

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini, persaingan bisnis terjadi diantara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Ditambah dengan perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan itu sendiri merupakan suatu organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan aktivitas usaha di dalam perusahaan tersebut. Didalam sebuah perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan, yang berkaitan dengan perusahaan dan karyawan.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas Sumber Daya Manusia nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Pencapaian hasil kerja menjadi tolak ukur terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, apakah sudah sesuai dengan kriteria atau belum. Menurut

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (Robbins, dalam Rusda Irawati 2017).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja mereka. Robbins dan Judge (2015:35) mendefinisikan bahwa, “Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”. Dengan demikian karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kemampuan setiap individu harus dikembangkan secara berkelanjutan, dalam penilaian atau evaluasi karyawan data yang diperoleh penulis dari PT. Primajasa yaitu rekapitulasi kinerja karyawan.

Mengacu dalam Undang-Undang No 22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yaitu pasal 186 merumuskan “Perusahaan angkutan umum wajib mengangkut orang dan/atau barang setelah disepakati perjanjian angkutan dan/atau dilakukan pembayaran biaya angkutan oleh penumpang dan/atau pengirim barang”. Pengertian wajib mengangkut dalam Pasal 186 UU Lintas dan Angkutan Jalan yaitu : agar pihak pengangkut tidak melakukan perbedaan terhadap pengguna jasa angkutan, sepanjang pengguna jasa angkutan telah memenuhi persyaratan sesuai perjanjian pengangkutan yang telah disepakati.

PT. Primajasa Perdanaraya utama menyelenggarakan kegiatan pokok perusahaan yaitu dalam bidang Angkutan Umum (*Public Transportation*) yang meliputi Angkutan Kota Antar Propinsi (AKAP), Angkutan Kota Dalam Propinsi (AKDP), Taksi, Pariwisata dan Angkutan Karyawan. PT. Primajasa Perdanarayautama berafiliasi dengan perusahaan besar yaitu Group Mayasari Bhakti Utama sebagai salah satu pelopor perusahaan Angkutan Umum Bus Kota di Jakarta sejak tahun 1967 dan yang terbesar sampai dengan sekarang, dipimpin oleh H. Mahpud sebagai Presiden Direktur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT. Primajasa yaitu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja karyawan pada bagian sopir bus salah satunya adalah disebabkan oleh sumber daya yang kurang berkompeten. Faktor utama yang mempengaruhi adalah pendidikan karyawan yang rendah, biasanya perusahaan merekrut karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan yang jelas namun kenyataannya pada PT. Primajasa tidak melihat dari latar belakang pendidikan tersebut. Karena menurut PT. Primajasa pendidikan bukan salah satu faktor penting yang mendukung perusahaan ini agar tetap bertahan. Pada kenyataannya PT. Primajasa masih menerima karyawan yang berpendidikan rendah misalnya hanya lulusan SMP sederajat. Tanpa melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Faktor yang kedua adalah perusahaan ini menganut sistem kekeluargaan artinya adalah perusahaan hanya merekrut karyawan hanya dari keluarga sendiri tanpa melihat kualitas dan kemampuan yang dimiliki, serta tidak menerima para pelamar kerja dari luar lingkungan keluarga walaupun pada kenyataannya para pelamar memiliki kemampuan yang baik dan berpendidikan dibandingkan karyawan yang ada di PT. Primajasa tersebut.

Faktor penting yang dibutuhkan dalam upaya kelancaran berlalu lintas adalah pengguna jalan khususnya angkutan umum (bus), sopir sebagai pengemudi sangat menentukan laju kendaraan dalam berlalu lintas. Dalam hal ini dipundak seorang sopir terletak sejumlah harapan mengenai keamanan, kenyamanan dan keselamatan para penumpangnya, sehingga kedudukan dan peran sopir dipandang sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran dan keselamatan suatu perjalanan hingga sampai ke tujuan. Salah satu faktor terciptanya kelancaran dan keselamatan didalam berlalu lintas adalah adanya peran dan pemberdayaan sopir. Secara teknis sopir adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam arus berlalu lintas. Keadaan yang demikian ini yang pada akhirnya akan menuntut sopir sebagai aktor penting dalam mengemudi untuk dapat memahami peraturan yang ada didalam berlalu lintas dan bertanggung jawab atas keselamatan penumpangnya. Sopir tidak hanya mengemudikan kendaraan tetapi juga menentukan apakah kendaraan yang dikemudikan dapat mengantarkan para penumpang sampai pada tujuannya dengan nyaman dan selamat.

Uraian di atas menunjukkan bahwa seorang sopir harus mempunyai suatu tanggung jawab. Bukan hanya sekedar kemampuan mengemudi saja tetapi lebih dari itu tugas dan tanggungjawab besar terhadap penumpang serta kemampuan dalam berlalu lintas. Tugas berat ini tentunya sudah disadari oleh para calon sopir ketika mereka memutuskan untuk memilih profesi sebagai sopir. Seorang sopir yang mempunyai kemampuan yang baik menunjukkan bahwa akan meningkatkan kinerja karyawan yang berprofesi sebagai seorang sopir di PT. Primajasa Bandung

Selain faktor kemampuan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal penting karena kinerja karyawan merupakan masalah yang harus diperbaiki oleh perusahaan, dimana organisasi harus fleksibel dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi perusahaan kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diatasi, meskipun jumlah pekerjaan sedikit perusahaan diharapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktivitasnya stabil karena hal tersebut mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam perusahaan bisa terpenuhi.

Pencapaian kinerja karyawan yang tidak optimal membuat PT.Primajasa melakukan penilaian atau evaluasi kepada karyawan untuk setiap tahunnya. Dalam penilaian atau evaluasi karyawan mengenai disiplin kerja data yang diperoleh penulis dari PT. Primajasa yaitu rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017 yang dinilai oleh kepala shift di PT. Primajasa, adapun masalah kinerja karyawan di PT.Primajasa masalah dalam absen dan fokus dalam bekerja. Tabel penilaian kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT.Primajasa Bandung
Periode Bulan Januari - Desember Tahun 2017

Jabatan	Absen			Fokus Bekerja		
	Absensi	Ketepatan jam masuk kerja	Kebersihan	Aktif dalam melayani	Disiplin	Tanggung Jawab
Ticketing	A	B	B	B	C	B
Ticketing	B	C	C	B	C	C
Ticketing	B	C	C	C	C	C
Ticketing	C	C	C	C	C	C
Ticketing	A	B	B	B	C	B
Ticketing	B	C	C	C	C	B

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.1

Jabatan	Absen			Fokus Bekerja		
	Absensi	Ketepatan jam masuk kerja	Kebersihan	Aktif dalam melayani	Disiplin	Tanggung Jawab
Ticketing	A	B	B	C	C	C
Ticketing	C	C	C	C	C	C
Ticketing	B	B	C	C	C	C
Ticketing	C	B	C	C	C	C
Ticketing	C	B	C	C	C	B
Ticketing	B	B	C	C	C	C
Ticketing	C	B	C	C	C	C
Ticketing	A	B	C	C	C	C
Ticketing	C	B	C	C	C	C
Ticketing	B	B	B	B	C	C
Ticketing	B	B	C	C	C	C
Ticketing	B	B	B	B	C	B
Ticketing	B	B	B	B	C	B
Porter	B	B	B	B	C	B
Porter	A	B	C	C	C	C
Porter	A	B	B	B	C	B
Porter	A	B	C	C	C	C
Porter	A	B	B	B	C	B
Porter	A	B	C	C	C	B
Porter	A	B	B	B	C	B
Porter	A	B	B	B	C	C
Porter	A	B	B	B	C	C
Porter	A	B	C	C	C	C
Porter	A	B	B	B	C	B
Porter	A	B	B	B	C	B
Porter	A	B	B	C	C	C
Porter	A	B	B	C	C	C
Porter	A	B	B	C	C	C
Porter	A	B	B	B	C	B
Porter	A	B	B	B	C	B
Porter	A	B	B	C	C	C
Porter	B	B	B	B	B	B
Porter	A	B	C	C	C	C
Porter	A	B	B	C	C	B
Porter	A	B	C	C	C	B
Porter	B	B	B	B	B	B
OB	B	B	C	C	C	C
OB	A	B	B	C	C	C

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.1

Jabatan	Absen			Fokus Bekerja		
	Absensi	Ketepatan jam masuk kerja	Kebersihan	Aktif dalam melayani	Disiplin	Tanggung Jawab
OB	A	B	B	C	C	C
OB	A	B	C	C	C	C
OB	A	B	C	C	C	C
OB	A	B	C	C	C	C

Sumber : PT. Primajasa Bandung

Keterangan :

A (sangat baik)

B (baik)

C (cukup)

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan pada PT.Primajasa untuk jabatan *ticketing* sebanyak 19 orang dilihat dari tingkat absen pada absensi memiliki kategori A yaitu bobot sangat baik, kategori B bobot baik dan kategori C bobot cukup, selain itu dilihat juga pada ketepatan waktu masuk kerja untuk jabatan *ticketing* 19 orang memiliki kategori B dengan bobot baik dan kategori C dengan bobot cukup, dan yang terakhir yaitu kebersihan pada jabatan *ticketing* 19 orang memiliki kategori B dengan bobot baik dan kategori C untuk bobot cukup. Kemudian dilihat dari fokus bekerja yang aktif dalam melayani pada jabatan *ticketing* 19 orang berada pada kategori B dengan bobot baik dan kategori C dengan bobot cukup, dilihat dari disiplin jabatan *ticketing* 19 orang memiliki kategori C untuk bobot cukup, dan yang terakhir pada jabatan *ticketing* tanggung jawab memiliki kategori B dengan bobot baik dan kategori C untuk bobot cukup .

Jabatan porter sebanyak 26 orang dilihat dari tingkat absen pada absensi memiliki kategori A yaitu bobot sangat baik, kategori B dengan bobot baik dan

kategori C bobot cukup, selain itu dilihat juga pada ketepatan waktu masuk kerja untuk jabatan porter 26 orang memiliki kategori B dengan bobot baik dan yang terakhir yaitu kebersihan yaitu kebersihan, pada jabatan porter sebanyak 26 orang memiliki kategori B dengan bobot baik dan kategori C untuk bobot cukup. Kemudian dilihat dari fokus bekerja yang aktif dalam melayani pada jabatan porter sebanyak 26 orang berada pada kategori B dengan bobot baik dan kategori C dengan bobot cukup, dilihat dari disiplin jabatan porter sebanyak 26 orang memiliki kategori C untuk bobot cukup, dan yang terakhir pada jabatan porter sebanyak 26 orang tanggung jawab memiliki kategori B dengan bobot baik dan kategori C untuk bobot cukup .

Dan pada jabatan OB (*office boy*) sebanyak 6 orang memiliki tingkat absensi kategori A yaitu bobot sangat baik, dan kategori B dengan bobot baik, dilihat juga pada ketepatan waktu masuk kerja untuk jabatan OB (*office boy*) sebanyak 6 orang memiliki kategori B dengan bobot baik dan yang terakhir yaitu kebersihan, pada jabatan OB (*office boy*) sebanyak 6 orang memiliki kategori B dengan bobot baik dan kategori C untuk bobot cukup. Kemudian dilihat dari fokus bekerja yang aktif dalam melayani pada jabatan OB (*office boy*) sebanyak 6 orang berada pada kategori C dengan bobot cukup, dilihat dari disiplin jabatan OB (*office boy*) sebanyak 6 orang memiliki kategori C untuk bobot cukup, dan yang terakhir pada jabatan OB (*office boy*) sebanyak 6 orang tanggung jawab memiliki kategori C untuk bobot cukup .

Masalah dalam penilaian kinerja karyawan pada PT. Primajasa masih belum sempurna yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jauh dari harapan

perusahaan dikarenakan masih ada karyawan dalam masalah absensi, tepat waktu masuk kerja, kebersihan, keaktifan, dalam pelayanan, serta yang terakhir yaitu tanggung jawab yang kurang baik sehingga PT. Primajasa harus meningkatkan karyawannya agar memiliki kinerja yang baik.

Penulis merasa data yang diberikan dari perusahaan masih kurang untuk itu penulis melakukan pra survei dengan membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan pada bagian sopir bus pada PT. Primajasa Bandung. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus di PT. Primajasa Bandung

Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kualitas	1	10	13	4	2	94	3.13
Kuantitas	1	10	14	5	0	97	3.23
Kerjasama	1	9	12	7	1	92	3.07
Tanggung jawab	0	11	11	6	2	91	3.03
Inisiatif	2	12	10	5	1	99	3.30
Jumlah skor rata-rata							3.16

Sumber : Hasil olah data prasurvei 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung. Dilihat dari dimensi terendah yaitu dimensi tanggung jawab dengan rata-rata skor 3.03 menyatakan bahwa karyawan belum bisa sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dimensi kerjasama dengan skor rata-rata 3.07 masih adanya karyawan bagian sopir bus yang belum mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dimensi kualitas kerja dengan skor rata-rata 3.13 masih adanya karyawan bagian sopir bus yang belum teliti dalam mengerjakan pekerjaan. Dimensi kuantitas dengan skor rata-rata 3.23 menyatakan bahwa masih adanya karyawan bagian sopir bus yang

tidak tepat melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh atasan. Kemudian dimensi inisiatif dengan skor rata-rata 3.30 menyatakan bahwa masih adanya karyawan bagian sopir bus yang belum memiliki inisiatif tinggi didalam mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja yang optimal perusahaan harus mampu memberikan pemahaman yang jelas dari tugas yang diberikan kepada karyawan. Mengingat sangat pentingnya kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja karyawan dalam perusahaan tersebut, diharapkan berdampak baik dan efektif dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas dan berprestasi pada perkembangan perusahaan.

Menurut Siagian (2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja, kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja, faktor kemampuan kerja dan beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung menggunakan 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan penyebaran kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian sopir bus. Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir di PT. Primajasa Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Disiplin kerja	Taat terhadap aturan waktu	0	13	10	4	3	93	3,1

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.3

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Disiplin kerja	Taat terhadap peraturan perusahaan	1	12	10	5	2	95	3,17
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1	14	7	5	3	95	3,17
	Taat terhadap peraturan lainnya	2	13	8	6	1	99	3,3
Skor rata-rata disiplin kerja								3,19
Pelatihan	Instuktur	8	16	5	1	0	120	4,0
	Peserta pelatihan	10	15	4	1	0	123	4,1
	Metode pelatihan	9	15	4	2	0	119	3,97
	Materi pelatihan	8	15	5	2	0	117	3,90
	Tujuan pelatihan	7	16	6	1	0	119	3,97
Skor rata-rata pelatihan								3,99
Kompetensi	Motif	8	13	6	3	0	116	3,87
	Pengetahuan	7	14	6	2	1	114	3,8
	Konsep diri	6	16	4	3	1	120	4,0
	Sifat	7	15	5	3	0	116	3,87
	Keterampilan	5	16	8	1	0	115	3,83
Skor rata-rata kompetensi								3,87
Lingkungan kerja	Lingkungan fisik	9	13	7	1	0	120	4,00
	Lingkungan non fisik	10	11	9	0	0	121	4,03
Skor rata-rata lingkungan kerja								4,01
Kemampuan kerja	Kemampuan intelektual	2	13	9	5	1	100	3,33
	Kemampuan fisik	2	15	6	4	3	99	3,30
Skor rata-rata kemampuan kerja								3,32
Motivasi kerja	Kebutuhan akan prestasi	8	13	8	1	0	118	3,93
	Kebutuhan akan kekuasaan	7	16	6	1	0	119	3,96

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.3

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi kerja	Kebutuhan akan afiliasi	9	14	7	0	0	122	4,07
Skor rata-rata motivasi kerja								3,97
Stress Kerja	Stress lingkungan	8	13	9	0	0	119	3,97
	Stress organisasi	7	12	8	3	0	113	3,77
	Stress individu	8	11	7	4	0	113	3,77
Skor rata-rata stress kerja								3,84
Beban Kerja	Tuntutan Fisik	2	12	10	4	2	98	3,27
	Tuntutan tugas	4	10	9	5	2	99	3,30
Skor rata-rata beban kerja								3,29

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2018

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa dari 30 responden mengenai 8 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung yang memiliki nilai rata-rata paling terendah yaitu kemampuan kerja sebesar 3,32 sedangkan pada disiplin kerja sebesar 3,19 dan pada beban kerja sebesar 3,29. Oleh karena itu ketiga faktor tersebut memiliki nilai skor rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya sehingga menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun. Pada PT. Primajasa membutuhkan kinerja karyawan pada bagian sopir bus yang mampu dan terampil tetapi juga karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Simanjuntak, dalam Fajar Saranani,dkk 2018) Kemampuan kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh kebugaran fisik, kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, latar belakang pendidikan dan akumulasi pelatihan serta pengalaman. Menurut Uno dan

Lamatenggo (2014:127) bahwa faktor yang diperlukan dari kinerja berasal dari kemampuan karyawan, baik berupa pengetahuan maupun keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Penulis melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung. Alasan penulis melakukan penyebaran kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kemampuan kerja. Berdasarkan penilaian pada PT. Primajasa maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan pada bagian sopir bus. Data yang diperoleh mengenai kemampuan kerja dan hasil yang didapat sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kemampuan Kerja di PT.Primajasa Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kemampuan kerja	Kemampuan intelektual	2	13	9	5	1	100	3,33
	Kemampuan fisik	2	15	6	4	3	99	3,30
Jumlah skor ra-rata								3,32

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2018

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pra survey variabel kemampuan kerja pada karyawan bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung. Dimana terdapat dua dimensi dalam variabel kemampuan kerja dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi kemampuan fisik skor rata-rata 3.30. Berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan pada bagian sopir bus pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat yang ada pada diri untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seseorang tanpa

melihat kualitas dan kemampuan yang dimiliki sehingga belum mampu menghasilkan kemampuan kerja yang optimal pada perusahaan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja, kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya, perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya

Selain kemampuan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primajasa Bandung. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja sangatlah di butuhkan untuk tujuan perusahaan, guna menjaga efisiensi dengan mencegah tindakan-tindakan individu yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan Sutrisno dalam Fajar Saranani, dkk (2018) Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku disiplin karyawan suatu perusahaan dapat menghasilkan output yang baik dalam mencapai tujuan dan sasaran. Sebaliknya perilaku tidak disiplin karyawan dalam suatu perusahaan mengakibatkan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Semakin baik tingkat disiplin karyawan pada suatu karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. namun sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sehingga mempunyai keteraturan kerja yang baik.

Berdasarkan penilaian pada PT. Primajasa maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan. Data yang diperoleh mengenai Disiplin kerja dan hasil yang didapat sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Disiplin Kerja di PT.Primajasa Bandung

Variabel (Disiplin Kerja)								
No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Taat terhadap aturan waktu	0	13	10	4	3	93	3,10
2.	Taat terhadap peraturan perusahaan	1	12	10	5	2	95	3,17
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1	14	7	5	3	95	3,17
4.	Taat terhadap peraturan lainnya	2	13	8	6	1	99	3,3
Jumlah skor rata-rata								3.19

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2018

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pra survey variabel disiplin kerja pada karyawan PT. Primajasa Bandung dengan skor rata-rata terendah 3.10 yaitu pada dimensi yaitu pada dimensi taat terhadap aturan waktu, berdasarkan hasil wawancara masih adanya karyawan pada bagian sopir bus yang kurang dalam mentaati waktu yang telah di tetapkan perusahaan dan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primajasa Bandung. (Mangkunegara dalam Akbar (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang

dibedakan berdasarkan kualitas dan kuantitas dan dihasilkan sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Baik atau kurangnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya : beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, motivasi individu, struktur organisasi, sistem penghargaan, pengembangan karir, keterampilan, sikap, peran, persepsi, kepribadian.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil penilaian pada PT. Primajasa maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan. Berikut data yang diperoleh mengenai beban kerja dan hasil yang didapat sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Beban Kerja di PT.Primajasa Bandung

Variabel (Beban Kerja)								
No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Tuntutan Fisik	2	12	10	4	2	98	3,27
2.	Tuntutan Tugas	4	10	9	5	2	99	3,30
Jumlah skor rata-rata								3,29

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2018

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pra survey variabel beban kerja memiliki skor rata-rata paling terendah yaitu 3.27, selain hasil dari pra survey peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa karyawan pada bagian sopir

bus mengerjakan tugas atau pekerjaannya dimana karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan, sehingga dapat mengganggu tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak sehingga mudah lelah secara fisik.

Adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan penurunan kepada variabel kinerja, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut begitu juga sebaliknya. Dilihat dari latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus Di PT. Primajasa Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung yaitu pada kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul di PT.Primajasa Bandung antara lain :

1. Berdasarkan hasil wawancara bahwa PT. Primajasa Bandung tidak melihat dari latar belakang pendidikan, meskipun latar pendidikan sarjana melainkan hanya merekrut karyawan dari latar belakang kekeluargaan tanpa melihat kualitas dan kemampuan yang dimiliki
2. Dilihat dari rekapitulasi kinerja karyawan PT. Primajasa Bandung, pada kategori absen dan fokus bekerja yang terdiri dari absensi karyawan, ketepatan waktu masuk kerja, kebersihan aktif dalam melayani, disiplin dan tanggung jawab masih kurang baik maka belum optimal bagi perusahaan sehingga perusahaan harus meningkatkan karyawannya agar memiliki kinerja yang baik.
3. Dilihat dari faktor penting dalam upaya kelancaran berlalu lintas adalah pengguna jalan khususnya angkutan umum (bus), adalah seorang sopir yang mempunyai kemampuan yang baik akan berpengaruh terhadap kelancaran dan keselamatan suatu perjalanan, serta pada seorang sopir akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Primajasa Bandung
4. Hasil pra survey pendahuluan diketahui bahwa variabel kemampuan kerja di PT. Primajasa Bandung menunjukkan hasilnya kurang baik
5. Hasil pra survey pendahuluan diketahui bahwa variabel disiplin kerja di PT. Primajasa Bandung menunjukkan hasilnya kurang baik
6. Hasil pra survey pendahuluan diketahui bahwa variabel beban kerja di PT. Primajasa Bandung menunjukkan hasilnya kurang baik
7. Hasil pra survey pendahuluan diketahui bahwa variabel kinerja karyawan pada bagian sopir bus menunjukkan masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah ditentukan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kemampuan kerja di PT. Primajasa Bandung
2. Bagaimana disiplin kerja di PT. Primajasa Bandung
3. Bagaimana beban kerja di PT. Primajasa Bandung
4. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung
5. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh peneliti dengan harapan hasil yang dicapai bermanfaat. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pada PT.Primajasa Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kemampuan kerja di PT. Primajasa Bandung
2. Disiplin kerja di PT. Primajasa Bandung
3. Beban kerja di PT. Primajasa Bandung
4. Kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung

5. Besarnya pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
 - a. Dapat mengetahui permasalahan mengenai kemampuan kerja di PT. Primajasa Bandung
 - b. Dapat mengetahui permasalahan mengenai disiplin kerja di PT. Primajasa Bandung
 - c. Dapat mengetahui permasalahan mengenai beban kerja di PT. Primajasa Bandung

d. Dapat mengetahui permasalahan mengenai kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung yang dipengaruhi oleh kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primajasa serta dapat memberikan perkembangan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. Primajasa Bandung

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan di lakukan selanjutnya