

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan semua aktivitas di sebuah perusahaan. Selain itu sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi perusahaan karena berperan bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Salah satu kunci dari sebuah perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus dapat menemukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersaing dengan dunia bisnis yang semakin terbuka. Seleksi sumber daya manusia membutuhkan perhatian lebih pada kualitas dan pengetahuan profesional masing-masing kandidat, dan kemudian manajemen sumber daya manusia yang tepat. Selain itu perusahaan juga harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang bagus, dengan pengelolaan yang bagus maka perusahaan akan mendapatkan feedback yang bagus juga.

Pengelolaan sumber daya manusia juga dibutuhkan setiap perusahaan untuk mampu menghasilkan output perusahaan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari awal perekrutan hingga karyawan tersebut berhenti bekerja. Pengelolaan yang dimaksud adalah pengelolaan yang dapat membantu sumber daya manusia semakin berkembang menambah wawasan dan keahlian. Dengan menambah wawasan dan keahlian maka sumber daya manusia akan membuat sebuah perusahaan semakin berkembang lebih baik pula dan bisa membantu perusahaan atau organisasi mendapatkan keuntungan kompetitif.

Manajemen sumber daya manusia penting dimiliki oleh perusahaan atau organisasi melalui kegiatan tersebut agar perusahaan dapat menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal meliputi tujuan, sasaran dan kegiatan semua pihak dalam perusahaan.

Era globalisasi yang semakin maju dengan pengembangan teknologi yang canggih menuntut sumber daya manusia harus berkembang juga seiring dengan majunya teknologi. Betapapun rumitnya perkembangan teknologi dan informasi, tanpa sumber daya manusia, sulit bagi suatu organisasi untuk

mencapai tujuannya. Untuk memiliki sumber daya yang handal dan kompeten, perusahaan juga harus mendukung semua aspek agar sumber daya manusia memiliki dua poin tersebut.

Faktor kepemimpinan dalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2011: 214) mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Dari pengertian diatas maka seorang pemimpin harus bisa membuat para bawahannya mengerahkan segala kemampuan yang diilikinya agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Dimanapun tempat pasti memiliki peraturan-peraturan tak terkecuali sebuah kantor atau perusahaan. Seseorang yang memiliki sikap disiplin pasti dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Maka dari itu faktor kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2011: 86) mengatakan bahwa “disiplin adalah Sikap kesediaan dan kerelaan serang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Penguatan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata kerja perusahaan dan kelancaran kemajuan pekerjaan, sehingga tercapai hasil yang terbaik. Bagi karyawan, disiplin kerja berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan semangat kerja.

Perusahaan sangat bergantung pada komunikasi yang efisien antara kelompok karyawan. Komunikasi yang efisien dan efektif memastikan bahwa karyawan memiliki informasi, dukungan, dan alat yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Brennan (dalam Effendy, 2009: 122) mengatakan bahwa “komunikasi internal adalah Pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukuturya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlansung (operasi manajemen)”.

Salah satu cara bagi perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat atau calon pelamar adalah dengan memberikan gaji yang cukup tinggi. Dengan gaji karyawan akan lebih semangat tentunya hal ini juga menjadi citra yang baik bagi perusahaan. Singodimedjo

(dalam Edy Sutrisno, 2013: 182) mengemukakan bahwa “kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut, kompensasi yang diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas”. Adanya kompensasi kepada karyawan membuktikan bahwa perusahaan peduli dan menghargai kerja keras karyawan tersebut. Gaji juga menunjukkan bahwa perusahaan adil kepada karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam. Banyak perusahaan yang sadar akan hal itu maka banyak perusahaan yang juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang bagus. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Mangkunegara (2009: 9) mendefinisikan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Potensi sumber daya manusia sangat mempengaruhi upaya perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Meskipun teknologi semakin maju dan berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, dan berbagai bahan baku semakin melimpah, tetapi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengembangan bandara, yaitu Angkasa Pura II, telah mendapat kepercayaan dari pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan memperjuangkan pengembangan bandara di Indonesia. Angkasa Pura II didirikan untuk mengelola dan mengembangkan jasa kebandarudaraan dan jasa terkait kebandarudaraan dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini diharapkan mampu menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Angkasa Pura II juga berkomitmen untuk memberikan pelayanan dan perlindungan konsumen terbaik bagi pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengelolaan bandara PT. Angkasa Pura II (persero) sudah banyak mengelola bandara yang ada di tanah air ini, salah satunya adalah Bandar Udara Internasional Raden Inten II Lampung yang terlatak di Natar, Kabupaten Lampung Selatan .

Fenomena yang terjadi di unit aviation security PT Angkasa Pura II adalah gaya kepemimpinan yang baik yang bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk bisa bekerja lebih keras lagi dengan mengerahkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

**Tabel 1 Hasil Survey Pendapat 77 Orang Karyawan Unit Avsec
Di Bandara Radin Inten II Tentang Fenomena Gaya Kepemimpinan**

PENDAPAT KARYAWAN	YA	TIDAK
Pimpinan selalu menghargai dan memuji karyawan jika mempunyai kinerja yang bagus	42	35
Pimpinan selalu memberikan arahan jika karyawan melakukan kesalahan	50	27
Pimpinan selalu peduli kepada setiap karyawannya jika mengalami kesulitan dalam bekerja	37	40

(Sumber : PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Radin Inten II Lampung 2020)

Selain itu adapula fenomena lain yang didapatkan saat survey pada karyawan unit avsec di bandara radin inten II, yaitu mengenai absensi karyawan yang berhubungan dengan kedisiplinan. Fenomena tersebut dapat dilihat pada data Tabel berikut ini

**Tabel 2 Data Absensi Karyawan Unit Avsec
Bulan Juli-Desember 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Jumlah Absensi	Persentase Absensi
		a	l	s		
Juli	77	2	1	0	3	5%
Agustus	77	5	2	3	10	16.6%
September	77	0	1	5	6	10%
Oktober	77	1	5	3	9	15%
Nopember	77	0	11	0	11	18.3%
Desember	77	4	8	1	13	21,6%
rata-rata absensi						17,3%

(Sumber : PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Radin Inten II Lampung 2020)

Dari tabel 2 dapat dilihat presentase absensi pada karyawan unit avsec di bandara radin inten II tidak melebihi 50%, meskipun terus mengalami kenaikan dari bulan September hingga bulan Desember.

Beberapa fenomena yang terjadi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal, dan kompensasi yang dapat memicu ketidak maksimalan kinerja karyawannya dalam mencapai target perusahaan. Kinerja yang baik akan menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam bekerja. Adapun fenomena yang didapatkan yaitu target jumlah penumpang yang berhubungan dengan kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap target yang dicapai setiap bulannya.

Tabel 3 Data Target Dan Realisasi Bulanan Jumlah Penumpang Bandara Radin Inten II Bulan April-Desember 2020

Bulan	Target	Terealisasi	Presentase
Juli	35.000	23.056	75%
Agustus	35.000	34.107	98%
September	35.000	12.933	40%
Oktober	35.000	33.377	95%
November	35.000	46.917	125%
Desember	35.000	53.721	140%

(Sumber : PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Radin Inten II Lampung 2020)

Sebelum pandemi terjadi Bandara Radin Inten melayani kurang lebih 6000 penumpang/ hari. Saat terjadinya pandemi ini pihak bandara pun menurunkan target bulanan jumlah penumpang. Dilihat dari tabel 3 bahwa jumlah penumpang sangat tidak stabil dimasa awal terjadinya pandemi. Dilihat dari data target jumlah penumpang menunjukkan bahwa karyawan terus meningkatkan kinerjanya agar target perusahaan bisa terpenuhi setiap bulannya.

Adanya beberapa faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, dengan faktor-faktor tersebut yang bisa membantu sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap**

Kinerja Pada Karyawan Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) (Studi Kasus Di Bandar Udara Radin Inten II Lampung)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II?
5. Apakah ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II?

C. Tujuan Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi internal (X_3) terhadap kinerja (Y) pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi (X_4) terhadap kinerja (Y) pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), komunikasi internal (X_3) dan kompensasi

(X₄) terhadap kinerja (Y) pada karyawan unit aviation security PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini Sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan, dengan adanya penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di perkuliahan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan tambahan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Radin Inten II Lampung dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami skripsi ini maka penulis akan memaparkannya secara sistematis kedalam bab sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN LITELATUR

Bab ini menguraikan tentang pengertian sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal, kompensasi, kinerja karyawan, dan kerangka pemikiran.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab in menjelaskan tentang metode analisis yang digunakan oleh peneliti yang mencakup metode perolehan data, alat analisa yang terdiri dari jenis data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi terhadap kinerja.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR LITELATUR**Lampiran-lampiran**