

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara berkembang dan terdiri dari banyak pulau yang membentang dari Sabang sampai Merauke, dan banyaknya antusiasme masyarakat terhadap kemajuan, Indonesia merupakan negara yang sangat berpotensi kedepannya dalam pengembangan jasa angkutan udara, dimana angkutan udara dapat menjangkau daerah-daerah terpencil sekaligus, dan juga dapat menghemat banyak waktu dalam perjalanan dibanding dengan sarana transportasi lain seperti darat dan laut.

Dengan banyaknya peminat dalam penggunaan transportasi udara, pihak-pihak yang terkait seperti perusahaan penerbangan, dan penyedia layanan penerbangan yaitu bandar udara melakukan berbagai langkah dalam pemenuhan kebutuhan pelanggan yang semakin meningkat dari masa ke masa.

Keberadaan Bandara Husein Sastranegara di kota Bandung, ibukota Provinsi Jawa Barat, menjadikan bandara ini cukup strategis karena didukung oleh intensitas kegiatan domestik sosial ekonomi yang tinggi. Bandara Husein Sastranegara merupakan prasarana pokok untuk menunjang berkembangnya kegiatan sosial ekonomi dan berbagai aktivitas di Jawa Barat. Meningkatnya pergerakan penumpang dan barang diharapkan dapat menciptakan peningkatan ekonomi.

Pertumbuhan lalu-lintas udara secara langsung berpengaruh menunjang laju pertumbuhan ekonomi seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan sarana

transportasi yang cukup jauh dan sulit dijangkau bila menggunakan transportasi darat. Selain itu dari tahun ke tahun permintaan terhadap transportasi udara di Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung terus meningkat.

Peningkatan permintaan pada jasa transportasi udara dari dan ke Kota Bandung harus diseimbangi dengan peningkatan sarana dan prasarana bandar udara, baik untuk kepentingan terhadap pesawat terbang maupun kepentingan penumpang dan barang (*pay load*). Peningkatan sarana dapat berupa peningkatan kapasitas pesawat terbang, ataupun peningkatan prasarana berupa pengembangan sisi udara (*air side*) maupun sisi darat (*land side*).

PT. Angkasa Pura II (Persero), merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang khusus menangani jasa pelayanan pada transportasi penerbangan yakni berupa bandar udara yang merupakan suatu lapangan terbang yang digunakan untuk mendarat dan lepas landas pesawat udara, naik turun penumpang dan bongkar muat kargo dan pos serta dilengkapi dengan fasilitas keselamatan penerbangan dan sebagai perpindahan antar moda transportasi.

Untuk mendapatkan hasil operasional pelayanan yang optimal, perusahaan perlu melakukan pelaksanaan program-program yang berhubungan dengan kegiatan operasionalnya yaitu meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan agar dapat melaksanakan rencana kerja dan program-program kerja perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan

kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Namun dalam hal ini, kinerja karyawan masih belum terlihat begitu optimal. Hal ini dikarenakan masih belum terkelolanya jasa transportasi darat sebagai contoh masih minimnya lahan parkir untuk konsumen dan pengelolaan yang belum teratur. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan. Berikut adalah data penilaian kinerja di PT Angkasa Pura II (Persero) :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero)

Skor	Nilai	Bobot
5	301 ke atas	Sangat Tinggi
4	251-300	Tinggi
3	201-250	Sedang
2	151-200	Rendah
1	150 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan. Melihat kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) di tentukan oleh hasil kerja karyawan tersebut.

Tabel 1.2
Rata-rata Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero)

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2013	247	3	Sedang
2014	226	3	Sedang
2015	196	2	Rendah

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero)

Dari data di atas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2013-2015 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat pada tahun 2013 dengan rata-rata kerja karyawan adalah 247 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2014 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 226 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2015 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 196 dengan skor 2 dan bobot rendah. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) masih belum optimal.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja. Gibson (2010:124) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Diantaranya Faktor individu antara lain keterampilan dan disiplin kerja. Faktor

psikologis yaitu motivasi, dan faktor organisasi antara lain kepemimpinan dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya harus diperhatikan oleh pimpinan sehingga prestasi kerja dapat lebih optimal. Setelah melakukan pra-survey kepada 20 orang karyawan PT Angkasa Pura II maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar kepada kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Faktor-Faktor Yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menjadi
Menurun di PT Angkasa Pura II (Persero)

Variabel	Nilai		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Kompensasi	7	20	35%
Motivasi	5	20	25%
Lingkungan Kerja	2	20	10%
Kepemimpinan	2	20	10%
Budaya Organisasi	0	20	0%
Kepuasan Kerja	1	20	5%
Kompetensi	1	20	5%
Disiplin Kerja	2	20	10%
Jumlah	20	20	100%

Sumber : PT Angkasa pura II (Persero)

Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa faktor yang diduga paling besar mempengaruhi variabel kinerja karyawan menurut responden pada PT Angkasa Pura II (Persero) adalah variabel Kompensasi sebesar 35% dan Motivasi sebesar 25%. Serta diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara penulis kepada beberapa karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang mana hal tersebut dipengaruhi oleh insentif yang belum memuaskan, kurangnya penghargaan, kurangnya komunikasi, usaha karyawan yang belum maksimal, keterlambatan karyawan, dan kurangnya

kerjasama. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi menurunnya Kinerja Karyawan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan di sebuah perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan, salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat membangkitkan dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Selain itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan sebagai penambah semangat dari karyawan untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah kinerja yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Seorang

karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung ”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan dalam Kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (persero) diantaranya :

1. Pemberian insentif yang belum memuaskan karyawan.
2. Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan.
3. Kurangnya pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi.
4. Kurangnya usaha karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai standar perusahaan (dapat dilihat pada Tabel 1.2).
5. Banyaknya karyawan yang datang terlambat.
6. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan.
7. Kurangnya kerjasama antar sesama karyawan.
8. Kurangnya komunikasi sesama karyawan maupun kepada atasan.
9. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas.

10. Kurangnya pengawasan yang diberikan oleh atasan.

11. Tidak adanya sanksi yang tegas.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan di PT Angkasa Pura II (Persero).
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di di PT Angkasa Pura II (Persero).
3. Bagaimana kinerja karyawan yang terjadi di PT Angkasa Pura II (Persero).
4. Berapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupu parsial di PT Angkasa Pura II (Persero).

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi yang diberikan oleh PT Angkasa Pura II (persero).
2. Motivasi kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (persero).
3. Kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (persero).
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Angkasa Pura II (persero).

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai referensi untuk peneliti lainnya. selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempraktekan ilmu yang di dapat di dalam perkuliahan ke dalam dunia kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan melaksanakan tugas dengan baik.

c. Bagi Pihak Lain.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.