

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Adanya perkembangan zaman yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala bentuk perubahan yang terjadi. Para tenaga kerja kini menjunjung tinggi persaingan dan tuntutan profesionalitas agar bisa terus dipertahankan sebagai *asset* di dalam organisasi. Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, professional, memiliki komitmen yang tinggi dan berintegritas maka organisasi akan berkembang dengan baik dan pesat. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam berlangsungnya suatu aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama dalam menjalankan sumber daya yang lainnya. Fokus utama dari sumber daya manusia adalah karyawan. Dalam Jurnal Muhammad et al., (2017: 46) manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan untuk mencapai suatu tujuan. Berdirinya perusahaan atau organisasi adalah sebagai wadah interaksi antara berbagai komponen, interaksi tersebut merupakan proses yang diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian hasil kerja maksimal yang sering disebut sebagai kinerja. Salah satu cara yang dapat digunakan

untuk mengukur potensi karyawan adalah dengan melihat kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam Jurnal Muhammad et al., (2017: 47) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan dalam Jurnal Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani, (2018: 26) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dengan kata lain kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian dalam Jurnal Ahmad et al., (2019: 281) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan jabatan dalam perusahaan.

Beban perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Dalam Jurnal Putra, (2018: 416) sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Sedangkan dalam Jurnal Arfani & Luturlean, (2018: 277) beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Dapat disimpulkan bahwa beban merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja.

Selain beban, tunjangan juga perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka tunjangan memegang peranan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Jurnal Fitria, (2017: 8) tunjangan selain berguna untuk

Motivasi kinerja karyawan juga dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Sedangkan dalam jurnal Ulfha, (2018: 48) tunjangan karyawan dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan karyawan dan kinerja karyawan, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan program pelayanan karyawan untuk memelihara semangat karyawan dengan memberikan sejumlah imbalan guna meningkatkan kesejahteraan hidup.

PT. Andalas Galuh Pradja Kabupaten Ciamis menyadari bahwa MSDM merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Objek penelitian ini adalah PT. Andalas Galuh Pradja yang bergerak di bidang jasa angkutan pariwisata transportasi darat dengan memiliki 30 awak armada bus. PT. Andalas Galuh Pradja berani memberikan jaminan kepuasan pelayanan yang menyeluruh dari mulai tingkat kenyamanan armada yang digunakan hingga

pelayanan terbaik dari crew. Karyawan PT. Andalas Galuh Pradja Kabupaten Ciamis mempunyai kinerja yang berbeda-beda dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Permasalahan dari beban kerja adalah berada pada setoran tiap hari yang memang rutin harus disetorkan, dimana setoran sebesar Rp. 220.000 sampai Rp. 250.000 harus disetorkan setiap harinya kepada pemilik armada. Beban yang paling besar disini adalah harus mempertimbangkan dari segi bahan bakar yang saat ini meningkat dan nilai kualitasnya yang menyebabkan pemborosan pada penggunaan kendaraan armada. Selain itu ditambah dengan persaingan yang sangat ketat angkutan pariwisata. Jumlah penumpang sangat menurun dibandingkan tahun-tahun lalu. Dimana saat ini sudah banyak sekali angkutan online yang memang rute nya bisa ditentukan baik dalam kota maupun luar kota. Melalui hal tersebut beban kerja awak semakin besar, disamping harus setor dirinya harus bisa mendapatkan untuk keluarganya.

Selanjutnya masalah dari tunjangan adalah besarnya masih belum bisa mencukupi kebutuhan keluarganya, dimana jelas berbeda tunjangan yang diberikan perusahaan besar dengan perusahaan alat transportasi, itupun jika armada sedang ramai jelas adanya tunjangan yang diberikan, jika sedang sepi kadangkala tidak ada pemberian tunjangan. Tunjangan disini pemberiannya tidak menentu, artinya tidak menjadi acuan dalam konsep pendapatan tetap. Pemberian tunjangan ini harus lebih di evaluasi dalam meningkatkan kinerja.

Selanjutnya permasalahan dari kinerja jelas ketercapaian penumpang dalam hal kesesuaian setoran, adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Awak Armada Andalas**

Keterangan	2019	2020	2021
Ketepatan Setoran	81,2	74,5	82,4
Pemeliharaan Mobil	80,7	81,5	82,4
Kecepatan	86,7	85,5	87,8
Disiplin	71,2	78,3	79,9

Sumber : PT. Andalas Galuh Pradja, 2022

Masalah paling utama dari kinerja karyawan adalah dari segi ketepatan setoran di tahun 2020 sangat menurun bahkan hampir semua setoran tidak sesuai dengan target, hal ini disebabkan di tahun tersebut adanya dampak pandemi, namun di tahun 2021 hal tersebut kembali pulih dan mampu memperbaikinya. Namun dari segi disiplin kerja karyawan masih banyak yang tidak disiplin dimana banyak sekali mobil yang rusak yang akan merugikan armada.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian pada Awak Armada Bus Pariwisata PT. Andalas Galuh Pradja Kabupaten Ciamis)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja awak armada bus pariwisata PT. Andalas Galuh Pradja Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana tunjangan awak armada bus pariwisata PT. Andalas Galuh Pradja Kabupaten Ciamis?

3. Bagaimana kinerja awak armada bus pariwisata PT. Andalus Galuh Pradja Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan tunjangan terhadap kinerja awak armada bus pariwisata PT. Andalus Galuh Pradja Kabupaten Ciamis?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja awak armada bus pariwisata PT. Andalus Galuh Pradja Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tunjangan awak armada bus pariwisata PT. Andalus Galuh Pradja Kabupaten Ciamis.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja awak armada bus pariwisata PT. Andalus Galuh Pradja Kabupaten Ciamis.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan tunjangan terhadap kinerja awak armada bus pariwisata PT. Andalus Galuh Pradja Kabupaten Ciamis.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini digunakan sebagai kontribusi khasanah terhadap ilmu pendidikan khususnya sebagai evaluasi di akhir perkuliahan mengenai manajemen sumber

daya manusia, melalui penelitian ini nantinya akan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang kajian manajemen SDM.

## 2. Terapan Ilmu Pengetahuan

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan tunjangan terhadap kinerja awak armada bus pariwisata. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dan mengambil keputusan bagi perusahaan yang akan meningkatkan kinerja awak armada bus pariwisata.

### c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak lain untuk membuat penelitian yang akan datang.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

PT. Andalas Galuh Pradja yang beralamat di Jl. DR. Atmaja No. 6 Kawali, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46253. Penelitian direncanakan selama 6 bulan terhitung dimulai bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Desember 2022 dimulai dari melakukan orientasi, pengumpulan data, pengolahan data sampai dengan penulisan. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.