1) Yuli Sari Afriyanti (Assistant Manager)
 - 2) Vera Fitriyansari (Administrasi Perusahaan)
3. Studi Pustaka
Kemudian, setelah melakukan dua metode pengumpulan data seperti observasi dan interview, penulis mencari lebih dalam mengenai topik yang akan dibahas dengan mengambil beberapa teori atau kerangka ilmiah, referensi bacaan seperti buku tentang penyusunan tugas yang berhubungan langsung dengan objek permasalahan yang menjadi topik penelitian ini.

3.3 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2018).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisa Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, seperti;

1. Adanya kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat membantu karyawan dengan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan SOP yang berlaku di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
2. Adanya prosedur kerja yang jelas dan terarah sesuai jobdesk masing- masing karyawan, hal ini bertujuan agar setiap karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan, posisi jabatan dan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
3. Adanya motivasi kerja dan kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan ke atasan dan atasan ke bawahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
4. Adanya Budaya Organisasi atau norma yang berlaku di perusahaan yang dapat membawa karyawan untuk menaatinya dan mencapai tujuan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
5. Lingkungan Kerja/ Fasilitas Perusahaan seperti ruangan kerja yang nyaman, tata letak yang rapi, sarana dan prasarana yang mencukupi yang merupakan perwujudan dari bentuk kinerja karyawan, yaitu;
 - a. Memiliki gedung yang nyaman, bersih dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang lengkap seperti AC, TV, kursi yang nyaman dan menyediakan Wifi gratis.
 - b. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang memiliki *office boy* yang selalu menjaga kebersihan kantor guna membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja.
 - c. Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang juga menggunakan pakaian yang rapi dan sopan guna dapat memberikan pelayanan dan kenyamanan yang baik sehingga salah satunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Adanya loyalitas atau bentuk keesetiaan dan kepedulian karyawan terhadap kerjaan yang diberikan, terhadap kerjasama dalam menjaga fasilitas dan nyaman kantor juga terhadap sesama rekan, bawahan dan atasan yang berada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
7. Disiplin kerja, disiplin kerja juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang karyawan melakukan aktivitas kerjaan secara sungguh-sungguh dan masuk kerja selalu tepat waktu dengan jadwal kerja hari senin sampai dengan jumat dari pukul 08.00-17.00 dan mengisi absensi yang telah disediakan.

4.2 Kelebihan Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kelebihan seperti di bawah ini, yaitu:

1. Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dapat

diukur dengan Jelas dan mudah secara kuantitatif,

2. Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dapattermotivasi untuk selalu bekerja lebih baik lagi,
3. Dengan kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, Dapat membantu standar hasil yang telah ditetapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

4.3 Kekurangan Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Adapun kekurangan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang diukur tidak dapat diubah sehingga terkadang salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh individu karyawan tersebut.
2. Masih terdapat kriteria karyawan dalam menentukan kriteria hasil kerja dalam posisi pekerjaan.

5. Kesimpulan

Bagian terdiri atas simpulan atas penelitian hasil penelitian. Tuliskan simpulan dari penelitian di sini.

1. Untuk mencapai perusahaan yang baik sangat diperlukan kinerja yang baik pula pada karyawan. Kinerja tersebut dapat diukur dari *productivity*, *turn over*, *citizenship* dan *satisfaction*. Hal ini tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, akan tetapi dibantu juga dengan kepuasan kerja, kompetensi dan sifat-sifat dari setiap individu serta lingkungan sekitar.
2. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, seperti; adanya kompetensi dan kemampuan, adanya prosedur kerja yang terarah, adanya motivasi kerja antar atasan ke bawahan, bawahan ke atasan dan sesama rekan kerja, adanya lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung, serta loyalitas dan disiplin kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
3. Terdapat beberapa indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, seperti; kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, pengetahuan dan kerjasama yang dimiliki oleh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Referensi

- [1] Edison. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- [2] Indahingwati, A dan Nugroho, N.E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- [3] Kasmir. 2016. *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [4] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.