

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Bandar Udara dan PT. Angkasa Pura I

Bandara atau Bandar udara yang juga disebut dengan istilah airport merupakan sebuah fasilitas di mana pesawat terbang seperti pesawat udara dan helikopter dapat lepas landas dan mendarat. Suatu bandar udara yang paling sederhana minimal memiliki sebuah landasan pacu, sedangkan untuk bandara-bandara besar biasanya dilengkapi berbagai fasilitas lain, baik untuk operator layanan penerbangan maupun bagi penggunaanya seperti bangunan terminal dan hangar.

Bandar Udara Internasional Lombok adalah Bandara domestik dan internasional yang berlokasi di Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia. Bandara ini dioperasikan oleh PT. Angkasa Pura I. PT. Angkasa Pura I (PERSERO) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang kegiatan perusahaan di Bandar Udara yang saat ini mengelola 15 (lima belas) bandar udara dikawasan tengah dan timur Indonesiasalah satunya yaitu Bandar Udara Internasional Lombok. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, suatu perusahaan akan mengadakan perubahan- perubahan dalam organisasi yang bertujuan agar perusahaan tersebut

dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dalam upaya mewujudkan perubahan tersebut tentunya dibutuhkan pengelolaan yang baik. PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Lombok dalam menghadapi perubahan-perubahan baik yang bersifat bisnis maupun operasional ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Upaya dalam pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Lombok yaitu dengan cara memberikan kepemimpinan dan lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi karyawan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lainnya dan yang lebih penting adalah bagaimana individu dapat berperilaku secara baik dan menyenangkan di bawah pimpinan yang arif. Seorang pemimpin juga harus memperhatikan variasi karakter anggota kelompoknya. Karyawan dituntut untuk mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Selain itu kepemimpinan sangat berperan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Oleh sebab itu pimpinan harus peka dan peduli dalam menjaga suasana

yang harmonis dalam lingkungan kerja agar guna menjaga dan memotivasi pegawai kearah produktivitas maksimal.

Mulyadi dan Rivai (2012), menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

Stephen P. Robbins (2006), kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli diatas, bahwa kepemimpinan sebenarnya adalah bagaimana pemimpin bisa mengajak bawahannya menuju tujuan perusahaan. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus bisa mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan parabawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan.

1) Teori Kepemimpinan

Rivai Mulyadi (2012), mengemukakan bahwa teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori mengenai kepemimpinan dapat digolongkan kedalam tiga pendektan utama yaitu :

a) Pendekatan Sifat

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pribadi dari para pemimpin.

b) Pendekatan Kepribadian

Perilaku Pemimpin yang berorientasi pada bawahan mendelegasikan pengambilan keputusan bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memilikiperhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi pengikutnya.

c) Pendekatan Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa Pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan satu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

2) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Rivai (2012), berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mensyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

a) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

c) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

e) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

3) Dimensi Kepemimpinan

Rivai (2012), mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa

melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu :

- a) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- b) Kemampuan yang efektivitas
- c) Kemampuan yang partisipatif
- d) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
- e) Kemampuan dalam memberikan bimbingan dan pelatihan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai

dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja. Isyandi (2004). Simanjuntak (2003), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja maksimal.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu : (Siagian, 2006)

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor lingkungan kerja fisik :

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Kebersihan

2. Faktor lingkungan kerja non fisik :

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerjasama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut : Simanjuntak (2003)

- 1) Pelayanan kerja
- 2) Kondisi kerja
- 3) Hubungan kerja

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004), adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan / pencahayaan di tempat kerja
- 2) Temperature / suhu di tempat kerja
- 3) Kelembapan udara di tempat kerja
- 4) Tata warna di tempat kerja
- 5) Sirkulasi udara di tempat kerja

Di dalam indikator lingkungan kerja, ada dua poin utama yang membagi hal ini, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Di dalam lingkungan kerja fisik, ada poin-poin lainnya, yaitu penerangan / pencahayaan, temperature / suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, musik, dekorasi, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik, ada poin lainnya, yaitu hubungan sosial di tempat kerja antara bawahan dengan atasan dan juga hubungan di antara bawahan.

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003).

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cermin yang paling penting sederhana dari motivasi.

Motivasi menurut Sutrisno (2010), adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menurut Hasibuan (2010), adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dibenahi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

b. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktifitas kerja setiap karyawan meningkat sehingga dari setiap pekerjaan karyawan meningkat pula. Hasibuan (2010), menyatakan bahwa

tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada perusahaan seperti :

1. Dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerjakaryawan.
3. Dapat menciptakan suasana dalam hubungan kerja yang baik.
4. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
5. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor . Ella Jauvani Sagala (2009), faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1) Faktor Intern

Faktor intern adalah faktor pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan sebagai individu , berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator – indikator faktor intern terdiri dari :

- a) Kondisi kerja yang baik
- b) Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas
- c) Promosi dan perkembangan bersama organisasi
- d) Keamanan pekerjaan

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri karyawan sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Indikator – indikator faktor ekstern terdiri dari :

- a) Gaji
- b) Kebijakan perusahaan
- c) Kondisi kerja
- d) Hubungan antar pribadi

d. Metode – Metode Motivasi

Metode – metode motivasi menurut Hasibuan (2010), adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi langsung (direct motivation), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- 2) Motivasi tidak langsung (indirect motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat 40 melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

e. Indikator – Indikator Motivasi

Indikator – indikator motivasi menurut Wibowo (2011), adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan
- 5) Kebutuhan akan afiliasi

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nova Erika Pakpahan	2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Lion Mentari Airlines Bandara Kualanamu	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Lion Mentari Airlines Bandara Kualanamu.
2.	Isnan Arief Aryono	2017	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta Dengan Variabel Motivasi Sebagai	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel motivasi sebagai intervening.

			Intervening	
3.	Putro Pandhu Setyo	2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Porter di Terminal Kargo Bandar Udara Juanda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi porter di terminal kargo Bandar udara juanda.

Sumber : Peneliti (2020)

C. Hipotesis

Sugiyono (2014), Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Dalam penelitian ini terdapat jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian diatas :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura I.

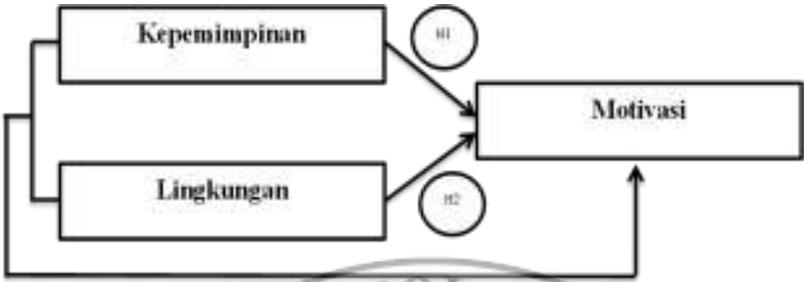
H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura I.

H3 : Kepemimpinan dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura I.

D. Kerangka Berfikir

Polancik (2009), Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (research question) dan merepresentasikan suatu

himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut. Berdasarkan uraian di atas, makakerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir
Sumber : Peneliti (2020)



1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan

Wursanto (2002), Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap kerja seseorang. Yang termasuk ke dalam lingkungan kerja disini antara lain kondisi kerja dan keamanan dalam pekerjaan. Kondisi kerja dikatakan baik jika memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik kondisi fisik maupun psikologis. Sedangkan yang dimaksud dengan keamanan dalam pekerjaan ialah keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap karyawan menghendaki adanya jaminan keselamatan kerja. Berbagai macam bentuk keamanan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala macam tuduhan dan hinaan. Kesemuanya itu apabila terpenuhi dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif seorang karyawan akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya dengan benar, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan

Thoha (2012), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Robbins (2008), juga mengatakan hal yang sama bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Definisi-definisi tersebut memandang beberapa unsur mengenai proses mempengaruhi yakni menyangkut keterlibatan orang lain atau kelompok orang

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, adanya faktor tertentu pada pemimpin sehingga orang lain bersedia dipengaruhi baik secara sukarela maupun keterpaksaan, dan adanya usaha bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi-definisi tersebut di atas, faktor utama dari kepemimpinan adalah proses mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Jadi kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang ataupun sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin haruslah dapat mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan

Aurelia (2013), dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.