

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki potensi menjadi negara ekonomi terbesar ke 4 didunia pada tahun 2024 dengan memiliki sumber daya alam dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dapat mengoptimalkan sektor industri ekonomi. Indonesia memperoleh pendapatan dari perusahaan yang dibawah kementrian badan usaha milik negara (BUMN) berbagai sektor industri seperti manufaktur, mineral, energi, gas dan transportasi. Kegiatan usaha tersebut tentu memiliki tantangan yang dihadapi, untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan tentu peran sumber daya manusia sangat diperlukan.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Menurut penelitian terbaru oleh Penelitian terbaru oleh Razi (2024), kinerja karyawan mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif, sehingga mendorong pencapaian tujuan perusahaan.

BUMN memiliki sektor usaha pada bidang penyedia layanan jasa transportasi umum yaitu PT. Perum Damri yang berjalan pada penyedia angkutan

umum berupa mini bus hingga bus antar kota antar provinsi dan nantar kota dalam provinsi. Hasil laporan kinerja 2023 kementerian BUMN pencapaian skor Tingkat Kesehatan PT Perum Damri mendapatkan skor (A) dengan nilai 68,90 berbeda dengan rentang nilai perusahaan yang memiliki skor (AAA) seperti PLN, Bank Mandiri dan Pertamina. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019 yang dikutip dalam Tanjungpura dkk., 2022), kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Perceived External Prestige*. *Perceived External Prestige* mengacu pada persepsi karyawan mengenai reputasi atau citra organisasi di mata pihak eksternal, seperti masyarakat umum. Menurut penelitian terbaru oleh Smidts et al. (2020), *Perceived External Prestige* merupakan penilaian karyawan terhadap bagaimana organisasi dilihat oleh pihak luar. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap reputasi perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi negatif tentang citra perusahaan cenderung kurang termotivasi, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja. Persepsi karyawan terhadap external prestige perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti identitas fisik, identitas non-fisik, kualitas pelayanan, serta reputasi yang dimiliki oleh PT Perum Damri Cabang Surabaya.

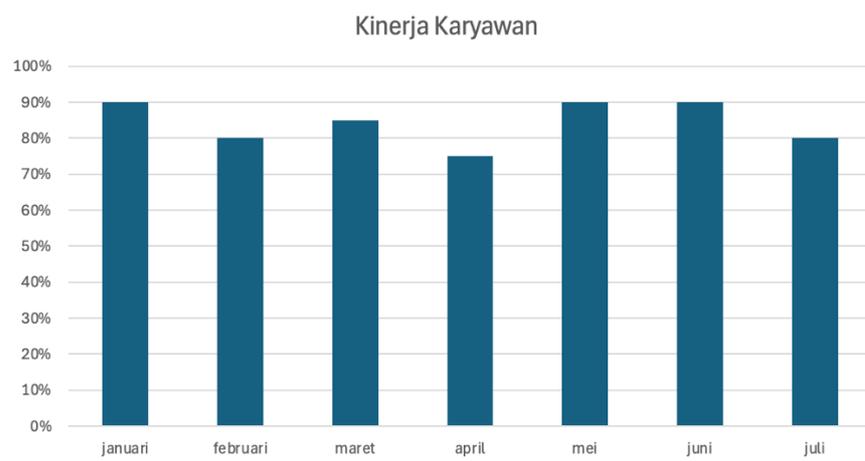
Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2019 dalam

Indriyanti Permata, 2019), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi gaji, kesempatan promosi, maupun kondisi kerja, cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung kurang bersemangat, tidak fokus, dan bahkan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja karyawan PT Perum Damri Cabang Surabaya dapat dipengaruhi oleh berbagai indikator, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, maupun atasan.

Selanjutnya, faktor *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian terbaru oleh Greenhaus et al. (2021), *work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran kerja dan peran keluarga mereka. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga akan cenderung lebih produktif dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mudah mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Dimensi *work life balance* yang perlu diperhatikan meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan karyawan PT Perum Damri Cabang Surabaya.

Salah satu indikator utama yang mencerminkan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian target kerja, yang menjadi tolok ukur untuk mengukur

efektivitas dan produktivitas individu dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan sosial yang melekat dalam lingkungan kerja. Dalam konteks PT Perum Damri Cabang Surabaya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk perceived external prestige, job satisfaction, dan work-life balance. Oleh karena itu, memahami pengaruh ketiga faktor ini terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk memastikan kelangsungan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Berdasarkan data kinerja 320 karyawan PT Perum Damri Cabang Surabaya, terlihat adanya fluktuasi tingkat pencapaian target kerja selama beberapa bulan terakhir, yang menunjukkan perlunya analisis lebih mendalam untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Diagram berikut menunjukkan data kinerja karyawan PT Perum Damri Cabang Surabaya:



Gambar 1.1 Kinerja Karyawan

Sumber : PT. Damri Kota Surabaya 2024

Dengan diagram persentase diatas bahwa penilaian kinerja karyawan pada bulan Januari – Juli 2024 tergolong stabil. Dapat di lihat pada bulan Januari persentase karyawan menunjukkan angka 90%, di bulan februari mengalami penurunan di angka 80% dan mengalami kenaikan pada bulan Maret 85%, pada bulan April mengalami penurunan pada angka 75% hal tersebut tergolong penilaian kinerja karyawan rendah di banding bulan-bulan sebelumnya, namun pada bulan Mei mengalami kenaikan yang sangat signifikan yaitu pada angka 90% tergolong penilaian kinerja karyawan baik dan stabil pada bulan Juni, Lalu mengalami penuruanan pada bulan Juli pada angka 80%.

Permasalahan tersebut dapat terjadi karena presepsi karyawan yang bekerja di PT. Perum Damri Kota Surabaya dirasa sangat baik dengan perusahaan dibawah Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan terjadinya kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa royal kepada perusahaan tetapi tidak sedikit karyawan yang merasa tekanan kerja yang terjadi di PT. Perum Damri Kota Surabaya sangat tinggi sehingga mempengaruhi kondisi keseimbangan fisik dan mental karyawan menurun yang disebabkan oleh durasi kerja, tuntutan kerja, target dan tanggung jawab.

PT Perum Damri Cabang Surabaya merupakan salah satu perusahaan transportasi bus umum terkemuka di Kota Surabaya yang telah berdiri sejak tahun 1991. Perusahaan ini beralamat di Jl. Raya Kalirungkut No.7A, Kali Rungkut, Kec. Rungkut, Surabaya, Jawa Timur 60293. Dengan armada bus

yang terdiri dari berbagai jenis dan kapasitas, PT PerumA Damri Cabang Surabaya melayani berbagai rute di wilayah Kota Surabaya dan sekitarnya.

Sebagai perusahaan transportasi publik, PT Perum Damri Cabang Surabaya memiliki peran strategis dalam mendukung mobilitas masyarakat Kota Surabaya. Layanan transportasi yang diberikan meliputi angkutan perkotaan, lintas kabupaten atau kota, dan bahkan antar provinsi. Perusahaan ini juga aktif terlibat dalam berbagai program pemerintah terkait pengembangan infrastruktur dan peningkatan konektivitas di Kota Surabaya, sehingga menjadi mitra penting bagi pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja karyawan di PT Perum Damri Cabang Surabaya terindikasi dari tingkat absensi karyawan yang fluktuatif. Hal ini diduga dipengaruhi oleh *Perceived External Prestige*, *job satisfaction*, dan *work life balance* karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **"Pengaruh *Perceived External Prestige*, *Job satisfaction*, dan *Work life balance* Terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived External Prestige*, *Job satisfaction*, dan *Work life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya?
2. Apakah *Perceived External Prestige* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya?
3. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya?
4. Apakah *Work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan penelitian yang akan dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Perceived External Prestige*, *Job satisfaction*, dan *Work life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *Perceived External Prestige* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya

3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Job satisfaction* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis *Work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya

1.4 Manfaat

Manfaat yang diharapkan penulis dengan disusunnya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam segi pemikiran, ide, maupun gagasan mengenai pengaruh signifikan *Perceived External Prestige*, *Job satisfaction*, dan *Work life balance* secara simultan terhadap *Employee Performance* pada PT Perum Damri Cabang Surabaya. Penelitian ini adalah bentuk dari pengimplementasian pengetahuan yang diperoleh selama kegiatan perkuliahan berlangsung pada program studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi sumber informasi serta evaluasi bagi perusahaan dalam mengembangkan peran sumber daya manusia sehingga performa karyawan dapat meningkat ketika bekerja.

2. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi referensi pembaca dalam menentukan penelitian selanjutnya untuk dapat memberikan keberlanjutan proses penelitian.