

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman era globalisasi saat ini sumber daya manusia dituntut harus bisa dalam berbagai bidang. Salah satu yang harus diperhatikan yaitu dalam hal kinerja, apabila kinerja baik maka perusahaan atau sebuah organisasi tersebut akan baik juga namun begitu pula sebaliknya jika kinerja tidak baik maka perusahaan atau organisasi tidak baik pula. Perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja para karyawannya agar selalu memberikan dampak positif terhadap perusahaan tersebut, selalu memperhatikan program-program yang dapat membangun dan mengembangkan karyawan-karyawan yang terampil baik dan satu bidang atau pun bidang yang lainnya dan perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan menyediakan kebutuhan masyarakat dan mendapatkan keuntungan (Dalimunthe *et al.*, 2023). Perusahaan adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan bisnis yang mana hal ini memproduksi barang ataupun jasa agar dapat memperoleh keuntungan juga untuk mempertahankan keberadaan dan kelangsungan perusahaan dari kegiatan yang dijalankan. Pada perusahaan yang ada akan sulit untuk berkembang jika pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan tidak memberi evaluasi pembelajaran pada karyawannya dengan baik dan benar. Misalnya, dalam suatu perusahaan banyak memberikan fasilitas yang baik dan nyaman namun seringkali pelayanan yang diberikan kurang mencukupi sehingga timbul ketidakpuasan pelanggan dan menyebabkan menurunnya pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengevaluasi ataupun melakukan training bagi pegawai agar terciptanya karyawan yang baik dan berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dibutuhkan dalam seluruh proses kegiatan perusahaan. Untuk memajukan perusahaan, maka diperlukan kinerja karyawan yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing. Secanggih apapun teknologi yang kita gunakan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggerak, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula. Menurut (Susan, 2019) Sumber daya manusia adalah individu produktif penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Secara umum sumber daya manusia terdiri dari dua yaitu sumber daya manusia mikro dan makro, SDM makro merupakan jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit merupakan individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sebab itu, manusia adalah aset utama yang perlu diperhatikan, dikembangkan dan dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar berjalan optimal adalah dengan meningkatkan kinerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan mempunyai peranan penting untuk memajukan perusahaan dan mencapai visi misi yang diinginkan. Kinerja karyawan menjadi suatu tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan serta keterampilan yang berdampak terhadap kinerja dan prestasi kerja. Berdasarkan dari tabel di atas dilihat presentasi hasil. Menurut (Ruth *et al.*, 2021, p. 2) Kinerja karyawan adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen.

PO Bus Darma Duta didirikan pada Tahun 1995 di Kecamatan Banjit Kabupaten Way kanan. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa transportasi dengan rute Bandar Lampung, Banjit Pulang Pergi. Mulanya perusahaan ini hanya mengandalkan trayek AKDP. Hingga saat ini terdapat 32 bus AKDP. Dengan karyawan yang berjumlah 71 orang. Persaingan perusahaan otobus di Lampung semakin ketat dengan banyaknya perusahaan baru yang hadir dalam sekmen yang sama. Dengan adanya persaingan antar perusahaan dan semakin meningkatnya kebutuhan pasar menyebabkan perlunya pelayanan dan permajaan armada. Terkait dengan pelayanan maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu bekerja secara profesional, sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berikut jumlah karyawan PO Bus Darma Duta

Tabel 1.1

Data Karyawan PO Bus Darma Duta Lampung pada tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Manager	1
2.	Administrasi	1
3.	Kepala Bidang Mekanik	1
4.	Operasional AKDP	1
5.	Operasional Pariwisata	1
6.	Kasir	2
7.	Driver	32
8.	Kondektur	32
Jumlah		71

Sumber : PO Darma Duta Lampung, Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan jumlah karyawan PO Darma Duta. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 1 orang manager, 1 orang bagian Administrasi, 1 orang bagian Kepala Bidang Mekanik untuk kesiapan operasional perawatan kendaraan sesuai job yang

diberikan, 1 orang bagian Operasional AKDP bertugas untuk memenejemen bus antar kota dalam provinsi, 1 orang bagian Operasional Pariwisata bertugas untuk mengatur dan menyusun jadwal serta persiapan unit bus untuk keperluan sewa pariwisata, 2 orang pada bagian kasir, 32 orang Driver dan 32 orang Kondektur. Dengan total keseluruhan karyawan adalah 71 orang.

Tabel 1.2

Pendapatan Rata-Rata PO Bus Darma Duta Lampung

No	Jenis Transportasi	JK	HT	P	BO	LB	PS	T	KET	RP
1.	AKDP									
	AC Bisnis	33	75	61.8 75jt	5jt	5jt	76.7 25jt	100 jt	Defisit	23.2 75 jt
2.	AKAP									
	Executive	30	270	202. 500 jt	15.600 jt	186. 900 jt	210 jt	220 jt	Defisit	10 jt
3.	Pariwisata									
	Executive	30	300	225 jt	16jt	209 jt	250 jt	250 jt	Defisit	50 jt

Sumber : PO Darma Duta Lampung

Keterangan:

JK: Jumlah orang dalam pemberangkatan

HT: Harga Tiket

P: Pendapatan (JKxHTx25hari kerja)

BO: Biaya Operasional

LB: Laba Bersih

PS: Pendapatan Seharusnya ($JK \times HT \times 31$ hari kerja)

T: Target

KET: Keterangan

RP: Rupiah (T-PS)

Dari tabel di atas menunjukkan pendapatan rata-rata perbulan yang seharusnya dicapai oleh PT. Darma Duta Wisata.

Tabel 1.3

Gaji Driver dan Kondektur PO Bus Darma Duta Lampung Perhari

No	Jabatan	Gaji
1.	Driver	5% dari Pendapatan/hari
2.	Kondektur	4% dari Pendapatan/hari

Sumber Data : PO Darma Duta Lampung

Dari tabel tersebut terlihat gaji driver yang 5% dan gaji kondektur 4% dari pendapatan/hari ,yang mana indikator kebijakan dan administrasi perusahaan dapat menjadi alasan dari motivasi ekstrinsik sebagai pendorong.

Motivasi internal, yang berasal dari dalam diri seseorang, dan motivasi eksternal, yang berasal dari pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan, adalah dua jenis motivasi yang dapat muncul dalam diri seseorang. Menurut (Andini, Isyanto and Yani, 2023) jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi-motivasi terhadap karyawan dapat berupa dengan memberikan suatu penghargaan, serta keamanan kerja dan kerja sama (sosial) sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Menurut (Andini, Isyanto and Yani, 2023)

motivasi kerja artinya mampu menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun dalam hal ini, terdapat kurangnya motivasi kerja dari perusahaan kepada karyawan. Sehingga kurangnya motivasi kerja dapat membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Menurut (Muhfizar *et al.*, 2021:123) Motivasi Ekstrinsik Merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik ini yaitu gaji dan penghargaan atau reward.

Tabel 1.4

Jam Kerja Efektif Karyawan PO Bus Darma Duta Lampung Tahun 2023

Bulan	HK (hari)	JK (orang)	TWK (jam)	HKYH (hari)	WKE (jam)	JKPH (jam)	JKEP (jam)	JKEYD (jam)	JKPHYD (jam)
Januari	25	78	13625	496	13129	10	136250	131290	9,7
Februari	23	78	12535	546	11989	10	125350	119890	9,6
Maret	24	78	13080	727	12353	10	130800	123530	9,5
April	25	78	13625	546	13079	10	136250	130790	9,6
Mei	24	78	13080	414	12666	10	130800	126660	9,7
Juni	24	78	13080	546	12354	10	130800	125340	9,6
Juli	25	78	13625	496	13129	10	136250	131290	9,7
Agustus	24	78	13080	546	12534	10	130800	125340	9,6
September	23	78	12535	371	12164	10	125350	121640	10
Oktober	24	78	13080	257	12823	10	130800	128230	9,8
November	25	78	13625	310	13315	10	136250	133150	9,8
Desember	25	78	13625	249	13376	10	136250	133760	9,8
Rata-Rata									9,7

Sumber : PO Darma Bus Duta Lampung, Tahun 2023

Keterangan :

HK: Hari Kerja

JK: Jam Kerja

TWK: Total Waktu Kerja ($HK \times JK$)

HKYH: Hari Kerja Yang Hilang ($TWK - WKE$)

WKE: Waktu Kerja Efektif ($TWK - HKYH$)

JKPH: Jam Kerja Perhari

JKEP: Jam Kerja Efektif Perusahaan ($TWK \times JKPH$)

JKEYD: Jam Kerja Efektif Yang Dicapai ($WKE \times JKPH$)

JKPHYD: Jam Kerja Perhari Yang Dicapai ($JKEYD : TWK$)

Pada Tabel 1.3 diatas menunjukkan jam kerja efektif perusahaan yang tidak sesuai dengan jam kerja yang dicapai oleh karyawan pada PO Bus Darma Duta Lampung. Jam kerja efektif karyawan yang belum maksimal akan menyebabkan kerugian pada pihak perusahaan, Absensi sebagai salah satu indikator pengukuran disiplin karyawan.

Kinerja karyawan PO Bus Darma Duta Lampung dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa disiplin kerja adalah hal yang paling penting dan utama. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan hasil kerja yang optimal, yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka. (Qomariah, 2020, p. 65) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Karyawan PO Bus Darma Duta Lampung terus mengabaikan tugas yang diberikan, seperti pencapaian target, yang menunjukkan tingkat tanggung jawab karyawan yang rendah.

Ketika masalah terkait dengan motivasi eksternal, seperti apakah secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan atau apakah Disiplin Kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, pertanyaan akan sering muncul. Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO Bus Darma Duta Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PO Bus Darma Duta Lampung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PO Bus Darma Duta Lampung?
3. Apakah keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PO Bus Darma Duta Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PO Bus Darma Duta Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek ini adalah PO Bus Darma Duta Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini dilakukan di Terminal Rajabasa Jl. ZA. Pagar Alam, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35144.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang di dasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai Juli 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan PO Bus Darma Duta Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PO Bus Darma Duta Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PO Bus Darma Duta Lampung dan
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kombinasi Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PO Bus Darma Duta Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

1.6 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan Landasan Teori yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PO bus darma duta lampung.

BAB V KESIMPILAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penulis yang diharapkan bisa memberikan manfaat dan wawasan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUTAKA

Daftar pustaka adalah suatu susunan tulisan diakhir sebuah karya ilmiah yang isinya berupa nama penulis, judul, tulisan, penerbit, identitas penerbit, dan tahun terbit.