

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Peningkatan

a. Definisi Peningkatan

Menurut seorang ahli bernama Adi S, (2003) peningkatan berasal dari kata tingkat. Yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya. Peneliti mencoba untuk melakukan peningkatan secara signifikan guna memperbaiki efektivitas kerja para karyawan di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa khususnya di unit PKP-PK sebagai objek penelitian guna pengoptimalan capaian, proses, dan tanggung jawab serta ukuran kerja pada unit PKP-PK tersebut.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan 8 perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Menurut Dhian (2017) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari luar dan dari dalam,

rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

b. Fungsi motivasi

Menurut Hamalik (2004) Fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambanya suatu pekerjaan.
- 4) Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.

c. Penggolongan Motivasi

Menurut Siagian (2005) motivasi digolongkan menjadi 2 bagian:

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang murni yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang sesungguhnya.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul berkat dorongan dari luar diri seseorang.

d. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2011), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan untuk berprestasi

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja, yaitu seberapa baik kualitas atau mutu kerja yang dapat dihasilkan pegawai unit PKP-PK Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa dalam pekerjaannya. Untuk mengukur Kualitas Kerja pada Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa. Peneliti menggunakan dua pertanyaan pada wawancara yang dilakukan kepada unit PKP-PK Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa, yaitu pertanyaan tentang ketelitian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan tentang teguran yang diterima oleh pegawai karena pekerjaan yang dibebankan dianggap kurang memadai.

b) Tanggung jawab

Tanggung Jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

c) Resiko

Resiko adalah bahaya, akibat atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang. Dalam bidang asuransi, risiko dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketidakpastian, di mana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan suatu kerugian.

2) Kebutuhan memperluas pergaulan

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongn dalam hubungannya denagn orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tinkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengn orang lain.

a) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses di mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

b) Persahabatan

Persahabatan adalah perilaku kerja sama dan saling mendukung antara dua atau lebih entitas sosial. Pendapat peneliti dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan

atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Fasilitas kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, menurut Moenir (2010). Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Menurut Ovidiu (2013) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Rista (2014) fasilitas adalah penyedia perlengkapan– perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan–kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

b. Dimensi Fasilitas Kerja

Menurut Wahyuningrum (2004), menyatakan bahwa fasilitas “segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan operasional yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua fasilitas yang mendukung agar sarana prasarana untuk bekerja dan memberikan pelayanan pada pengguna jasa penerbangan guna memenuhi kebutuhan mereka yang beraneka ragam. Sarana prasarana juga dapat diartikan semua fasilitas yang dapat memungkinkan proses prekonomian berjalan dengan lancar sedemikian rupa sehingga memudahkan pengguna jasa penerbangan dan pegawai untuk memenuhi kebutuhannya.

4. Efektivitas kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Sutarto (2012) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahan tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan. Dalam hal ini efektivitas kerja Unit PKP-PK di rasa perlu di tingkatkan maka penelitian ini saya fokuskan untuk meningkatkan efektivitas kerja pada unit PKP-PK di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja karyawan berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tugas bawahan dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi :

a) Waktu Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

b) Tugas Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan

c) Produktivitas Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya

d) Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.

2) Menurut Hartanto (2005) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

a) Mempunyai bentuk fisik .

b) Dipakai atau digunakan secara efektif dalam kegiatan normal perusahaan .

- c) Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relative permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun Memberikan manfaat dimasa yang akan datang .

5. Bandar Udara

a. Definisi Bandar Udara

Menurut Annex 14 dari ICAO (International Civil Aviation Organization) Bandar udara adalah area tertentu di daratan atau perairan (termasuk bangunan, instalasi dan peralatan) yang diperuntukkan baik secara keseluruhan atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan dan pergerakan pesawat. Bandar Udara adalah 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 antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya.

1) Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa

Bandar udara Dewadaru (IATA: KWB, ICAO: WARU) terletak di Kepulauan Karimunjawa, tepatnya di kemujan, Karimunjawa, Jepara, Jawa Tengah. Pulau Kemujan boleh dikatakan sudah menyatu dengan Pulau Karimun, hanya terpisah selebar sungai kecil. Bandar udara Dewadaru

Karimunjawa terletak di Kota Jepara ,Kecamatan Karimunjawa. Bandar Udara ini memiliki ukuran landasan pacu 1200 x 30 meter dan Jarak dari pusat kota Karimunjawa sekitar 22 km. Bandar udara ini melayani penerbangan dari Semarang

6. Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)

a. Definisi Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)

Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) adalah unit bagian dari penanggulangan keadaan darurat di bandar udara. Kategori khusus pemadam kebakaran yang melibatkan respons, mitigasi bahaya, evakuasi dan kemungkinan penyelamatan penumpang dan awak pesawat yang terlibat dalam (biasanya) darurat darat di bandara.

b. Persyaratan Standar Teknis Dan Operasional Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 [Manual Of Standard CASR Part 139) Volume Iv Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)

Standar waktu beraksi (response time) Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandar Udara Dewadaru Karimun Jawa :

1) Standar waktu beraksi (response time) unit PKP-PK Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa.

a) Waktu untuk mencapai setiap ujung landasan pacu (runway) atau tempat lain di daerah pergerakan pesawat udara, dalam kondisi jarak pandang optimum dan permukaan jalan yang dilalui dalam kondisi baik . Pada siang hari dengan jarak pandang yang bagus dan tidak ada hujan serta tidak ada genangan air, ditetapkan selama 2 (dua) menit dan tidak lebih dari 3 (tiga) menit, dihitung mulai dari diterimanya pemberitahuan di unit PKP-PK atau saat diketahuinya adanya kecelakaan oleh petugas PKP-PK sampai dengan kendaraan PKP-PK menempatkan posisinya untuk melaksanakan pemadaman dan telah memancarkan busa minimum 50% dari rata-rata pancaran (discharge rate) yang dipersyaratkan sesuai tabel kategori bandar udara untuk PKP-PK. Tenggang waktu antara kendaraan PKP-PK yang terdahulu dengan kendaraan berikutnya sekurang-kurangnya tidak lebih dari 1 (satu) menit telah sampai di lokasi kecelakaan pesawat udara dan secepatnya meneruskan pelaksanaan operasi. Dari kutipan di atas menunjukkan bahwa response time / standart waktu beraksi merupakan tolok ukur kinerja pelayanan PKP PK dalam upaya penanggulangan kecelakaan pesawat di wilayah Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian mengenai Pengaruh Perencanaan Peningkatan Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Unit PKP-PK Di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa belum ada, namun penelitian yang hampir mirip dan serupa yaitu mengenai.

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sidanti	2015	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Madiun	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk lingkungan kerja tidak berpengaruh

				terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Madiun
2	Novyanti	2015	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah	Dalam penelitian tersedut diketahui bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

3	Christian G. Kelatow, Adolfina, Dan Irvan Trang	2016	Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado.
4	Eka Desy Wulandari	2015	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama- sama

			Yogyakarta.	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan nilai Fhitung sebesar 286,926 dengan Sig. 0.000. Sumbangan efektif semua variabel bebas sebesar 92,3% terhadap kinerja karyawan dan 7,7% oleh variabel lain</p>
--	--	--	-------------	---



Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di tulis oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda provinsi Sulawesi Tengah. Dalam penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah bahwa penelitian kali ini lebih berfokus terhadap pengaruh perencanaan peningkatan motivasi dan fasilitas kerja terhadap efektifitas kerja unit PKP-PK di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono (2012). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual. Hipotesis merupakan hasil dari kerangka pemikiran yang dilandasi oleh teori yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan

kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya dan bertanggung jawab terhadap target kerja dan resiko kerja.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Efektivitas Kerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Efektivitas kerja

2. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Efektivitas Kerja

Pemberian Fasilitas kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu pentingnya pemberian fasilitas kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi

karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap Efektivitas kerja.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap Efektivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Fasilitas kerja terhadap Efektivitas kerja

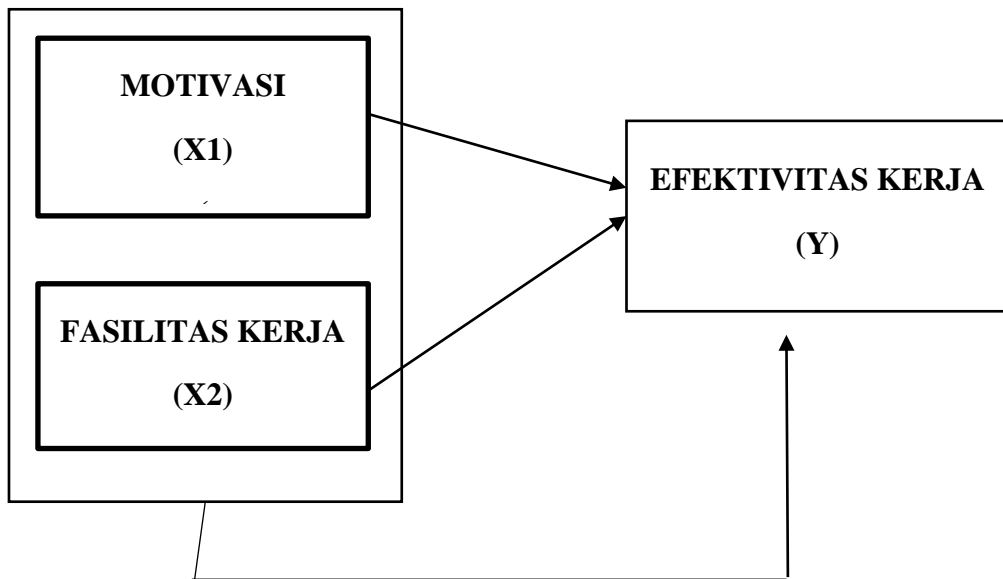
Motivasi kerja dan Fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja sedangkan dengan Fasilitas Kerja dapat menambah dan membantu meringankan beban dalam bekerja. Jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja dan mendapatkan fasilitas kerja yang baik secara bersama-sama maka efektivitas kerja yang dihasilkan karyawan akan lebih unggul dari sebelumnya.

H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Fasilitas kerja terhadap Efektivitas kerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Fasilitas kerja terhadap Efektivitas kerja

D. Kerangka Penelitian

Dari gambaran hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya secara konseptual dapat dirumuskan bahwa pengaruh Peningkatan motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja unit PKP-PK di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

H1 : Peningkatan Motivasi diduga berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja unit PKP-PK di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa.

H2 : Peningkatan Fasilitas Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja unit PKP-PK di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa.

H3 : Peningkatan Motivasi dan Fasilitas Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Efektivitas Eerja unit PKP-PK di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa.