

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan usaha perusahaan maupun tingkat persaingan yang ada dalam industri, serta untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mempertahankan kontinuitas usaha maupun dalam menghadapi persaingan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat melakukan manajemen kinerja yang baik. Hamali (2018:101) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan, dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen kinerja berupaya untuk dapat meningkatkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, maupun kompetensi karyawan secara terus menerus. Dengan meningkatkan kinerja karyawan secara individu, maka secara otomatis kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan meningkat. Dalam manajemen kinerja, juga dilakukan pengukuran kinerja individu karyawan, beserta dengan tim kerja maupun kinerja perusahaan secara terus menerus dan periodik.

PT. Angkasa Pura Logistik atau yang biasanya disingkat dengan APLog merupakan anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak di bidang Logistik, Terminal Kargo, *Regulated Agent*, serta *General Sales Agent* yang didirikan pada tanggal 5 Januari 2012. Saat ini PT. Angkasa Pura Logistik telah berhasil mengelola 13 bandara kargo di Indonesia, yaitu Surabaya, Solo,

Balikpapan, Makassar, Banjarmasin, Kupang, Ambon, Bali, Lombok, Semarang, Yogyakarta, Manado, dan Biak.

Sebagai perusahaan yang terus tumbuh berkembang, maka untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara terus menerus, maka perlu dilakukan dengan meningkatkan kinerja individu karyawan secara terus menerus dan berkelanjutan. Karyawan sebagai sumber daya yang paling penting bagi sebuah perusahaan, memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan mampu memberikan pengaruh yang besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Sedangkan Hamali (2018:98) mendefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja individu karyawan. Penelitian serta berbagai kajian ilmiah juga telah banyak dilakukan untuk dapat menganalisis faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis merangkum beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, *locus of control* internal, serta disiplin kerja karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan (Hamali, 2018:80). Dengan

menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu terus berupaya dalam memperbaiki sistem manajemen kompensasi mereka.

Locus of control internal adalah keyakinan individu bahwa mereka memegang kendali atas peristiwa-peristiwa atau segala sesuatu yang terjadi pada mereka. Seseorang dengan *locus of control* internal akan menjadi lebih aktif dan mampu memilih informasi yang dia butuhkan. Dengan kemampuannya sendiri dia dapat membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan sendiri dan dia dapat membuat keputusan serta bertanggung jawab atas keputusan tersebut (Lazuardi, 2018:10). Seorang karyawan yang memiliki *locus of control* internal yang baik, maka akan memiliki semangat kerja yang baik pula untuk terus meningkatkan kinerjanya secara individu dan memberikan kontribusi yang baik bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Sementara yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018:214). Disiplin kerja juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2018:214). Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, akan selalu berusaha dan memegang nilai-nilai yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya secara konsisten.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik dengan mengambil

variabel penelitian yaitu kompensasi, *locus of control* internal, serta disiplin kerja. Penulis mengambil objek penelitian ini adalah pada karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya. Untuk itu penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kompensasi, *Locus Of Control* Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Regulated Agent* Pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.”** Harapan penulis dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik KC Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis menetapkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, *locus of control*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya?
3. Apakah *locus of control* internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ditetapkan penulis dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *locus of control*, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Regulated Agent* pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Aspek akademis
Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan keilmuan yang berkaitan dengan manajemen kinerja bagi penulis, serta dapat dijadikan sebagai bahan bacaan bagi para akademisi yang lain.
2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

3. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Surabaya mengenai pengaruh kompensasi, *locus of control* internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja sehingga dapat dipergunakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.