

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN ETIKA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Devi Safitri

NIM : 212020205

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN ETIKA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Devi Safitri

NIM : 212020205

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Safitri
NIM : 212020205
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Devi Safitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Etika Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi
Regional III Palembang

Nama : Devi Safitri
NIM : 212020205
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Pembimbing II,



Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN : 0286128102

Mengstahui,
Dekan
U. P. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tribandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kerja keras adalah kunci untuk meraih kesuksesan, tetapi kerja keras tanpa disertai doa tidak akan sempurna”

(Buya Hamka)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada

- ❖ Kedua Orang Tuaku tercinta
Sebagai ungkapan terima kasih, penulis persembahkan kepada orang tua tercinta Ayah Katma dan Ibu Winda, yang selalu menjadi panutan dan penyemangat, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, motivasi, do'a dan dukungan yang tak terhingga kepada penulis.
- ❖ Kakakku tersayang
Terima kasih kepada kakakku Deni Saputra, S.T yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama menempuh pendidikan di perkuliahan.
- ❖ Almamater tercinta

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah hirabbil 'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, dan kepada kedua orangtua tercinta Ayah Katma dan Ibu Winda yang berperan penting dalam hidup penulis dan sangat berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi dengan penuh kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang dengan sabar dan telah banyak membantu, memberikan arahan serta membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar dan telah banyak membantu, memberikan arahan serta membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang terbaik telah membimbing penulis.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian, dan karyawan yang telah menjadi responden.
9. Kepada pemilik nim 212020176 yang telah membantu, memberikan support, motivasi, do'a sekaligus semangat untuk penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
10. Sahabat seperjuangan Fitria Nurkomariah, Shafira Maharani, Detha Maharani Putri dan Maryatul Padila, S.Ak yang telah memberikan dukungan, nasihat dan semangat dalam menemani selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Aamiin Allahumma Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Mei 2024

Devi Safitri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	12
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	40
C. Operasionalisasi Variabel.....	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Data yang diperlukan.....	45
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.....	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Karyawan	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya..	33
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	44
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit (Bagian).....	62
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas	64
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	66
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)	69
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kerjasama Tim (X2).....	72
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Etika Kerja (X3)	75
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda	78
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)	80
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial)	81
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi
- Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kerjasama Tim
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Etika Kerja
- Lampiran 8 : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9 : Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran 10 : Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran 11 : Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran 12 : Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran 13 : Tabel Distribusi F
- Lampiran 14 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 15 : Tabel Distribusi r
- Lampiran 16 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran 18 : Sertifikat AIK
- Lampiran 19 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 21 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 22 : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran 23 : Biodata

ABSTRAK

Devi Safitri/212020205/2024/Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Adakah pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 174 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden dengan teknik *sampling* menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan ada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama tim dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi komunikasi, kerjasama tim dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sebesar 76,9%.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Komunikasi, Kerjasama Tim, Etika Kerja

ABSTRACT

Devi Safitri / 212020205/2024/ *The Influence of Communication, Teamwork and Work Ethics on Employee Performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang / Human Resources Management.*

The formulation of the problems in this study are: Is there an influence of communication, teamwork and work ethics on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang? The purpose of this study was to determine the effect of communication, teamwork and work ethics on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The type of research used in this study is associative. The population used in this study were 174 employees. The sample used was 64 respondents with sampling techniques using cluster sampling. The data used in this research are primary and secondary data. Data collection methods used through questionnaires (questionnaires) and documentation. The data analysis method used is quantified qualitative data analysis. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with F hypothesis test, t-test and coefficient of determination. The results of this study show that simultaneously there is an influence of communication, teamwork and work ethics on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. Partial research results show that communication, teamwork and work ethics affect the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The coefficient of determination shows that the contribution of communication, teamwork and work ethics to the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang amounted to 76,9%.

Keywords: *Employee Performance, Communication, Teamwork, Work Ethic*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor yang berpengaruh bagi suatu organisasi agar berhasil dalam mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi baik perusahaan atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci utama yang harus dipertahankan dalam menghadapi masalah guna menjawab setiap tantangan yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan strategi khusus dalam mencapai tujuannya, dalam upaya mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting dan memiliki posisi strategis diantara sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk mendukung aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sehingga perusahaan dapat memberikan output yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara pribadi. Setiap

organisasi, baik perusahaan maupun lembaga lain, akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2019:182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan sikap yang dicapai dalam jangka waktu tertentu dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sementara menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu Suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi baik perusahaan maupun instansi lain akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Anoraga (2014:178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi, Pendidikan, Disiplin Kerja, Komunikasi, Sikap Etika Kerja, Gizi dan Kesehatan, Tingkat Penghasilan, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja, Teknologi, Sarana Produksi, Jaminan Sosial. Sedangkan Menurut Parwoto (2017:23) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Faktor personal dan Individual, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim, Faktor Sistem, Faktor Kontekstual (Situasional) dan Faktor Komunikasi Organisasi.

Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu Komunikasi. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017:50) komunikasi sangat penting bagi kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas perusahaan, karena hubungan yang buruk dapat menyebabkan masalah yang merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain dengan pemimpin dan rekan kerja, sehingga tidak

terjadi kesalahan laporan. Sebuah komunikasi yang efektif terjadi ketika pengirim dan penerima pesan saling memahami makna pesan. Hal lainnya yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu harus bisa memperbaiki kerja sama tim karena setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kinerja yang bagus dari tempatnya bekerja. Kerja sama tim berperan penting dalam kinerja karyawan perusahaan. Kerja sama tim disini mengutamakan kerja sama yang lebih baik dan efisien pada setiap anggota karyawan dan tidak menggantungkan pekerjaan pada satu orang saja. Jika kerja sama tim dalam perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik maka hasil pekerjaan tidak akan efisien dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Dira, dkk (2020:154) menyatakan bahwa kerjasama tim (*Teamwork*) yaitu kelompok yang upaya individunya melebihi jumlah masukan individu. Kerjasama tim, menghasilkan hasil yang baik melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tim lebih penting daripada kinerja individu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Suatu perusahaan juga harus memiliki etika kerja yang baik dalam sumber daya manusia. Dengan etika kerja yang tinggi, karyawan diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan tersebut.

Menurut Priansa (2018:283) etika kerja sebagai sekelompok prinsip-prinsip dasar yang dimiliki oleh karyawan untuk menilai bekerja sebagai hal yang bermanfaat dan positif untuk meningkatkan kualitas hidup dan berdampak pada perilaku kerjanya dalam perusahaan. Etika kerja tidak hanya diterapkan untuk para karyawan saja, kebijakan yang ditetapkan oleh

manajemen yang berhubungan dengan karyawan harus beretika. Salah satu cara perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawannya adalah dengan menerapkan etika kerja. Dalam pekerjaannya, etika seseorang dapat dilihat dari kepribadiannya atau tingkah lakunya. Seorang karyawan harus memiliki etika kerja yang tinggi untuk mewujudkan semangat dalam bekerja.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang jasa transportasi kereta api. Memiliki visi yaitu menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia. Misi untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi, untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi. Statusnya berubah dari Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api), dan kemudian menjadi PT Kereta Api Indonesia (Persero), yang merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Kereta Api Indonesia (Persero) berusaha meningkatkan penjualan jasa untuk meningkatkan keuntungan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pengoperasian sumber daya yang ada pada karyawan. Dengan demikian, perubahan ini diharapkan terus berdampak positif pada kinerja karyawan dan dalam meningkatkan kinerja.

Berikut hasil dari pelaksanaan kerja tahunan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase yang belum tercapai
2018	Rp.28.463.255	Rp.25.632.514	10%
2019	Rp.28.476.150	Rp.28.006.796	2%
2020	Rp.31.357.755	Rp.30.958.197	1%
2021	Rp.28.672.405	Rp.24.464.392	15%
2022	Rp.33.427.478	Rp.31.899.301	5%

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero), 2023

Dari tabel I.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang masih belum memenuhi harapan karena dalam pencapaian target yang ditetapkan pada setiap tahunnya belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tujuan perusahaan yang belum tercapai. Belum tercapainya kinerja dapat dilihat dari belum tercapainya standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2018 persentase pencapaian target yang belum tercapai 10%, pada tahun 2019 target yang belum tercapai sebesar 2%, kemudian pada tahun 2020 target yang belum tercapai hanya 1%, pada tahun berikutnya tahun 2021 terjadi penurunan yang sangat drastis pada pencapaian target yang menurun hingga persentase 15%. Namun terjadinya penurunan yang drastis terjadi lagi pada tahun 2022, pencapaian target yang belum tercapai hanya 5%. Fenomena ini menyebabkan terjadinya tingkat

kinerja yang rendah pada karyawan, sehingga mempengaruhi rendahnya tingkat pencapaian realisasi pekerjaan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Terjadinya kinerja yang menurun disebabkan oleh beberapa faktor seperti Komunikasi, Kerjasama Tim dan Etika Kerja.

Peneliti juga telah melakukan pra-penelitian untuk mengetahui fenomena kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dengan menggunakan pra-riset yang didapat dengan hasil berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra-riset Terhadap 30 Responden pada
PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	14	16
2	Karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	11	19
3	Karyawan telah melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	8	22
4	Karyawan memahami semua instruksi yang diberikan oleh atasan	13	17
5	Karyawan bersedia menjalankan tugas yang bukan dibidang pekerjaannya	10	20
6	Atasan memberikan tindakan kepada karyawan yang telat saat bekerja	12	18
7	Setiap anggota tim sadar akan peran dan tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan	11	19
8	Sesama anggota tim sudah menjalin kerjasama yang baik sehingga telah tercapainya tujuan organisasi	13	17
9	Setiap anggota tim mampu meningkatkan kerjasama dalam pekerjaan dan berkoordinasi dengan baik	12	18
10	Karyawan tidak pernah menunda waktu dalam bekerja	11	19
11	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	12	18
12	Karyawan sangat tekun dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	14	16

Sumber : Pra-riset karyawan PT KAI (Persero) Divre III Palembang, 2023

Berdasarkan dari tabel 1.2 pra-riset di atas yang dibagikan kepada 30 responden dapat dilihat dari semua karyawan yang dijadikan responden pra-riset menunjukkan masih kurangnya kinerja karyawan di perusahaan, hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, yaitu komunikasi, kerjasama tim dan etika kerja yang juga ikut menurun.

Data pra-riset di atas, menunjukkan fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yaitu pada poin 1 terlihat bahwa masih adanya karyawan yang belum memberikan kualitas pekerjaan yang baik, hal ini disebabkan karena karyawan bekerja tidak sesuai prosedur perusahaan sehingga kualitas pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan. Poin 2 terlihat bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, hal ini dapat menunjukkan kuantitas kerja perusahaan tidak tercapai. Poin 3 terlihat bahwa masih ada karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Data pra-riset di atas, menunjukkan fenomena komunikasi yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dilihat pada poin 4 adanya karyawan yang tidak memahami instruksi yang diberikan oleh atasan, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang masih belum paham tentang media komunikasi yang ada di kantor, salah satunya seperti penggunaan tentang pengaplikasian komputer dikarenakan adanya karyawan yang masih kurang paham dalam menggunakan teknologi. Poin 5, sikap karyawan yang belum selaras pada pekerjaannya dikarenakan masih ada

beberapa karyawan yang tidak bersedia untuk menjalankan perintah yang bukan dibidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan hubungan antar karyawan yang terjalin kurang baik dan membuat hubungan komunikasi menjadi rendah. Poin 6, kurangnya atasan dalam bertindak terhadap kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, hal ini membuat karyawan menjadi kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan secepatnya.

Data pra-riset di atas, menunjukkan fenomena kerjasama tim yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dilihat pada poin 7, adanya anggota tim yang tidak sadar akan peran dan tugasnya masing-masing, hal ini membuat belumlah tercapai tujuan yang telah ditentukan. Poin 8, adanya karyawan yang susah bekerja sama dengan sesama anggota timnya seperti adanya karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak sama dengan anggota lain sehingga pekerjaan sering tidak terealisasi dengan ketentuan perusahaan. Poin 9, adapun karyawan yang tidak selalu berkoordinasi dengan sesama tim untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Data pra-riset diatas, menunjukkan fenomena etika kerja yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, dilihat pada poin 10 yang menyatakan bahwa masih ada karyawan yang menunda waktu dalam bekerja karena merasa kurangnya motivasi, dukungan dan perhatian dari atasan hal ini menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Poin 11, karyawan yang masih meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, tetapi tidak diberikan sanksi tegas hanya teguran saja, hal ini membuat kualitas perusahaan

menjadi tidak maksimal. Poin 12, terdapat karyawan yang kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, tentu saja hal ini berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dapat merumuskan beberapa pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan etika kerja

terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Motivasi*. Jawa Timur: CV. Qiara Media.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (Edisi 2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Anoraga, Pandji. (2015). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri.
- Dira, Kusniawati, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 152.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.
- Fauzy, A. (2014). Konsep Dasar Teori Sampling. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257.
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842.
- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., Lumban Gaol, S. A., & Panggabean, C. E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6(1), 113–121. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.155>
- Hasan, Muhammad Iqbal. (2017). *Pokok Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi 5). Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(1).

- Liliweri, A. (2017). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Bandung : Alfabeta.
- Putra, I. W., Kawiana, I. G. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 678–687.
- Ruliana, Poppy. (2016). *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tim dosen. (2022). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Wasiman. (2018). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Di Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 18–30.
- Widjaja. (2016). *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Wiliana, E., & Surya, D. A. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cimb Niaga Cabang Slipi. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4), 576–584.