

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu dari profesionalitas SDM adalah mampu bekerja dengan baik. Jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, maka organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting dalam setiap perusahaan terutama perusahaan jasa, salah satunya ialah jasa transportasi. Banyaknya ragam transportasi menimbulkan persaingan dalam dunia bisnis, terutama transportasi darat. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan kunci utama terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan

¹ Anwar Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), 67.

individunya dapat tercapai. Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.² Menurut Amstrong dan Baron³, kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam meningkatkan produksi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam pekerjaannya memiliki produktifitas yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 9.

³ Amstrong dan Baron, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Airlangga, 2016), 2.

Dengan pengaturan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Untuk pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai bidang, penataran dan pengembangan kariernya sehingga kompensasi yang diberikan layak dan adil.⁴ Dengan pengelolaan secara profesional diharapkan dapat mencapai peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengawasan, pelaksanaan, tata kelola yang menegaskan hubungan dan kerjasama dalam organisasi yang dituangkan dalam suatu struktur organisasi serta memberikan kompensasi yang adil dan layak.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian gaji yang layak, pemberian motivasi, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan.⁵ Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis menemukan beberapa variabel pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari hasil wawancara beberapa responden yang bekerja sebagai karyawan ditemukan ada empat aspek variabel yaitu: gaji yang layak, pemberian motivasi, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 45.

⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2013), 229.

Maka dari itu penulis menerapkan keempat variabel tersebut dan melakukan observasi di PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar. Selanjutnya sebagian dipilih menjadi responden dan diberi kesempatan memilih satu pilihan dari keempat variabel tersebut. Berikut hasil observasi yang dijelaskan dengan tabel. Data berikut didasarkan pada kriteria yang ditentukan dari indikator kinerja karyawan. Hasil berikut didapat dari 20 responden yang diambil secara acak dan dalam waktu berkala sampai data terpenuhi. Kriteria dalam pengambilan sampel responden atau wawancara responden berdasarkan penilaian bulanan pegawai PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar.⁶

Tabel 1.1
Tabel Observasi Penentuan Kinerja Karyawan

No	Faktor Kinerja Karyawan	Jumlah responden	Presentase (%)
1	Gaji yang Layak	8	40 %
2	Pemberian Motivasi	2	10 %
3	Disiplin Kerja	6	30 %
4	Pendidikan dan Pelatihan	4	20 %

Sumber: penyebaran kuesioner awal

Pada tabel tersebut dapat diperoleh data bahwa dari beberapa orang yang dijadikan responden observasi, ternyata gaji menempati urutan pertama selanjutnya disiplin kerja sebagai alasan terbesar dalam penentuan kinerja karyawan. Oleh karena itulah peneliti lebih tertarik terhadap aspek tersebut sebagai acuan dalam kinerja karyawan. Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber

⁶Observasi lapangan antara bulan Mei-Juni 2020.

kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi.

Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Halsey dalam As'ad dijelaskan bahwa sistem upah yang baik perlu memenuhi syarat sebagai berikut:⁷

1. Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka- angka produksi karyawan.
2. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain upah dasar (standar) perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan. Selain upah dasar (standar) perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
4. Sistem upah sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Ini penting untuk menghilangkan adanya kesan prasangka bagi karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan memiliki peranan yang besar dalam proses produksi. Tiap

⁷ Moh As'ad, *Psikologi Industri* Edisi Kesebelas (Yogyakarta: Liberty, 2003), 45.

tenaga kerja yang terlibat memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai terdapat 5 hal dalam penilaian disiplin kerja, yaitu:⁸

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Gaji dan disiplin kerja saling berhubungan terhadap kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan tidak mempunyai gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan gambaran perilaku atau perbuatan pada diri seseorang dimana penerapan disiplin seseorang dapat mengetahui bagaimana respon atau perilaku yang akan diambil oleh seorang karyawan yang bersangkutan.

⁸ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 42.

PT. Kereta Api Indonesia merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang melayani jasa angkutan kereta api. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja mereka optimal. Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) penilaian kinerja diatur dalam Keputusan Direksi Nomor: KEP.U/KP.403/II/2KA-2001 tentang penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menggunakan Rapor Penilaian Kinerja Pegawai (RAPI), hal ini dimaksudkan agar diperoleh hasil penilaian yang obyektif. Dengan adanya penilaian kinerja yang obyektif menggunakan RAPI tersebut maka dapat diukur kinerja seorang karyawan pada PT. Kereta Api (Persero). Adapun yang menjadi unsur penilaian dalam RAPI yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, disiplin pegawai, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, prakarsa, ketrampilan kerja pelaksana, kejujuran.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Lingkungan Kerja di PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.⁹ Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.1 mengenai hasil penilaian kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar tahun 2017-2019.

⁹ Observasi Lapangan di PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar pada 10 Mei 2020.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar

A. PERILAKU KERJA	BOBOT (%)	Tahun					
		2017		2018		2019	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Disiplin	10%	100	10	90	9	70	7
2. Taanggung Jawab	10%	95	9,5	90	9	80	8
3. Kerja sama	5%	95	4,75	90	4,5	75	3,75
4. Kepemimpinan	5%	100	5	95	4,75	80	4
5. Prakarsa	5%	90	4,5	95	4,75	80	4
6. Kejujuran	5%	90	4,5	95	4,74	80	4
B. Hasil Kerja							
1. Kualitas kerja	20%	75	15	65	13	55	11
2. Kuantitas Kerja	20%	70	14	60	12	55	11
3. Keterampilan Kerja	20%	70	14	60	12	60	12
Jumlah	100%		81,25		73,25		64,75

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi VII Blitar

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik) 71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik) 61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2017 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan sehingga kinerja menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali, dimana kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masih ada aspek kinerja karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja.

Berdasarkan pengamatan di PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar, berikut pemberian gaji terhadap karyawan berdasarkan golongan yaitu Id, Ila, Iib, Iic, IIIb. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Gaji Pokok Karyawan

NO	NIPP	NAMA	JABATAN	GOLONGAN	GAJI POKOK
1.	50148	ERIK SUPRAPTO	Pengawas Urusan Sarana Blitar	II/D	Rp. 5.909.958
2.	50518	RAHMAT SUGIRI	Pelaksana Daily Check Urusan Sarana Blitar	I/C	Rp. 5.029.845
3.	53106	AHMAD RIFAI	Pelaksana Daily Check Urusan Sarana Blitar	I/D	Rp. 4.772.834
4.	62188	SUYONO	Pelaksana Daily Check Urusan Sarana Blitar	II/D	Rp. 4.757.578
5.	61465	DIEGO DENDA HAYU ERLANGGA	Pelaksana Daily Check Urusan Sarana Blitar	II/C	Rp. 4.910.867
6.	63885	ZENCO HARDIYAH WIRYAWAN	Pelaksana Daily Check Urusan Sarana Blitar	II/B	Rp. 4.646.845
7.	53182	RACHMAN WIJAYA	Pengawas Schowing Urusan Sarana Blitar	II/C	Rp. 5.721.277
8.	68195	RYAN ANGGA PRATAMA	Pelaksana Daily Check Urusan Sarana Blitar	II/B	Rp. 4.539.500
9	71421	ADITYA KURNIAWAN	Pelaksana Daily Check Urusan Sarana Blitar	II/A	Rp. 4.301.393
10.	68264	M FARIS SYEIKHI QOLBI	Pelaksana Daily Check	II/B	Rp. 4.539.500

			Urusan Sarana Blitar		
--	--	--	-------------------------	--	--

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi VII Blitar

Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja.

Pada tabel 1.3 terlihat bahwa gaji karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi VII Blitar sudah berada di atas UMR. Akan tetapi aspek penerima kerja gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu – satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain dari gaji tingkat kehadiran juga merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Tabel 1.4 menunjukkan data tingkat absensi di PT. Kereta Api Indonesia Daop VII Blitar.

Tabel 1.4
Jumlah Kehadiran Karyawan PT. KAI (Persero) Daop VII Blitar
REKAPITULASI PRESENSI PERIODE TANGGAL 01/08/2019 s.d
23/08/2019:

UNIT	Jumlah Pegawai	Jumlah Yang Melakukan Presensi	%	Jumlah Yang Tidak Melakukan Presensi	%
PUS.BL - URUSAN SARANA BLITAR	32	30	93%	2	7%

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi VII Blitar

Dari data jumlah kehadiran Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa karyawan yang masuk kerja persentasenya 93% hadir dan 7% tidak hadir, bisa dilihat dari fluktuasi kehadiran. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VII Blitar masih ada beberapa karyawan yang sering telat masuk kerja serta pegawai yang kurang bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena keridakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menuruntunkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mencapai tujuannya.¹⁰

Permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pada PT KAI Daop VII Kota Blitar yaitu seringnya terjadi keterlambatan yang dilakukan karyawan sedangkan fenomena pemberian gaji pada karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar apabila dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan dan mendapatkan insentif yang besar. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa

¹⁰ Wawancara Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VII Blitar (Arief Cahyo Nugroho) pada 15 Januari 2020.

atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja. Selain itu, keterlambatan, pulang lebih awal, kurangnya pelayanan kepada masyarakat, pekerjaan tidak tepat waktu, dan makan gaji buta. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Peneliti tertarik meneliti peranan gaji dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dilihat dari data gaji karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi VII Blitar sudah berada di atas UMR pada tabel 1.3 dan karyawan di PT KAI Daop VII Kota Blitar termasuk dalam kategori disiplin sesuai pada Tabel 1.4 bahwa karyawan yang masuk kerja persentasenya 93% akan tetapi mengapa kinerja karyawan terlihat menurun pada tabel 1.2. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2017 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2018 menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2019 kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul : “PERANAN GAJI DAN DISIPLIN

KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT KAI DAOP VII KOTA BLITAR”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemberian gaji pada karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar?
2. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar?
3. Bagaimana peranan gaji dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemberian gaji pada karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui peranan gaji dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar.

D. Kegunaan penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi atau pengembangan ilmu dalam bidang peranan gaji dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak - pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja dan juga dapat menganalisis peranan gaji dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT KAI Daop VII Kota Blitar.

3. Bagi Pembaca atau Pihak Lainnya (Masyarakat)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dan bahan kajian pustaka untuk pihak lain (masyarakat) untuk meneliti di masa mendatang baik tentang peran gaji, disiplin kerja, dan kinerja karyawan untuk menambah wawasan.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian yang dilakukan oleh Diah Wulan Sari STAIN KEDIRI 2013, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Arta Pamenang Kediri”. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Arta Pamenang Kediri. Perhitungan korelasi yang di peroleh menunjukkan angka sebesar 0,893 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil R Square dari penelitian ini adalah 0,703, nilai dari motivasi (X1) dan sikap karyawan (X2) memiliki sebesar 70,3% yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang kuat.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan pada penelitian tersebut menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen,

sedangkan pada penelitian ini menggunakan gaji dan disiplin kerja sebagai variabel independen.

2. Efi Wahyu Lestari STAIN KEDIRI 2011. Penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putra Syariah Cabang Kediri. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan rumus product moment menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,995 ini berarti korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y=7,251+0,736X$, yang berarti jika tidak ada pengaruh motivasi maka kinerja 7,251 dan setiap kali variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan, maka rata-rata variabel Y (kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,736. Maka dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di asuransi bumi putra syariah cabang kediri signifikan karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Persamaan dengan penelitian tersebut menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dengan penelitian tersebut adalah metode penelitian yaitu kualitatif dengan kuantitatif dan menggunakan variabel independen disiplin kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto UIN Sunan Kalijaga 2007, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar” menganalisa dengan analisa regresi linier sederhana. Dari data yang diperoleh ternyata disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin mempengaruhi pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di

lingkungan kantor departemen agama karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah metode penelitian yaitu kualitatif dengan kuantitatif, pada tempat penelitian yang dilakukan di PT KAI Daop VII Kota Blitar, dan juga meneliti variabel independen motivasi kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sumiati Paramban UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan *R-square* sebesar 0,663. Artinya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah 66,3%. Sedangkan sisanya 33,7%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel (X_2) yang menggunakan gaji dan disiplin kerja serta objek penelitiannya di PT KAI Daop VII Kota Blitar.

5. Annisa Susanti , *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) (Studi pada PDAM Unit Sugio Kabupaten Lamongan)*. Hasil dari penelitian oleh Annisa Susanti

menunjukkan: 1) hasil pengujian variabel kualitas pelayanan (X) memiliki nilai mean 42,77 dan standar deviasi 4,136 dengan kategori cukup baik. 2) hasil pengujian variabel kepuasan pelanggan (Y) memiliki nilai mean 41,20 dan standar deviasi 3,207. Variabel kepuasan pelanggan termasuk dalam kategori cukup baik. 3) t-tabel 1,988 dan nilai sig 0,00 < 0,05 artinya variabel kualitas pelayanan berpengaruh sangat parsial terhadap kepuasan pelanggan.