

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah kemampuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan, yaitu dengan mengoptimalkan pemanfaatan modal dan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Berikut ini adalah salah satu perusahaan yang berhasil menjalankan usahanya, yaitu Lorena. Lorena merupakan sebuah perusahaan transportasi terkonsolidasi yang dipimpin oleh Chief Executive Officer (CEO) bernama GT Soerbakti. Ia merupakan salah satu pemain utama dalam industri transportasi nasional. Pengalaman Lorena di bidang transportasi bermula sejak tahun 1970. Dengan pengalaman kurang lebih 38 tahun, Lorena kini boleh dibilang menjadi salah satu yang terbesar di antara pesaing-pesaingnya. Berawal dari 2 unit bus yang melayani jalur Jakarta-Bogor, Lorena Group kini memiliki 8 anak usaha yang bergerak di sektor transportasi, perkebunan sawit, sekuritas, properti, SPBU, kurir dan logistik. Semuanya bernaung di bawah payung PT Lorena Karina sebagai holding company (<http://www.kilasberita.com/kb-finance/peluang-usaha/5110-lorena-contoh-sukses-usaha-tranportasi>).

Ada juga salah satu contoh perusahaan yang mengalami kegagalan, salah satunya adalah perusahaan Sharp Corp. Perusahaan tersebut mengalami kerugian yang besar akibat kinerja perusahaan yang buruk. Seperti yang diberitakan di sebuah artikel bahwa akibat kinerja yang buruk, Sharp memotong perkiraan

dividen tahunannya menjadi 21 yen per lembar dan merencanakan PHK 1.500 pegawai tidak tetap serta mengurangi biaya hingga US\$ 2,20 miliar. Pembuat LCD TV merek Aquos itu merupakan perusahaan teknologi terbaru yang menjadi korban resesi global. Sebelumnya Sony Corp, Panasonic Corp dan Hitachi Ltd juga mengalami dampak serupa. (<http://www.inilah.com/read/detail/83315/sony-sharp-bangkrut-ri-adem-ayem/>).

Dari pemaparan di atas, dapat dikatakan kinerja organisasi memiliki peranan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk meraih tujuannya melalui pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif (Daft, 2002, dalam Muhammad, 2008). Perum Damri kota Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang lapangan usaha pengangkutan penumpang dan barang di atas jalan raya meliputi angkutan kota, angkutan antar wilayah serta angkutan wisata dan angkutan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi masyarakat perkotaan seperti Surabaya, transportasi memiliki arti yang penting. Keberadaan alat transportasi dapat mendukung mobilitas masyarakat perkotaan. Apalagi dengan semakin padatnya lalu lintas di kota Surabaya, sehingga pemerintah kota Surabaya mencetuskan pentingnya penggunaan angkutan massal, yang salah satunya adalah dengan penggunaan bus kota Damri. Di sini terlihat besarnya perhatian pemerintah kota Surabaya terhadap perkembangan transportasi khususnya angkutan umum. Sebagai salah satu angkutan massal yang diharapkan mampu membantu menyelesaikan masalah kepadatan lalu lintas di kota Surabaya, Perum Damri kota Surabaya dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan

masyarakat akan sarana transportasi.

Untuk dapat bertahan dan memajukan perusahaan, Perum Damri perlu menjaga kinerja organisasinya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, salah satunya adalah kinerja individu. Menurut Ivancevich (2005), yang merupakan pondasi dari kinerja sebuah organisasi adalah kinerja individu-individu yang ada di dalamnya. Jadi, dapat dikatakan kinerja karyawan lah yang menjadi pondasi kinerja Perum Damri kota Surabaya. Apalagi sebagai perusahaan jasa, jasa transportasi yang diberikan Perum Damri kota Surabaya secara langsung terwakili oleh karyawannya yang berhubungan langsung dengan pengguna bus kota Damri.

Perum Damri yang merupakan perusahaan angkutan diharapkan dapat memberikan pelayanan setiap harinya kepada pengguna angkutan. Jika sehari saja Damri tidak beroperasi maka akan banyak pengguna angkutan yang terlantar dan tak terlayani. Dari sumber TEMPO interaktif, pada tanggal 13 Maret 2006 sempat terjadi pemogokan kerja oleh awak bus kota Damri Surabaya karena tuntutananya tidak juga dipenuhi oleh pihak direksi Perum Damri (<http://arsip.net/id/link.php?lh=UQRSU1MJCF4M>). Dengan mogoknya para karyawan tersebut, proses kerja yang ada di Perum Damri pun terhenti. Dalam hal ini, karyawan tidak melakukan tugas-tugasnya, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Terdapat beberapa data kasus kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh Damri, sebagai contoh kecelakaan yang terjadi di Kebumen, saat bus Damri jurusan Jakarta–Yogyakarta masuk jurang hingga menewaskan 22 orang (<http://berita.liputan6.com/daerah/200108/18736/class=%27vidico%27>).

Ada pula kasus yang terjadi di Damri Surabaya pada hari senin, 22 juni 2009, 07:55 PM yaitu terjadi kecelakaan di ruas tol waru-Tanjung Perak, dimana salah satu korban kecelakaan lalu lintas ini adalah Bus Damri, dan pada pukul 18.30 terdengar lagi bahwa Damri terbakar dan mengakibatkan Tol waru-perak macet dua arah (<http://groups.yahoo.com/group/BisMania/message/46779>).

Dari penjelasan di atas, tampak bahwa dengan adanya kecelakaan yang dialami dalam Perum Damri dapat berdampak pada kinerja karyawan Perum Damri, dimana karyawanlah yang menjadi ujung tombak pelayanan Perum Damri kepada masyarakat. Di samping itu, kurangnya kinerja karyawan juga turut mencerminkan kurangnya kinerja dari Perum Damri. Di sini terlihat pentingnya karyawan untuk menjaga kinerjanya bagi perusahaan, dalam hal ini adalah Perum Damri kota Surabaya. Untuk itu, maka peneliti memutuskan untuk memilih judul skripsi “Studi Deskriptif Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Surabaya”

1.2. Identifikasi Masalah

Kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk meraih tujuannya melalui pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif (Daft, 2002, dalam Muhammad, 2008). Pondasi kinerja sebuah organisasi adalah kinerja individu di dalamnya (Ivancevich, 2005). Sementara pada Perum Damri, sempat terjadi masalah pemogokan kerja dan ada pula kecelakaan yang dialami karyawan saat melaksanakan tugas kerjanya. Untuk itu, peneliti ingin mengetahui gambaran kinerja karyawan di perum Damri kota Surabaya.

1.3. Batasan Masalah

Pada batasan masalah ini penulis hanya menggambarkan kinerja karyawan di perum Damri kota surabaya.

1.4. Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut :

“Menggambarkan kinerja karyawan Damri dan variasinya serta faktor – faktor yang mempengaruhinya.”

1.5. Tujuan Penelitian.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk menggambarkan kinerja karyawan perum Damri kota Surabaya beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.6. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang penggambaran kinerja karyawan yang ada di perum Damri kota surabaya.
2. Bagi perusahaan, memberikan sumbangan berupa masukan. bagi perum Damri kota Surabaya.
3. Bagi ilmu pengetahuan, yaitu sebagai bahan acuan atau refrensi. bagi yang

berminat melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan perum Damri kota Surabaya.