

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bandar udara adalah prasarana yang sangat penting dalam sebuah sistem transportasi udara. Bandar udara merupakan kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya. Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang adalah bandara domestik kecil yang berada di Kalimantan barat. Bandar Udara ini terletak sekitar 4 km barat laut dari pusat kota Ketapang. Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang merupakan bandara kelas III dan hanya melayani penerbangan domestik saja. Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang ini dikelola oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang sebagai bandara kelas III yang memiliki tugas melaksanakan kegiatan keamanan dan keselamatan penerbangan serta pelayanan jasa kebandarudaraan. Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan keamanan dan keselamatan penerbangan serta pelayanan jasa kebandarudaraan. Dalam masa pandemi covid19, aktivitas di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang tetap berjalan dengan diterapkannya protokol kesehatan mengacu pada arahan

Gugus Tugas yang berkoordinasi dengan pemerintah pusat, dalam hal ini adalah Direktorat Jendral Perhubungan udara. Hal tersebut merupakan upaya untuk mencegah penyebaran covid19.

Kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Komitmen organisasional karyawan untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya.

Penelitian ini dilakukan karena peneliti melihat bahwa sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi atau perusahaan, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksana tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, pada penelitian ini peneliti melakukan pengujian terhadap pengaruh motivasi dan

komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung dan memotivasi karyawan didalam meningkatkan komitmen terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerjanya. Hasil studi Slamet Riyardi (2011) menyimpulkan bahwa bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat bahwa motivasi dan komitmen sangat penting bagi kinerja karyawan, maka dengan alasan itulah topik ini diangkat ke dalam karya tulis yang berjudul **‘Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang Kalimantan Barat’**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi dan komitmen kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik

faktor eksternal maupun faktor internal. Pada penelitian kali ini akan difokuskan pada dua faktor yaitu, motivasi kerja dan komitmen kerja. Penelitian akan dilakukan di Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang Kalimantan barat.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan didapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan di perusahaan.
 - b. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi Peneliti

- a. Dengan penelitian ini peneliti berharap dapat memahami apakah motivasi dan komitmen kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Dengan penelitian ini peneliti berharap dapat menerapkan teori-teori, ilmu, wawasan, serta informasi yang telah didapat dalam menghadapi masalah masalah yang terjadi terkait kinerja karyawan

3. Bagi Institusi/STTKD

- a. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi institusi terkait pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wawasan institusi tentang pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu institusi meningkatkan kinerja karyawannya.

