

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jasa pelayanan transportasi udara (penerbangan) yang memiliki keunggulan dalam hal kecepatan tinggi telah menarik masyarakat pengguna jasa penerbangan, disukai karena penerbangan memiliki kecepatan yang tinggi dengan tidak memiliki kepadatan udara. Peranan transportasi udara khususnya penerbangan komersial sangat penting dalam pengembangan ekonomi dan sosial yang ditunjukkan oleh peningkatan jumlah permintaan jasa penerbangan yang diukur dari pertumbuhan penumpang. Dibalik semua itu pastinya ada peranan besar Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja dengan kinerja yang baik demi terciptanya kepuasan penumpang khususnya transportasi udara.

Ditengah persaingan dan perkembangan industri penerbangan yang sangat ketat dan pesat, Sumber Daya Manusia (SDM) yang tanggung jawab dan berdedikasi memegang peranan kunci untuk mencapai visi dan misi yang telah ada dan telah diancangkan oleh Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaram. Menyadari hal tersebut, peningkatan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan.

Sebagai bagian dari upaya pencapaian visi dan misi Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam yang merupakan bandar udara yang dikelola oleh Pemerintah Kota Pagaralam dan termasuk bandar udara yang belum lama beroperasi.

Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam memperkuat pengembangan SDM melalui pendekatan Human Resource Performance Based Culture, yaitu sebuah pendekatan yang bertujuan untuk menumbuhkan budaya kerja yang meletakkan kinerja karyawan sebagai dasar utama untuk pengembangan dan penghargaan karyawan. Mengingat Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam ini belum lama beroperasi sehingga Pemerintah Kota Pagaralam sekuat tenaga untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas baik dari segi fasilitas maupun pelayanannya, sehingga mampu bertahan dan berkembang, mengingat juga tujuan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu dibangun karena potensi wisata Pagaralam yang tak kalah mempesona sehingga mampu memikat wisatawan baik dalam dan luar negeri untuk berwisata ke Pagaralam.

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja karyawan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan di industri penerbangan bergantung kepada karyawannya, dimana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan di industri penerbangan. Baik dan buruk kinerja karyawan akan

berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang akan diperoleh.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Seperti yang diketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan manapun. Karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik akan sulit untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan oleh suatu bandar udara.

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan kompensasi, reward dan motivasi yang diterapkan atau diberikan dalam suatu perusahaan. Kompensasi dan reward yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat membantu atau memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan karyawan dengan kinerja yang tinggi sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan kompensasi dan reward yang ada dalam masing – masing karyawan, “Maheswari dan Lutvy (2015:230-248).

Bandar Udara Internasional Atung Bungsu menerapkan sistem kompensasi dan pemberian reward yang baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kebijakan pemberian kompensasi oleh Kepala Bandar Udara

Internasional Atung Bungsu Pagaram diharapkan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawannya.

Pemberian kompensasi dan reward sangat erat kaitannya dengan motivasi dalam setiap diri karyawan. Karyawan mengharapkan kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, “Maheswari dan Lutvy (2015:230-248). Jika perusahaan memberikan kompensasi berupa kenaikan gaji atau berbagai bonus lainnya, dan juga jika perusahaan memberikan reward terhadap karyawan yang berprestasi, itu sangat diharapkan akan mendorong motivasi karyawan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Alasan yang menjadi dasar penelitian ini bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting dalam suatu perusahaan.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dari

karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, bahwa kompensasi dan dan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan untuk peningkatan kinerja karyawan. Dari latar belakang penelitian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaram?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaram?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaram?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaram.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaram.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaram.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaram.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah ini digunakan untuk lebih memfokuskan pada masalah. Sehingga tidak menyimpang dari akar permasalahan, dan dapat focus pada inti masalah yang telah diuraikan diatas. Maka penulis memberikan Batasan masalah hanya meneliti beberapa identifikasi masalah:

1. Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan reward pada Bandar Udara Internasional Atung Bungsu.
2. Motivasi terhadap karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu.

E. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan apengetahuan mengenai pentingnya kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam.
2. Bagi Perusahaan
Dapat digunakan sebagai referensi bagi Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam dalam meningkatkan berbagai hal dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik.
3. Bagi STTKD

Sebagai bahan untuk referensi penelitian – penelitian yang sejenis, dimasa yang akan datang dan penelitian ini juga dapat memberikan pengalaman bagi semua orang berpergian dengan menggunakan sebuah maskapai penerbangan.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan yang dikemukakan dalam penulisan skripsi ini dapat dirincikan ke dalam 5 bab, dapat diperincikan satu persatu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang beberapa penelitian terdahulu, sedangkan untuk landasan teori yang digunakan menjelaskan tentang beban kerja, motivasi kerja, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang rancangan penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis data, instrument penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara mendalam mengenai ringkasan hasil penelitian tentang data yang diperoleh dari perusahaan dan selanjutnya data tersebut dianalisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data yang telah dilakukan disertai dengan saran yang bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka merupakan informasi sumber pustaka yang digunakan untuk menjadi referensi dalam penyusunan skripsi.

LAMPIRAN

Lampiran memuat tentang data – data tambahan yang diperlukan (dilampirkan) dalam skripsi.

