

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi, tantangan yang dihadapi saat ini seperti globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Sumber daya merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen terpenting dalam perusahaan demi berjalannya operasional dengan baik. Setiap perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) karena Sumber Daya Manusia (SDM) bertindak sebagai alat penunjang keberhasilan kegiatan yang direncanakan oleh sebuah perusahaan.

Sejalan dengan pendapat Mubarak dkk, (2020:115) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur penting dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan dikarenakan menjadi komponen penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang dituju. Sumber daya manusia (SDM) bertindak dalam kegiatan perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Keberhasilan dari berjalannya operasional dalam organisasi bergantung pada tenaga pekerja atau anggota organisasi.

Teknologi yang semakin maju ini, termasuk juga transportasi, merupakan kebutuhan kritis yang tidak dapat dibatalkan dan diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Transportasi juga memegang peranan penting dalam menjaga kelancaran perekonomian dan merupakan sarana penting dalam menunjang pembangunan negara.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani jasa angkutan Kereta Api. Layanan

perusahaan ini meliputi angkutan penumpang dan barang. Sebagaimana telah diatur dalam undang – undang No. 23 tahun 2007 tentang perkeretaapian, dimana status perusahaan ini adalah sebagai badan usaha penyelenggara sarana perkeretaapian umum. Perkeretaapian merupakan transportasi yang memiliki karakteristik dan keunggulan khusus, terutama dalam kemampuannya untuk mengangkut. Baik orang maupun barang secara massal. Berikut data rekap armada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat :

Tabel 1.1 : Data Rekap Armada Divisi Regional II Sumatera Barat

NO	KATEGORI SARANA	JENIS SARANA	JUMLAH	SATUAN
1	LOKOMOTIF	BB204	-	UNIT
		BB303	8	UNIT
		BB306	-	UNIT
		CC201	5	UNIT
		KRDE	2	UNIT
2	KERETA	K3	11	UNIT
		KMP3	3	UNIT
3	GERBONG	GB	95	UNIT
		GK	114	UNIT
		GD	2	UNIT

Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumatera Barat

Berdasarkan data yang diperoleh, armada yang tersedia terdiri dari jumlah Lokomotif 15 Unit, jumlah Kereta (penumpang dan Operasional) 14 Unit, Jumlah Gerbong (barang dan lainnya) 21, dari data tersebut, terlihat bahwa jumlah gerbong yang tersedia lebih banyak dibandingkan jumlah lokomotif dan kereta. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan memiliki kapasitas besar dalam layanan angkutan barang, yang merupakan salah satu aspek penting dalam bisnis perkeretaapian.

Adapun sifat dari Kereta Api Indonesia (KAI) yaitu hemat energi, hemat dalam penggunaan ruang, mempunyai faktor keamanan yang tinggi, tingkat pencemaran yang rendah, setara lebih efisien dibanding dengan transportasi jalan

raya untuk angkutan jarak jauh dan untuk daerah yang padat lalu lintasnya, seperti angkutan perkotaan.

Kereta Api Indonesia (KAI) ada beberapa bagian atau divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda pada perusahaan. Berikut merupakan data jumlah karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat yang tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 : Data Jumlah Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional II Sumatera Barat Per Desember 2024**

No	Jabatan	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	<i>Vice President</i>	1	0
2	Manager	8	0
3	Assistan Manager	30	2
4	Supervisor	203	5
6	Pelaksana	272	20
Total		514	27
		541	

*Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia Persero
Divisi Regional II Sumatera Barat*

Berdasarkan data diatas bahwa PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat memiliki karyawan sebanyak 541 orang, yang terdiri dari karyawan yang berjenis laki-laki sebanyak 514 orang dan karyawan Perempuan sebanyak 27 orang. Dari total jumlah karyawan yang bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, ada beberapa tenaga kerja tersebut terbagi ke dalam beberapa unit kerja termasuk keuangan, SDM, dan Kesehatan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Karyawan pelaksana di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat merupakan pegawai yang berada pada level operasional dan bertugas langsung dalam menjalankan aktivitas teknis maupun administratif

perusahaan. Mereka menjadi ujung tombak dalam memastikan kelancaran operasional kereta api, mulai dari perjalanan, perawatan sarana dan prasarana, hingga pelayanan kepada penumpang.

Dalam pelaksanaannya, karyawan pelaksana bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Peran mereka mencakup berbagai bidang, seperti pengoperasian perjalanan kereta, pengaturan jalur, perawatan rel dan sarana, serta pelayanan penumpang di stasiun. Karyawan pelaksana juga berhubungan langsung dengan masyarakat sebagai pengguna jasa transportasi, sehingga sikap profesional, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan sangat menentukan citra perusahaan.

Kehadiran karyawan pelaksana menjadi sangat penting karena tanpa peran mereka, roda operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Mereka memastikan agar layanan kereta api dapat terlaksana secara aman, tepat waktu, dan nyaman sesuai dengan tujuan utama PT. Kereta Api Indonesia dalam memberikan pelayanan transportasi publik yang andal.

Mengingat pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting.

Menurut Hendriyani, (2024:1317) Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian kerja oleh seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Menurut Sumitra dkk, (2023:219) kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan.

Menurut Afandi, (2021:83) Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan seseuai dengan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapain tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Suryani, (2021:345) adalah Motivasi dan Kepuasan kerja, Pengalaman kerja, Kompetensi dan Keterampilan, Lingkungan kerja, Dukungan Organisasi. Adapun Indikator dari Kinerja Karyawan menurut Robbins and Judge (2023:132) kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, Efektivitas. Berikut data absensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 1.3

**Tabel 1.3 : Data Absensi Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional II Sumatera Barat Januari-Desember 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk Terlambat	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total	Presentase
1	Januari	541	19	21	10	7	57	10.12%
2	Februari	541	21	10	8	2	41	7.28%
3	Maret	541	14	15	11	2	42	7.46%
4	April	541	16	18	7	6	47	8.35%
5	Mei	541	19	7	10	5	41	7.28%
6	Juni	541	13	9	9	5	36	6.39%
7	Juli	541	17	20	19	2	58	10.30%
8	Agustus	541	18	14	10	6	48	8.53%

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk Terlambat	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total	Presentase
9	September	541	22	17	14	6	59	10.48%
10	Oktober	541	21	19	19	4	63	11.19%
11	November	541	20	21	10	7	58	10.30%
12	Desember	541	19	10	9	7	45	7.99%

Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

Dari data diatas mengenai absensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan jumlah karyawan 541 orang, dapat diketahui pada bulan Oktober dengan total absen paling banyak yaitu 63 dengan presentase 11.19% dengan keterangan masuk terlambat 21 orang, izin 19 orang, sakit 19 orang, dan tanpa keterangan 4 orang.

Berikut data standar penilaian kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 1.4

Tabel 1.4 : Data Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

Kriteria	Nilai	Keterangan
Kriteria 1	<60	Kurang
Kriteria 2	61-80	Cukup
Kriteria 3	81-100	Baik

Sumber : SDM PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumatera Barat

Dari data diatas merupakan penilaian pada kinerja karyawan dari kriteria satu sampai tiga pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Berikut data pencapaian kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 1.5

**Tabel 1.5 : Data Penilaian Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional II Sumatera Barat**

Tahun		Rajin	Disiplin	Jujur	Tanggung Jawab	Rata-Rata Nilai	Keterangan
2022	Periode 1	68	73	74	76	73	(Cukup)
	Periode 2	68	71	69	72	70	(Cukup)
	Periode 3	50	53	56	65	56	(Kurang)
2023	Periode 1	40	39	42	44	42	(Kurang)
	Periode 2	29	32	34	40	34	(Kurang)
	Periode 3	45	44	46	51	47	(Kurang)
2024	Periode 1	42	41	38	46	42	(Kurang)
	Periode 2	28	25	31	40	31	(Kurang)
	Periode 3	53	48	60	55	54	(Kurang)

*Sumber : SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II
Sumatera Barat*

Dari data diatas dapat dilihat mengenai rata-rata kinerja karyawan setiap periode 2022-2024 yang mengalami penurunan, Dimana nilai terendah terdapat pada periode 2 tahun 2024 yaitu 31 dengan nilai kurang, dan nilai yang tertinggi terdapat pada periode 1 tahun 2022 yaitu 73 dengan nilai cukup. Dari hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat tersebut menunjukan rendahnya kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik yaitu *Locus of Control*. Individu dengan internal *locus of control* lebih mampu mengatasi stres di tempat kerja. Mereka percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka, termasuk bagaimana mereka merespons stres. Dengan rasa kontrol tersebut, mereka cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi tantangan, menyelesaikan masalah, dan tetap tenang dalam situasi yang penuh tekanan Spector, P. E. (2020:307)

Meskipun internal *locus of control* sering kali dikaitkan dengan hasil yang positif di tempat kerja, ada beberapa potensi kelemahan atau kekurangan yang perlu diperhatikan seperti terlalu banyak tanggung jawab atas segala hasil yang mereka capai. Ini bisa menjadi beban psikologis yang berat, terutama jika mereka menghadapi situasi yang tidak sepenuhnya dapat mereka kendalikan, Penelitian oleh Oktavian (2023:87) menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins dan Judge. (2023:310) Indikator *Locus of Control* yaitu Keyakinan Terhadap Usaha Pribadi, Tanggung Jawab, Kegagalan disebabkan Ketidakmunjuran, Faktor Nasib.

Faktor Kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka. Menurut Spencer dan Spencer (2020:32), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berhubungan secara kausal dengan kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari lima tipe karakteristik, yaitu motif, faktor bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Kompetensi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka. Menurut Lukiyana dan Mukaromah (2023), kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun indikator kompetensi menurut Spencer & Spencer (2020:112) Indikator Kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan beradaptasi, keterampilan, sikap, Kerja sama tim.

Work atmosphere, atau yang dikenal sebagai lingkungan kerja dan suasana kerja, mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sebagai variabel moderasi, lingkungan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2023:39), variabel moderasi adalah variabel yang memengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dalam konteks ini, lingkungan kerja dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memodifikasi pengaruh *locus of control* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya, kualitas lingkungan kerja dapat menentukan seberapa kuat pengaruh *locus of control* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, dalam lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dengan *locus of control* internal dan kompetensi tinggi mungkin menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung, pengaruh positif dari *locus of control* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat berkurang.

Berdasarkan pernyataan diatas penulis juga melakukan survey awal untuk memperkuat atau mengetahui bahwa fenomena yang terjadi memang benar adanya, sehingga penulis mengajukan beberapa item pernyataan tentang kinerja karyawan, *locus of control*, kompetensi dan *work atmosphere* sebagai moderasi. Data pra survey Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 1.6

Tabel 1.6 : Data Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Responden	Hasil Kuesioner Awal			
			Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan?	30	20	66,7	10	33,3
2	Apakah anda selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan?	30	15	50,0	15	50,0
3	Apakah anda menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai atau melebihi standar perusahaan?	30	18	60,0	12	40,0
4	Apakah anda mampu bekerja dengan baik dibawah tekanan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan anda?	30	20	66,7	10	33,3
5	Apakah anda merasa memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan Perusahaan?	30	10	33,3	20	66,7
6	Apakah Anda sering mengusulkan ide atau solusi dalam pekerjaan?	30	11	36,7	19	63,3
Rata-Rata Dalam (%)		100%	52,23%		47,77%.	

Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

Hasil survey awal karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat diatas variabel kinerja karyawan terdapat enam item pertanyaan jumlah presentase yang menjawab “YA” 52,23%, sedangkan “TIDAK” 47,77%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawann di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. *Locus of Control* juga mempengaruhi kinerja karyawan, data pra survey dapat dilihat pada tabel 1.7

Tabel 1.7 : Data Pra Survey *Locus of Control* Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Responden	Hasil Kuesioner awal			
			Ya	%	Tidak	&
1	Apakah anda merasa bahwa keberhasilan kerja anda terutama ditentukan oleh usaha dan kerja keras anda sendiri?	30	15	50,0	15	50,0
2	Apakah anda percaya bahwa dengan perencanaan yang baik, anda dapat mengatasi tantangan dalam pekerjaan?	30	20	66,7	10	33,3
3	Apakah anda merasa bahwa anda bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan anda?	30	18	60,0	12	40,0
4	Apakah anda yakin bahwa Keputusan yang anda ambil dalam pekerjaan akan menentukan hasil yang anda peroleh?	30	17	56,7	13	43,3
Rata-Rata dalam (%)		100%	58,35%		41,65%	

Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

Survey awal karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat diatas variabel *locus of control* terdapat empat item pertanyaan jumlah presentase yang menjawab “YA” 58,35%, sedangkan “TIDAK” 41,65%. Dapat disimpulkan bahwa usaha, perencanaan, tanggung jawab, dan Keputusan pribadi mereka berpengaruh terhadap hasil pekerjaan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Kompetensi juga mempengaruhi kinerja Karyawan, data pra survey dapat dilihat pada tabel 1.8

Tabel 1.8 : Data Pra Survey Kompetensi Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Responden	Hasil Kuesioner awal			
			Ya	%	Tidak	&
1	Apakah anda merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan anda?	30	10	33,3	20	66,7
2	Apakah anda memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik?	30	16	53,3	14	46,7
3	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan?	30	22	73,3	8	26,7
4	Apakah anda dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dalam lingkungan kerja?	30	15	50,0	15	50,0
5	Apakah anda selalu menunjukkan sikap profesional dalam menyelesaikan pekerjaan anda?	30	25	83,3	5	16,7
Rata-Rata dalam (%)		100%	58,64%		41,36%	

Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

Survey awal karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat diatas variabel kompetensi karyawan terdapat lima item pertanyaan jumlah presentase yang menjawab “YA” 58,64%, sedangkan “TIDAK” 41,36%. Dapat disimpulkan bahwa responden memiliki beberapa kepercayaan diri terkait dengan keterampilan dan kemampuan mereka di tempat kerja. Namun, ada area di mana lebih banyak dukungan atau pelatihan mungkin diperlukan, terutama dalam hal pengetahuan yang cukup untuk tugas-tugas pekerjaan dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Work atmosphere* juga mempengaruhi kinerja karyawan, data pra survey dapat dilihat pada tabel 1.9

Tabel 1.9 : Data Pra Survey *Work Atmosphere* karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Responden	Hasil Kuesioner Awal			
			Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda merasa lingkungan fisik di tempat kerja mendukung kenyamanan anda dalam bekerja?	30	10	33,3	20	66,7
2	Apakah hubungan anda dengan rekan kerja harmonis dan saling mendukung?	30	15	50,0	15	50,0
3	Apakah kondisi kerja di perusahaan menciptakan suasana yang kondusif untuk produktivitas?	30	20	66,7	10	33,3
4	Apakah anda merasa dihargai oleh atasan maupun rekan kerja anda?	30	20	66,7	10	33,3
5	Apakah suasana kerja di Perusahaan mendorong anda untuk berkembang dan mencapai target anda?	30	15	50,0	15	50,0
6	Apakah Anda merasa dihargai atas kontribusi yang Anda berikan dalam pekerjaan?	30	18	60,0	12	40,0
	Rata-Rata Dalam (%)	100%	51,12%		48,88%.	

Sumber: *SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Locus of Control dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi pada PT. Telkomsel Branch Sidoarjo oleh Prasetiyaningtiyas dan Putri (2022), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel Moderasi oleh Suwarno et al (2022), Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Moderasi Hendriyani et al. (2024), Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan BUMN Octa Rizkiya Dinianti (2024), Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Kantor Cabang Utama Jayapura oleh Wanma et al, (2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Locus of Control* yang lebih internal seringkali berhubungan dengan kinerja yang lebih baik karena individu dengan *Locus of Control* internal merasa lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Kompetensi yang lebih tinggi sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja, karena individu dengan keterampilan yang lebih baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. *Work Atmosphere* sebagai variabel moderasi mempengaruhi seberapa besar pengaruh *Locus of Control* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan yang lebih mendukung berpotensi memperkuat pengaruh positif dari kedua faktor tersebut.

Berdasarkan penjelasan fenomena masalah yang diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan Pendidikan dengan judul **“Pengaruh *Locus of Control* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Atmosphere* Sebagai Moderasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap *Work Atmosphere* di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap *Work Atmosphere* di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

3. Bagaimana *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
4. Bagaimana Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
5. Bagaimana *Work Atmosphere* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
6. Bagaimana *Work Atmosphere* memoderasi hubungan antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
7. Bagaimana *Work Atmosphere* memoderasi hubungan antara kompetensi dengan Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan penulis diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap *Work Atmosphere* di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap *Work Atmosphere* di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Atmosphere* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
6. Untuk mengetahui pengaruh *Work Atmosphere* memoderasi hubungan antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
7. Untuk mengetahui pengaruh *Work Atmosphere* memoderasi hubungan antara kompetensi dengan Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini terdapat banyak manfaat yang bisa kita pelajari, baik bagi Perusahaan, penulis dan peneliti selanjutnya :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai pertimbangan dan masukkan dalam pengambilan Keputusan terkait dengan *Locus of Control* dan Kompetensi serta pengaruhnya.

2. Peneliti/penulis

Penelitian ini sebagai bahan menambah ilmu pengetahuan tentang implementasi terkait dengan pengaruh *Locus of Control* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Atmosphere* sebagai Variabel Moderasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya dengan judul yang sama atau berkaitan.