

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

Pada landasan teori ini akan bisa dijabarkan mengenai teori–teori yang mendukung permasalahan penelitian meliputi pengertian sumber daya manusia, teori tentang Bandar udara, pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, dan pengertian Avsec.

##### 1. Bandar Udara

Menurut Annex 14 dari ICAO (International Civil Organization): Bandar udara adalah area tertentu didaratan atau perairan (termasuk bangunan instalasi dan peralatan) yang diperuntukan baik secara keseluruhan atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan dan pergerakan pesawat. Sedangkan menurut Direktorat Jendral Perhubungan adalah kawasan di daratan /perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan antar moda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya. Adapun fungsi mempercepat arus lalu lintas penumpang melalui transportasi udara .

## 2. Aviation Security ( Avsec)

Aviation security merupakan departemen yang berada divisi Keamanan dan menjamin keselamatan pengguna jasa penerbangan, di seluruh area penerbangan termasuk juga awak pesawat udara, para penumpang, petugas di darat. Petugas dari Aviation Security itu harus “Wajib” mempunyai lisensi atau surat tanda kecakapan petugas (STKP).

### a. Fungsi utama

Menjaga dan menjaminn keselamatan penumpang dan awak pesawat udara, dan serta mendukung dan membantu kelancaran program kerja departemen.

### b. Tanggung Jawab

Aviation Security (Avsec) memiliki tanggung jawab utamanya merupakan memastikan keselamatan dari setiap penerbangan yang ada di Bandar Udara Tersebut.

### c. Tugas –Tugas dari Aviation Security (Avsec)

#### 1) Menjamin Keamanan Penerbangan

Avsec di bandara harus di tuntut mampu memberikan Jaminan Keselamatan Penerbangan dari setia ancaman tindakan kriminal dengan demikian, setiap penerbangan yang ada di bandara dapat berjalan dengan lancar dan aman

#### 2) Melakukan Pemeriksaan

Avsec di bandara akan melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan kepada penumpang maupun awak pesawat udara

dan juga barang bawaanya. Sehingga adanya pemeriksaan ini hal yang merugikan bisa dihindari.

### 3) Melakukan Pengawasan

Pengawasan benar-benar di kerjakan dengan maksimal karena berkaitan erat dengan kenyamanan dan keamanan bandara tersebut. Sehingga hal yang mencurigakan, mereka langsung mengambil tindakan. Oleh karena itu Aviation Security akan selalu berjaga sepanjang waktu.

#### d. Pendidikan dan Pelatihan Aviation Security meliputi:

##### 1) Basic Aviation Security

Memiliki tugas untuk melihat profiling seseorang yang tugasnya memeriksa orang secara manual. Memeriksa tubuh, melihat wajah, apakah ada sesuatu yang mencurigakan atau tidak, pemeriksaan dari kaki sampai ke atas, basic (Avsec) di Bandar Udara Adisoemarmo Surakarta sebanyak 77 personil.

##### 2) Junior Aviation security

Memiliki tugas mengoperasikan perangkat mesin X-Ray dan memantaunya di monitor, minimal mempunyai sertifikat. Junior Avsec di Bandar Udara Adisoemarmo Surakarta sebanyak 33 personil.

##### 3) Senior Aviation Security

Bertugas sebagai supervisor, mengawasi cara kerja para avsec secara keseluruhan. Jadi ketiga kualifikasi itu di setiap

Bandar udara pasti ada. Senior Bandar Udara Adisoemarmo  
Surakarta sebanyak 17 personil

### 3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Mondy (2014), menyatakan bahwa Human Resource Manajement atau bisa di katakan manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan individu dalam mencapai tujuan organisasi karena sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, konsekuensinya dalam manajer pada setiap jenjang harus bisa memperhatikan tantangan baik seperti tantangan lingkungan, tantangan organisasional dan tantangan individual. Dessler (2013), mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan dalam menangani manusia atau aspek personal dalam pekerjaan manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendapatkan, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, kesempatan, dan konsep teknik yang di perlukan dalam menggerakkan daring atau aspek –aspek personel dari pekerjaan manajemen. Food dan Hook (2011) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia terbagi atas beberapa karakteristik utama dari pendekatan manajemen sumber daya manusia pada saat mengelola manusia, manajemen sumber daya manusia adalah upaya dasar untuk mengelola manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian tindakan manajerial (perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan pengendalian) dalam kerangka strategis dengan kegiatan yang saling berurutan.

#### 4. Pelatihan

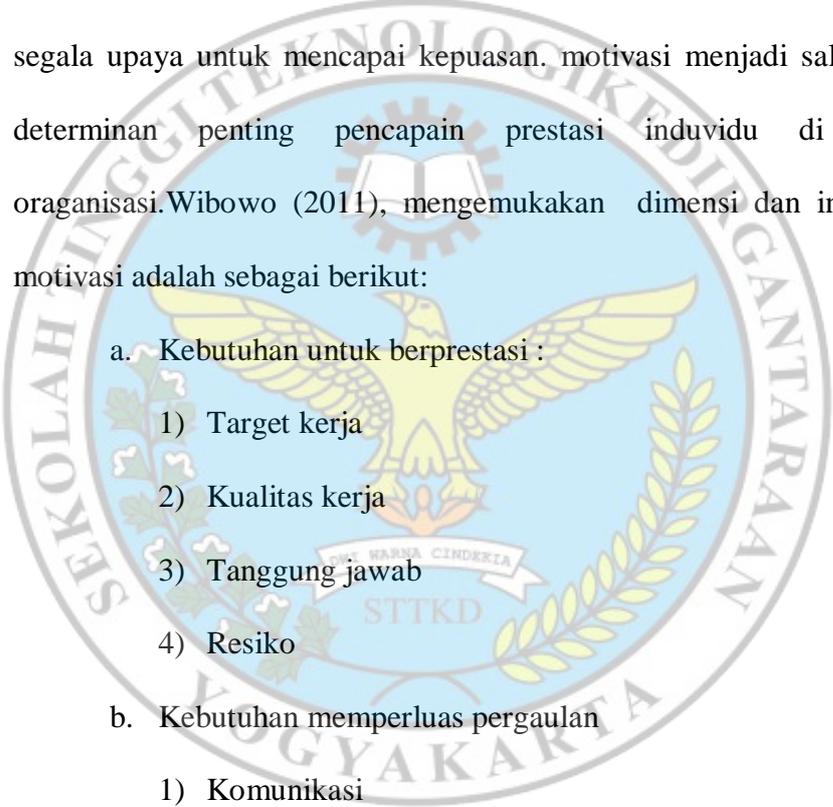
Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan pelatihan adalah pelatihan akan berhasil jika proses mengisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan dapat meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing yang berbeda-beda. Gomes (2010) mengemukakan ada 5 indikator pelatihan yaitu:

- a. Skill Training Merupakan jenis training yang diadakan dengan tujuan agar peserta berhubungan dengan pekerjaannya.
- b. Retraining Merupakan jenis training SDM yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang.
- c. Cross Functional Training Merupakan sebuah training yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- d. Creativity Training Merupakan sebuah training SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan berkat melainkan sebuah skill yang bisa dipelajari.
- e. Team Training Merupakan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi,

bagian dan di tuntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan.

## 5. Motivasi

Malayu Hasibun (2012) mengemukakan motivasi adalah suatu pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama ,bekerja efektif dan intergritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. motivasi menjadi salah satu determinan penting pencapai prestasi induvidu di suatu organisasi. Wibowo (2011), mengemukakan dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 
- a. Kebutuhan untuk berprestasi :
    - 1) Target kerja
    - 2) Kualitas kerja
    - 3) Tanggung jawab
    - 4) Resiko
  - b. Kebutuhan memperluas pergaulan
    - 1) Komunikasi
    - 2) Persahabatan
  - c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
    - 1) Pemimpin
    - 2) Duta perusahaan
    - 3) Keteladanan

## 6. Kinerja Karyawan

Moeheriono (2014) mengemukakan kinerja adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Adapun variabel terikat didalam penulisan ini adalah berupa kinerja. Kinerja (Y) adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kreteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut

Mathis (2011) mengemukakan kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

### B. Penelitian yang Relevan

Kegunaan penelitian yang relevan adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan

pijakan atau dasar untuk penelitian ini. Adapun hasil penelitian-penelitian terdahulu seperti akan diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan**

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fernanda M.B Tuhumena, Chrisoffel Kojo dan Frederik G. Worang	2017	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pengadaian (PERSERO) kantor wilayah manado.	Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Pada PT.Pengadaian (persero) kantor wilayah V manado.
2	N.Lilis Suryani,Lili Sularmi dan Muhammad Abdul Rajak	2020	Pengaruh pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai oada secretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.	Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,685 + 0,291 X_1 + 0,466 X_2$ , nilai kolerasi sebesar 0,770 atau memiliki hubungan kuat dengan kontibusi pengaruh sebesar 59,4 % sedangkan sisanya sebesar 40, 6 % dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> f$ tabel atau $(56,216 > 3,970)$ .dengan demikian

				hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.
3	Nur Rahma Andayani , S.IP., M.Si dan Prisika Makian	2016	Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasioanl	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif Secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan.

**Sumber : jurnal penelitian**

Persamaan penelitian ini dengan penelitian nomor 1 (1), sama sama meneliti 3 (tiga) variabel. Penelitian yang di lakukan sama terdiri dari variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Variabel Kinerja (Y). Yang menjadi pembeda adalah subjek penelitian ini dan tempat penelitian nomor 1 satu tempat penelitiannya di PT. pengadaian (persero) kantor wilayah V manado sedangkn penelitian ini di PT Angkasa Pura 1 Surakarta.

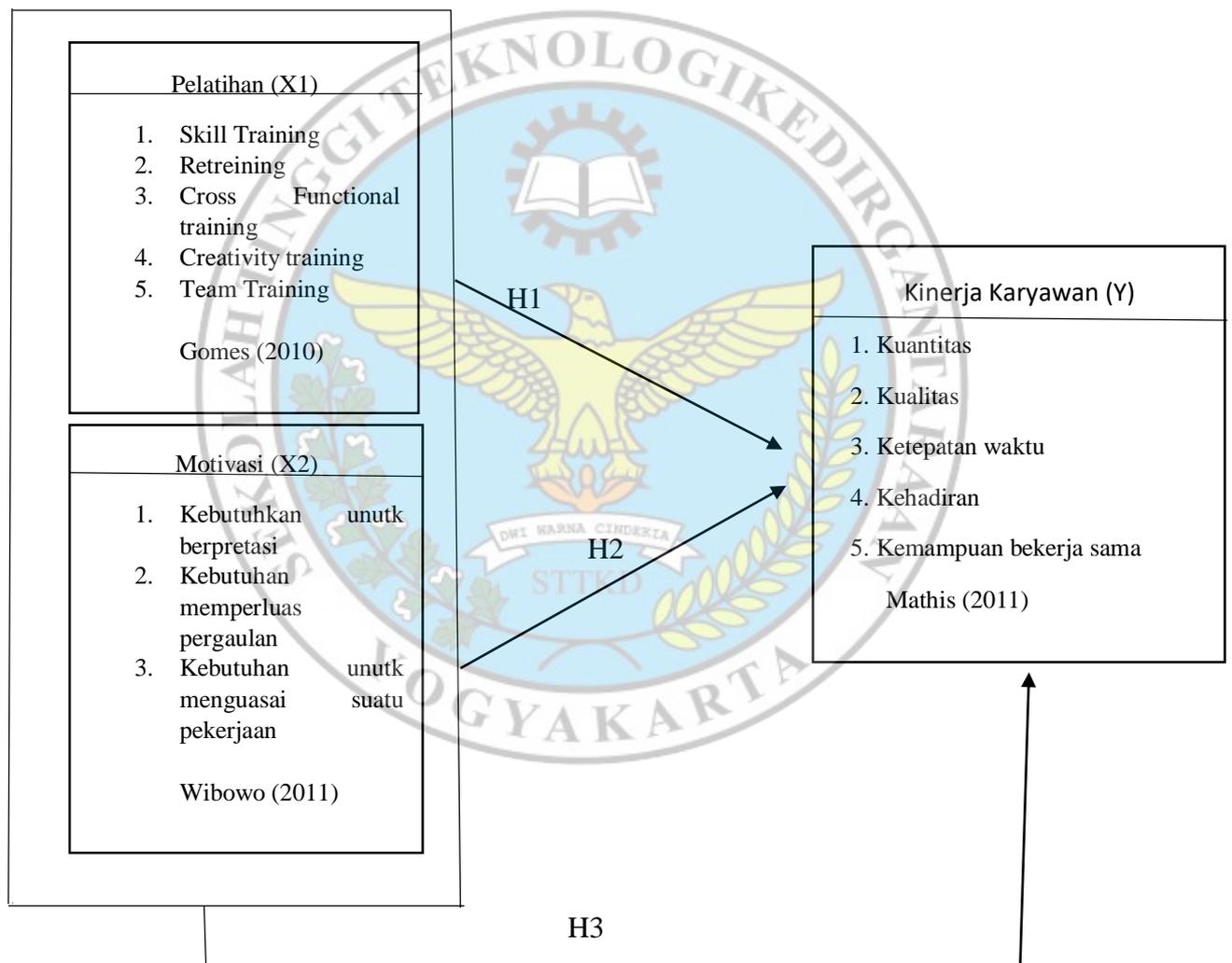
Persamaan penelitian ini dengan nomor 2 (dua) sama–sama meneliti 3 (tiga) variabel. Perbedaan untuk penelitian ini adalah subjek dari penelitian ini dan tempat penelitian nomor 2 tempat penelitiannya adalah sekretariat dinas perhubungan provinsi DKI Jakarta sedangkan penelitian ini di PT Angkasa Pura 1 Surakarta.

Persamaan Penelitian ini dengan nomor 3 (tiga) Sama–sama meneliti 3 (tiga) variabel. Perbedaan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian ini dan tempat penelitian di PT. PCI Elektronik Internasional. Sedangkan penelitian ini di PT Angkasa Pura 1 Surakarta.



### C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan dari variabel bebas (X) yaitu pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan unit Aviation Security PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber: Peneliti (2020)

Indikator variabel dalam penelitian ini yaitu, pelatihan (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2 Indikator

Pelatihan ( <b>Gomes 2010</b> )	Motivasi ( <b>Wibowo 2011</b> )	Kinerja karyawan ( <b>Mathis (2011)</b> )
a. Skill Training	a. Kebutuhan untuk berpretasi	a. Kuantitas
b. Retraining	b. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	b. Kualitas
c. Cross Functional Training	c. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	c. Ketepatan waktu
d. Creativity Training		d. Kehadiran
e. Team Training		e. Kemampuan bekerja sama

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebagai kesimpulan sementara terhadap rumusan masalah penelitian kebenaran dari hipotesis harus di buktikan melalui data yang terkumpul Sugiyono (2016). Berdasarkan penelitian Fernanda (2017) hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh bersama-sama terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian N.lilis dkk, nur rahma dan prisika.

Penelitian ini akan mendeskripsikan variabel yang saling berkaitan antara kopetensi dan capaian kinerja. Hipotesis dibagi menjadi dua bagian yaitu hipotesis nihil yang biasanya disingkat dengan ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif biasanya disebut hipotesis kerja atau disingkat ( $H_a$ ).

Hipotesis nihil ( $H_0$ ) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungannya atau pengaruh antara variabel lain sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Berdasarkan teori di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan unit Aviation Security Pada PT Angkasa Pura 1 Surakarta.

H1 : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan unit Aviation Security Pada PT Angkasa Pura 1 Surakarta.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan unit Aviation Security Pada PT Angkasa Pura 1 Surakarta.

H2 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan unit Aviation Security Pada PT Angkasa Pura 1 Surakarta.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan unit Aviation Security Pada PT Angkasa Pura 1 Surakarta.

H3: Terdapat pengaruh antara Pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan unit Aviation Security Pada PT Angkasa Pura 1 Surakarta.

