

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang keilmuan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi. Salah satu faktor pendukung keberhasilan dan salah satu inti suatu organisasi ataupun perusahaan dengan adanya kualitas sdm yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, sumber daya manusia itu sendiri meliputi tenaga kerja ataupun karyawan. Dimana manajemen mengalami perkembangan pesat dan kebutuhan untuk memaksimalkan kinerja karyawan semakin meningkat. Seluruh kegiatan dapat berjalan dengan baik dimana perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas juga dan melakukan upaya dalam mengelola perusahaan semaksimal mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan disiplin kerja.

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi jasa angkutan penumpang atau bus pariwisata yang melayani rute sekitar Pulau Jawa dan antar kota dalam provinsi (Malang, Jogja, Solo). PT. X sudah menjadi perusahaan yang cukup pesat perkembangannya didirikan pada tahun 1999 berawal dari kantor dan garasi di Dusun Balong Pandan, Kecamatan Sukodono dan saat ini memiliki 35 unit armada dengan berbagai tipe bus seperti medium (35-39 orang) dan big 2-2 (45-50 orang), big 2-3 (50-60 orang). Selain itu, perusahaan sangat memperhatikan kinerja para karyawannya yang berkaitan juga dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Rencana dan Realisasi Pendapatan Tahun 2024

Bulan	Rencana	Realisasi
April	Rp. 1.540.000.000	Rp. 1.732.500.000
Mei	Rp. 1.540.000.000	Rp. 1.925.000.000
Juni	Rp. 1.540.000.000	Rp. 1.232.000.000
Juli	Rp. 1.540.000.000	Rp. 2.310.000.000
Agustus	Rp. 1.540.000.000	Rp. 1.115.000.000
September	Rp. 1.540.000.000	Rp. 1.347.500.000
Oktober	Rp. 1.540.000.000	Rp. 1.424.500.000
November	Rp. 1.540.000.000	Rp. 1.578.500.000
Desember	Rp. 1.540.000.000	Rp. 1.540.000.000

Sumber: Hasil observasi peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui rencana dan realisasi pendapatan pada PT. X pada tahun 2024, adanya penurunan pendapatan yang menyebabkan ketidak stabilan di perusahaan maka dari itu pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi yang akan mempengaruhi kinerja para karyawannya agar mencapai target sesuai rencana perusahaan.

Kinerja karyawan menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) lebih baik jika adanya kesadaran dari diri para karyawan sebagai individu dalam menjalankan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya. Adanya kinerja karyawan sebagai faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan tersebut karena karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga tingkat

produktifnya maksimal dan sebaliknya jika terdapat penurunan pada kinerja karyawan maka mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri.

Selain itu, kompetensi juga sebagai salah satu kriteria yang harus dikuasai para karyawan saat bekerja di sebuah perusahaan yang dimana harus sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang di kerjakan di perusahaan tersebut. Di PT. X kompetensi sangat berpengaruh bagi karyawan yang ingin bekerja dan di utamakan mempunyai pengalaman mengemudi untuk bekerja pada posisi driver dan co-driver. Disini dilihat dari cara kerja para driver dan co-driver saat melakukan pekerjaannya, yaitu bagaimana mereka mengemudi dan menaati peraturan lalu lintas yang ada karena dalam membawa penumpang keselamatan paling di utamakan agar tidak terjadi hal yang tidak di inginkan seperti kejadian pada tahun 2024 salah satu driver PT. X pernah mengalami insiden kecelakaan pada saat sedang membawa rombongan penumpang yang sedang pergi berwisata dan kejadian tersebut di akibatkan karena kelalaian salah satu driver. Menurut (Saptalia et al., 2022) kompetensi merupakan karakteristik penting yang dimiliki seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi juga mencakup kemampuan dasar karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan. Sedangkan menurut (Lamaurin, 2024) kompetensi juga kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Faktor lainnya selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Tabel 1. 2 Data Keluhan Pelayanan

No.	Keluhan	2022	2023	2024
1.	Tidak disiplin waktu	305	325	355
2.	Mengemudi ugal-ugalan	248	268	298

Sumber : Wawancara langsung kepada pemilik perusahaan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bisa dilihat data keluhan pelanggan terkait karyawan tahun 2022-2024 terdapat complain “Tidak disiplin waktu” dari para customer mengenai driver maupun co-driver yang tidak *on time* yaitu tahun 2022 sebanyak 305 perjalanan, tahun 2023 sebanyak 325 perjalanan dan tahun 2024 sebanyak 355 perjalanan. Dari permasalahan diatas dapat dijelaskan masih banyak karyawan yang masih belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membuat pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan tersebut harus dialihkan ke karyawan lainnya. Hal ini terkadang membuat rekan kerjanya mengerjakan pekerjaan yang bukan miliknya dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan lain pada PT. X. Kurangnya disiplin kerja juga berpengaruh pada hasil kinerja karyawan, karena hal ini dapat berdampak pada karyawan yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan seperti sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas.

Selain itu, pada tabel keluhan pelayanan terdapat complain mengenai “Mengemudi ugal-ugalan” yang dimana sangat berkaitan dengan kompetensi yaitu sikap atau perilaku para driver dalam melaksanakan pekerjaannya dalam

hal mengemudi bus. Dengan adanya hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan lagi tanggung jawab para driver dalam membawa penumpang pada saat perjalanan pariwisata agar tidak terjadi lagi hal yang tidak diinginkan dan bagi perusahaan bisa melakukan pelatihan atau tes mengemudi kembali bagi para driver untuk kedepannya.

Kedisiplinan menurut (Rusdiana, 2024) merupakan sesuatu yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga hasil kinerjanya. Disiplin dalam bekerja dalam kegiatan sehari-hari akan memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jika karyawan memiliki disiplin yang baik, maka kinerjanya juga akan baik, yang secara langsung memengaruhi kualitas sdm di sebuah perusahaan. Selain itu, menurut (Jepry & Mardika, 2020) disiplin juga sebagai rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati aturan yang telah ditetapkan. Adanya disiplin kerja sebagai kesanggupan untuk melakukan segala ketentuan yang berlaku sehingga para karyawan secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dengan sikap disiplin dapat membuat pekerjaan lebih terorganisir dan memberikan dampak positif bagi lingkungan serta rekan kerja di perusahaan.

Tabel 1. 3 Data Absensi Driver & Co-Driver April – Desember 2024

Bulan	Total Hari Kerja	Total Karyawan (orang)	Tidak Hadir / Cuti	Tidak Absen / Finger Print
April	22	40	20	22
Mei	22	40	25	10
Juni	22	40	31	17
Juli	22	40	35	18
Agustus	22	40	30	16
September	22	40	44	21
Oktober	22	40	28	13
November	22	40	42	22
Desember	22	40	18	19

Sumber : Laporan Absensi Driver dan Co-Driver PT. Pratama Putra

Didalam Perusahaan PT. X sering melakukan evaluasi rutin dan rekap absensi terkait penilaian absensi para karyawannya setiap minggu, berdasarkan tabel 1.3 hal ini dilakukan karena masih adanya karyawan yang sering melewatkan absen *finger print* setiap jam masuk kerja, sering datang terlambat maupun izin mendadak setelah jadwal para karyawan khususnya Driver dan Co-driver sudah ditentukan sehingga menimbulkan adanya miskomunikasi.

Kompensasi menurut (Lambi et al., 2023) adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya yang diberi oleh perusahaan yang berupa imbalan dalam bentuk finansial maupun non finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Begitupun juga dengan perusahaan pratama memberi upah kepada pegawai tetapnya yaitu setiap minggu secara rutin dan berdasarkan peraturan BPK yaitu peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam UU Ketenagakerjaan (UU No.

13 Tahun 2003) dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dimana pengusaha wajib membayarkan upah pokok wajib dengan cara harian, mingguan, atau bulanan yang diberikan kepada semua pegawai, baik itu pegawai tetap, kontrak, maupun harian yang dimana selama mereka bekerja berdasarkan hubungan kerja.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Pratama Putra Transportation kepada karyawan nya sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Data Kompensasi Driver dan Co-Driver

Kompensasi	Driver	Co-Driver
Uang Makan	Tidak Ada	Tidak Ada
Tunjangan Kesehatan	Asuransi kesehatan BPJS	Asuransi Kesehatan BPJS
Fasilitas	Seragam	Seragam

Sumber: Wawancara langsung kepada pemilik perusahaan

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa kompensasi para driver dan co-driver yang dimana para karyawan tidak mendapatkan bonus atau uang makan pada saat jalan atau jadwal berangkat wisata dan hanya mengandalkan tip dari customer seperti uang makan siang ataupun oleh-oleh dari tempat wisata yang mereka kunjungi. Selain itu, mengenai tanggal pembayaran upah para karyawan yang terkadang masih sering terlambat karena sistem upah yang masih manual. Pemberian kompensasi ini sangat penting untuk karyawan dan diharapkan dapat memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memunculkan motivasi karyawan agar

bekerja lebih tekun lagi sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja (Raytasyah & Santoso, 2023). Dengan tujuan kompensasi adalah untuk mendukung organisasi mencapai tujuan strategisnya sekaligus memastikan keadilan internal dan eksternal (Lianata & Santoso, 2022).

Meskipun telah disebutkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun belum ada penelitian yang secara spesifik mengukur hubungan antara disiplin kerja terutama dalam konteks absensi dan ketepatan waktu dengan kinerja karyawan di perusahaan transportasi. Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk melihat bagaimana disiplin kerja karyawan yang tidak tepat waktu atau sering terlambat dapat mempengaruhi kinerja tim dan operasional secara keseluruhan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam performa kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya dan uraian di atas, penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti mengenai pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. X.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. X.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa kegunaan dari penelitian yang penulis laksanakan dapat bermanfaat untuk beberapa pihak, antara lain :

1.) Manfaat bagi Perusahaan

penelitian ini dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor transportasi dan membuat program pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih efektif.

2.) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di industri transportasi.

3.) Manfaat bagi Industri

Penelitian ini dapat memberikan referensi praktik terbaik dalam pengelolaan SDM di industri transportasi, khususnya dalam hal peningkatan kinerja karyawan.