

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu faktor penting suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manusia merupakan salah satu penentu dan penggerak dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Badriyah (2015) mengemukakan sumber daya manusia yang baik menghasilkan kinerja yang baik sehingga memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih dipandang sebagai aset berharga bagi organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam

pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana karyawan akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaanya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.

Hamali (2018) mengemukakan pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses dari mengajarkan sesuatu pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin bisa menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai standar operasional kerja. Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Pelatihan terhadap kinerja pada suatu karyawan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan dalam sebuah perusahaan.

Faktor-faktor lain selain pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya adalah motivasi. Sutrisno

(2016) mengemukakan motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi dapat di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Produktivitas dapat meningkatkan kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dan bekerja dengan sangat baik sesuai dengan keinginan sebuah perusahaan akan mendapatkan pemberian insentif semi material yang berupa penempatan karyawan yang tepat, memberikan pelatihan atau menyediakan sebuah fasilitas kerja dan pemberian insentif material dengan pemeberian penghargaan yang cukup untuk keperluan pribadi.

Sutrisno (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil yang diperoleh dari hasil kerja dicapai seseorang yang di ukur dari kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam sebuah pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses yang kesinambungan untuk mnegidentifikasi dengan mengukur dan mengembangkan kinerja individual dan tim secara dapat menyelaraskan kinerja karyawan dengan sesuai dengan tujuan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik maka dalam suatu perusahaan akan tercapai dan menghasilkan hasil yang efisien yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Kinerja karyawan suatu perusahaan ataupun

organisasi maka berbeda setiap unit dan memiliki tanggung jawab yang besar.

PT Angkasa Pura 1 merupakan badan usaha milik negara yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis Bandar udara Indonesia. PT Angkasa Pura di bagi 2 wilayah, yaitu Angkasa Pura 1 dan Angkasa Pura II. Bandar Udara Adisoemarmo solo merupakan Bandar udara yang di kelola oleh PT Angkasa Pura I. Salah satu unit di bandara udara ini adalah Unit Aviation Security (Avsec). Unit Aviation Security (Avsec ) sangat berperan penting di dalam hal menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan yang meliputi keselamatan penumpang, awak pesawat dan masyarakat umum terhadap tindakan melawan hukum dengan mencegah tersangkutnya barang –barang yang dapat membahayakan penerbangan dan melakukan pengecekan tiket penumpang sampai dengan flow barang yang di bawa oleh calon penumpang di security check point (SCP 1) maupun security check point (SCP 2). Mengingat tugas Avsec yang cukup berat tersebut maka personil Avsec harus memiliki keahlian khusus untuk menunjang kinerjanya .

Peraturan Dirjen perhubungan udara Nomor SKEP/ 2765/12/2010 Bab 1 butir 09, menyebutkan Aviation Security (Avsec ) adalah personil keamanan penerbangan yang telah memiliki lisensi yang diberi tugas dan tanggung jawab dibidang keamanan penerbangan. Berdasarkan peraturan tersebut dapat ditegaskan bahwa untuk menjadi Avsec seseorang harus menempuh pendidikan Avsec terlebih dahulu.

Pelatihan karyawan juga sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karena jika karyawan khususnya di Unit Aviation Security (Avsec) tidak memiliki pelatihan yang baik maka kinerja akan tidak maksimal sesuai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka personil avsec PT Angkasa Pura 1 Surakarta yang bertugas di Bandar Udara Adisoemarmo diberikan pelatihan satu tahun sekali guna meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi juga berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan Unit Aviation security (Avsec) karena jika tidak mendapatkan motivasi kerja maka karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan observasi awal pada waktu penulis melakukan studi pendahuluan di Bandar Udara Internasional Adisoemarmo, personil Avsec di screening check point (SCP) 1 kurang tekordinir dengan baik karena sering beristirahat atau ada tugas mendadak dari atasannya sehingga untuk mengganti personil di SCP 1 mengambil personil di SCP 2, hal ini mengakibatkan tugas SCP 2 menjadi terganggu. Peneliti juga menemukan beberapa personil Avsec yang sering terlambat apel sehingga perlu adanya binaan dari atasan dengan memberikan motivasi agar lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan unit Aviation Security Pada PT Angkasa Pura 1 Surarakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah di atas maka, permasalahan dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Unit Avsec PT Angkasa Pura 1 Surakarta.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Unit Avsec PT Angkasa Pura 1 Surakarta.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Unit Avsec PT. Angkasa Pura 1 Surakarta.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas maka penulis hanya membatasi masalah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Avsec perusahaan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Surakarta.

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Unit Avsec PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Surakarta.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Unit Avsec PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Surakarta.

3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Unit Avsec PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Surakarta.

#### **E. Manfaat hasil penelitian**

Manfaat yang didapat dari penelitian di atas adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah referensi perpustakaan STTKD.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah sejenis.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Peneliti dapat mempraktekan teori yang pernah di dapat di bangku kuliah khususnya dalam penulisan karya ilmiah.
- b. Bagi perusahaan dapat menjadi bahan dan masukan mengenai 'Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan'.