BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang dimiliki tentunya tidak lepas dari beberapa faktor dimana salah satu dari faktor penentu keberhasilannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan-perusahaan tersebut. Secanggih apa pun teknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan dan sebesar apa pun modal usaha yang diperlukan, SDM tetap menjadi prioritas utama, karena SDM merupakan pelaku dan faktor penentu lancarnya sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Perusahaan yang beranggapan bahwa SDM adalah salah satu asset penting tentunya akan mendorong para pemimpin perusahaan untuk berusaha semaksimal mungkin mengelola SDM apalagi dalam situasi kondisi saat ini.

Saat ini diketahui bahwa dunia sedang dihadapkan pada kemunculan Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19), yang membawa dampak signifikan ke perubahan dunia. Mulai dari aspek ekonomi, sosial, hingga kehidupan sehari-hari, hampir tidak ada yang bisa menghindar dari kemunculan virus ini, tidak terkecuali terhadap pelayanan publik di Indonesia sejak virus ini pertama kali muncul akhir Desember 2019 lalu. Pembatasan pelayanan publik ini mulai dilakukan oleh pemerintah Indonesia sejak pertengahan bulan Maret 2020 dimana dimulai dengan meliburkan anak sekolah untuk belajar di rumah dan kemudian menghimbau kepada para karyawan atau pegawai untuk melakukan *Work From Home* (WFH).

Adanya kebijakan pemberlakuan WFH bagi karyawan atau pegawai yang bergerak dalam pelayanan publik, menyebabkan pelayanan publik menjadi terhambat, karena pada akhirnya beberapa bidang tidak dapat melayani masyarakat secara langsung. Pemberlakuan WFH ini tentu saja memang tidak diberlakukan kepada seluruh penyelenggara pelayanan publik, dikarenakan ada

beberapa bidang yang tidak dapat melakukan WFH, seperti halnya PT. Angkasa Pura II.

PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984 yang kemudian mengalami beberapa kali perubahan pada perusahaan. Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero). Kiprah PT. Angkasa Pura II (Persero) telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan dimana saat ini PT. Angkasa Pura II (Persero) telah mengelola 19 Bandara dan telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari berbagai instansi. Pencapaian tersebut tentunya tidak lepas dari salah satu faktor penentu yakni SDM dari perusahaan tersebut dimana ini juga sesuai dengan tujuan berdirinya PT. Angkasa Pura II (Persero) yaitu untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik.

Upaya pimpinan perusahaan dalam pengelolaan SDM tentunya dimulai dengan suatu perencanaan yang matang hingga mencapai tahap pengembangan SDM, dengan harapan SDM yang ada dapat berkontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan yang mana hal ini juga sejalan dengan salah satu misi PT. Angkasa Pura II (Persero) yakni “menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan”. Pengukuran tingkat kontribusi SDM pada perusahaan sendiri dapat dilihat dan dievaluasi melalui penilaian kinerja karyawan secara periodik tertentu dan terus menerus, sehingga penilaian tersebut efektif sebagai alat ukur. Kinerja (prestasi kerja) sendiri adalah hasil kerja (*output*) baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2016). Hasil penilaian kinerja karyawan pada umumnya berbeda-beda baik antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya ataupun antara individu karyawan sekalipun. Hal tersebut tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga pimpinan perusahaan setidaknya harus benar-benar mampu dalam mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor tersebut yang kemudian dilanjutkan dengan tindakan penanganan yang efektif pula. Secara umum tentunya banyak sekali faktor-faktor yang dapat dan sering sekali mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan dimana salah satu contohnya adalah faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015). Kepuasan kerja juga merupakan hal penting yang dimiliki individu yang biasanya menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan tentunya merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Biasanya, karyawan yang merasa puas dapat mengarahkan karyawan pada kondisi diri yang positif seperti merasa semangat dan giat dalam bekerja dimana semua itu belum tentu terjadi dalam situasi dan kondisi saat ini. Fakta mudahnya penyebaran dan penularan Covid-19 yang bisa terjadi dengan tak kasat mata tentunya berpotensi dalam meningkatkan kecemasan para karyawan atau pegawai yang harus bekerja dan bertemu banyak orang di tempat kerja seperti halnya di PT. Angkasa Pura II. Belum lagi, hal tersebut juga ditambah dengan adanya penyesuaian operasional sejak 1 April 2020 dimana PT. Angkasa Pura II menetapkan status *Minimum Operation* dengan melakukan optimalisasi fasilitas dan jumlah personel minimum sesuai kebutuhan. Peningkatan kecemasan ini tentunya dapat menimbulkan emosi negatif yang dialami karyawan atau pegawai yang mana dapat berimbas pada sikap kerja, kepuasan kerja dan kinerja mereka. Oleh karena itu, mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan.

Berdasarkan beberapa hal yang telah disampaikan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana sebenarnya pengaruh kepuasan kerja

terhadap kinerja yang dimiliki oleh para karyawan di PT. Angkasa Pura II khususnya pada unit AMC di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka pokok permasalahan yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Unit AMC di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit AMC di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara?

C. Tujuan Penelitian

Selanjutnya tujuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Unit AMC di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit AMC di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara.

D. Batasan Masalah

Suatu penelitian agar dapat dilakukan dengan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Adapun batasan masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Unit AMC di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara.
2. Objek pada penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit AMC di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara.

SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN STTKD YOGYAKARTA

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Menambah pemahaman dan pengalaman bagi peneliti, khususnya dalam bidang penulisan karya ilmiah dan ilmu manajemen sumber daya manusia.

SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN
DWI MARGA CINDEKIA
STTKD
YOGYAKARTA