

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini merupakan era modern yang bersamaan dengan pesatnya perkembangan teknologi. Hal ini menjadikan tiap-tiap aktivitas atau kegiatan menjadi lebih mudah. Salah satunya hal untuk mempermudah aktivitas atau kegiatan tersebut ialah tak bisa lepas dari moda transportasi, termasuk transportasi udara. Seiring perkembangan zaman, perusahaan transportasi udara juga semakin maju dan berkembang, baik dari segi moda transportasi itu sendiri maupun pelayanannya. Dengan perkembangan tersebut memunculkan banyak perusahaan pada dunia penerbangan, di antaranya ialah dari perusahaan maskapai sendiri, perusahaan dari kebandarudaraan, hingga perusahaan dalam pelayanan penumpangnya. Dalam setiap perusahaan sudah pasti memiliki tujuan pencapaiannya masing-masing. Akan tetapi dalam mewujudkan jalannya tujuan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada tata cara manajemennya untuk bisa memperoleh kinerja yang baik dan benar. Untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi terbaik diperlukan pendukung yang tepat. Sehingga dalam setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan inti penggerak dari sebuah perusahaan, sebab sumber daya manusia sebagai pemegang peranan terpenting, yaitu sebagai pengelola sistem untuk melancarkan jalannya tujuan dari suatu

perusahaan. Dalam pengelolaan tersebut harus memperhatikan berbagai aspek yang penting, seperti mengenai kompetensi, hingga kedisiplinan, dan tingkat kenyamanan dalam menjalankan kinerjanya. Kompetensi dan kualitas yang tepat serta kedisiplinan dari sumber daya manusia yang diterapkan dalam perubahan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga karyawan atau pegawai dapat memberikan kualitas terbaik yang mereka miliki dan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam perusahaan. Sehingga dengan begitu dapat dikatakan kinerja karyawan atau pegawai dalam perusahaan itu tepat dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Sama halnya dengan penjabaran dari Riyanda (2017:16) bahwasannya sumber daya manusia yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2006:10). Sumber daya manusia sebagai pemegang peranan terpenting yaitu faktor utama produksi dalam setiap perusahaan yang biasanya disebutkan sebagai karyawan. Setelah itu karyawan melakukan suatu kegiatan yang ditujukan untuk perusahaan dengan tanggung jawab yang sesuai. Hal inilah yang disebut sebagai kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara dalam Riyananda (2017:17) menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah hal terpenting setiap perusahaan yang harus dicapai dengan konsistensi dan harus selalu ditingkatkan, karena kinerja memiliki pengaruh penting pada tiap perusahaan dan tujuan perusahaan, bahkan kinerja digunakan sebagai identitas perusahaan dalam pengalokasian karyawannya. Kinerja tiap karyawan dapat diamati dari cara karyawan dalam menjalankan masing masing penugasannya seperti dalam performance karyawan yang meliputi kompetensi, kedisiplinan, kemandirian, kepercayaan diri, serta tanggung jawab dari setiap karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Gapura Angkasa JOUMPA di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. JOUMPA merupakan produk bisnis tambahan (ancillary business) dari PT. Gapura Angkasa yang bergerak khusus pada bidang pelayanan jasa (Airport Assistance) dengan mengutamakan service excellent, yang merupakan kegiatan jasa-jasa penunjang penerbangan yang berada di land side (sisi darat) terutama di gedung terminal bandar udara. Perusahaan ini melakukan penilaian sumber daya manusia guna memastikan kualitas karyawan yang dimiliki berada di level prima agar siap selalu dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada. Sistem penilaian kinerja ini dilakukan secara menyeluruh dengan sistem terpadu yang dijalankan pada tiap perusahaan sehingga memudahkan pemantauan kinerja seluruh karyawan yang dapat mendorong produktivitas karyawan untuk perusahaan. Sistem penilaian kinerja karyawan atau pegawai dalam perusahaan ini mengacu pada hasil kerja yang termasuk dengan

kompetensi dan culture atau budaya, dan salah satu culture tersebut adalah tingkat kedisiplinan pada karyawan perusahaan.

Salah satu upaya dari perusahaan ini dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan memerhatikan kompetensi dari karyawan yang mereka miliki. Menurut Undang-Undang No.13 tahun (2003) tentang ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi menurut Liestyodono dan Purwaningdyah dalam Riyanda (2017:20) merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sebab kompetensi merupakan dasar kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan kombinasi dari kompetensi yang dimiliki karyawan atau pegawai itu sendiri. Menurut Sudarmanto (2009:32) menjelaskan bahwa kompetensi sebagai atribut kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan peningkatan kompetensi bagi karyawan itu sendiri, baik kinerja itu secara individu maupun berkelompok. Kompetensi setiap karyawan dalam perusahaan dapat dicapai dan ditingkatkan lagi agar mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan cara diberikannya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam

perusahaan serta pemberian pengarahan yang tepat. Sehingga karyawan akan memiliki kompetensi yang memadai atau bahkan lebih, serta menjadi terlatih dengan kebiasaan dari pelatihannya dan menjadikan mereka lebih mahir.

Selanjutnya adalah mengenai disiplin, yang merupakan faktor kedua untuk pencapaian kinerja dalam perusahaan. Bahkan disiplin memiliki pengaruh pada karyawan ketika dalam lingkup perusahaan maupun lingkup keseharian individu mereka. Disiplin menurut Rivai (2010:825) merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan. Disiplin juga sebagai pilar dalam melakukan kinerja yang lebih seringnya diidentikkan dengan ketepatan waktu, guna mempermudah dalam mengatur rencana pekerjaan dalam perusahaan, sehingga semua tugas karyawan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal tersebut juga dapat menaikkan hasil kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan sebab disiplin dapat membawa keberhasilan dalam kerja. Menurut Rivai (2017:221) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian dari Muhammad Riyanda (2017) yang mengkaji “pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan Kota Yogyakarta” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Namun berdasarkan hasil observasi pada saat penulis melakukan kegiatan On the Job Training ditemukan beberapa masalah pada kegiatan kinerja karyawan di PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar, di antaranya yaitu kompetensi yang dimiliki karyawan serta tingkat disiplin pada karyawan terkadang mengalami penurunan, baik dalam melakukan pelayanan terhadap customer atau pelanggan, maupun dengan pekerjaan yang berkaitan langsung dengan yang ada di kantor. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas beserta hasil penelitian sebelumnya, maka penulis ingin mencari tahu kebenaran penelitian tersebut, dengan dilakukan penelitian lebih lanjut di lapangan yaitu di PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar. Oleh karena itu, penulis mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang diberi judul ***”Pengaruh Kompetensi dan Tingkat Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi dan tingkat disiplin terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar?
2. Berapa besar pengaruh kompetensi dan tingkat disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah digunakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi dan tingkat disiplin terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar.
2. Mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh kompetensi dan tingkat disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan judul penelitian beserta perumusan masalah yang ada, maka perlu dilakukan pembatasan pada permasalahan, oleh karena itu penelitian ini lebih difokuskan pada “Pengaruh Kompetensi dan Tingkat Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar”. Guna memperoleh bahasan yang tuntas dan sasaran

yang tepat sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal itu yang dijadikan objek utama ialah karyawan yang bekerja pada PT. Gapura Angkasa (JOUMPA) di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar yang ada disana, dengan bahasan kompetensi serta tingkat disiplin dalam kinerjanya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk sumbangan pemikiran dan memperluas wawasan mengenai kompetensi serta tingkat disiplin dalam kinerja karyawan pada perusahaan dalam menaikkan produktivitas sebuah perusahaan di bidang penerbangan khususnya di pelayanan JOUMPA milik PT. Gapura Angkasa.

2. Manfaat Praktis

a). Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan dengan memperhatikan ataupun menambah kualitas sumber daya manusia, dengan meningkatkan kompetensinya dan menjaga atau memperbaiki tingkat disiplin dalam perusahaannya, guna memaksimalkan fungsi dan tujuan utama perusahaan.

b). STTKD (Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta)

Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan serta memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan informasi dan

menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia terhadap perusahaan penerbangan.

c). Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media informasi untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menempuh pendidikan serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh kompetensi dan tingkat disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (GIA) di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar.

