

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya terpenting pada organisasi jenis apapun. Sumber Daya Manusia (SDM) bisa dibilang kunci bagi suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan, dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal dan sebaliknya.

Menurut Wibowo mengatakan bahwa (2016:70) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

PT. Mayasari Bakti adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang transportasi wilayah jabodetabek. Mayasari Bakti merupakan salah satu perusahaan bus yang memiliki trayek terbanyak dan termasuk ke dalam kategori Bus Kota. Saat ini, Mayasari Bakti mengoperasikan armada untuk layanan Transjabodetabek, Patas, Reguler dan Transjakarta. Saat ini PT. Mayasari Bakti menyediakan sarana transportasi bagi masyarakat Jakarta, Tangerang, Depok dan Bekasi. Seiring waktu berjalan, perusahaan merambah bisnis usaha dengan melayani wilayah Parahyangan antara lain :

1. Wilayah Bandung untuk *Bus* Primajasa
2. Wilayah Garut untuk *Bus* Primajasa dan Karunia Bakti
3. Wilayah Bandung untuk *Bus* Primajasa
4. Wilayah Garut untuk *Bus* Primajasa dan Karunia Bakti
5. Wilayah Tasikmalaya untuk *Bus* Primajasa dan Doa Ibu
6. Wilayah Banjarsari untuk *Bus* Doa Ibu
7. Wilayah Sumedang untuk *Bus* Cahaya Bakti Utama
8. Wilayah Sukabumi untuk *Bus* Maya Gapura Indah

Sedangkan sampai untuk saat ini PT. Mayasari Bakti memiliki 3 (Tiga)

Depo antara lain :

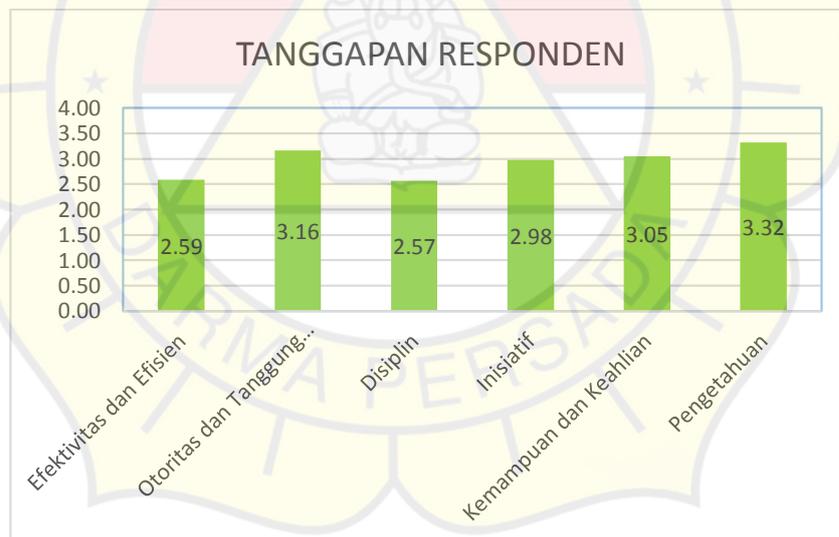
1. Depo A di wilayah Klender
2. Depo B di wilayah Cijantung
3. Depo C di wilayah Cibitung

Perlunya diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mayasari Bakti dan pengaruhnya terhadap kinerja, maka berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Operasi *BusWay* PT Mayasari Bakti Depo B (Cijantung) terdapat beberapa fenomena yaitu kinerja karyawan pada perusahaan masih cukup rendah. Hal tersebut bisa dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang kontrak kerjanya tidak diperpanjang, sehingga perusahaan harus kembali melakukan rekrutmen. Permasalahan yang dihadapi adalah karyawan kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan dan keengganan pengemudi untuk bekerja lebih optimal dan konsisten karena seperti mengulur waktu saat mencapai titik rite tujuan serta lalai dalam rem

tangan, untuk setiap *bus* berhenti maka pengemudi wajib menggunakan rem tangan agar *bus* tidak melaju sendiri tanpa kendali karena hal ini yang menjadi penyebab utama sering terjadi kecelakaan, pengemudi sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner kepada 21 karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung) dengan 18 pertanyaan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut :

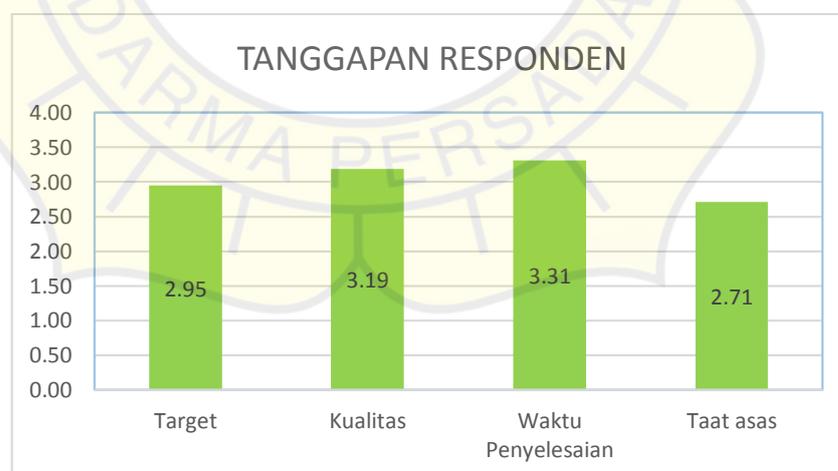


Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan di PT Mayasari Bakti Depo B (Cijantung) .

Sumber : Data diolah oleh penulis 2022

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan hasil dari memberikan 18 pertanyaan kepada 21 responden di PT Mayasari Bakti Depo B (Cijantung) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi dan karyawan, diketahui efektivitas dan efisiensi memiliki nilai rata-rata 2,59 yang artinya tinggi. Otoritas dan tanggung jawab dengan rata-rata sebesar 3,16 artinya sangat tinggi, disiplin dengan rata-rata 2,57 artinya tinggi, inisiatif dengan rata-rata 2,98 artinya tinggi, kemampuan dan keahlian dengan rata-rata 3,05 artinya tinggi, dan pengetahuan dengan nilai rata-rata 3,32 yang artinya Sangat tinggi

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi disiplin kerja untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung) yang akan dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kinerja Karyawan di PT Mayasari Bakti Depo B (Cijantung) .

Sumber : Data diolah oleh penulis 2022

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa target memiliki nilai rata-rata sebesar 3,20 artinya mempunyai faktor yang tinggi, kualitas mendapatkan nilai rata-rata 2,91 artinya tinggi, waktu penyelesaian mendapat nilai rata-rata 2,59 yang artinya tinggi, dan taat asas mendapat nilai rata-rata 2,42 yang artinya rendah.

Berdasarkan uraian diatas menjadi penyebab pemicu dalam kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi rata-rata 2,39 menjadikan faktor terendah di PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung). Karena karyawan sering mengulur waktu saat sampai pada *check rite* serta kurangnya ketelitian dalam pekerjaan diakibatkan kurangnya pengawasan saat dilapangan dan kurangnya tindakan yang tegas oleh atasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatarbelakangi kinerja karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung), melalui penelitian dengan judul diatas, yaitu **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Mayasari Bakti Depo B (Cijantung)”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut :

- a. Rendahnya Efektivitas dan Efisiensi menjadi faktor rendahnya kinerja karyawan karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung)
- b. Pengawasan di lapangan menjadikan karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung) kurang disiplin dan mempengaruhi kinerjanya
- c. Taat asas berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung)

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penulis ingin penelitian dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, agar penelitian ini lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian ini yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan di PT Mayasari Bakti Depo B (Cijantung).

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung)?
- b. Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh jawaban atas masalah yang telah dirumuskan, yaitu:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung)?
- b. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung)?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dan menambah keilmuan pada bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan agar dapat memahami faktor pembeda kinerja karyawan khususnya dalam suatu perusahaan dan sebagai saran untuk menambah ilmu dan wawasan dalam bidang kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan dan gambaran bagi PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi untuk memahami faktor pembeda kinerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan untuk landasan penerapan strategi yang lebih baik dalam

memberikan tingkat kinerja kepada karyawan di PT. Mayasari Bakti Depo B (Cijantung).

