

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

*Airport Rescue and Fire Fighting Section* (ARFFS) atau Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) merupakan salah satu unit kerja yang bertugas sebagai penanggulangan keadaan darurat yang mutlak harus ada pada setiap Bandar Udara. Penjelasan diatas tertuang dalam dokumen International Civil Aviation Organization (ICAO Annex 14, 1994). Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 74 Tahun 2013 menyatakan bahwa setiap penyelenggara Bandar Udara diwajibkan untuk menyediakan pelayanan PKP-PK sesuai standar minimum.

Personil PKP-PK adalah personil yang bertanggung jawab mengoperasikan dan melakukan pemeliharaan atau perawatan kendaraan PKP-PK serta melakukan penanggulangan keadaan darurat di Bandar Udara dan sekitarnya. Tujuan utama pelayanan ARFFS adalah menyelamatkan jiwa manusia. Persiapan untuk menghadapi *accident* atau *incident* pesawat udara yang terjadi pada atau di sekitar Bandar Udara. Personil ARFFS yang bekerja di suatu Bandar Udara diwajibkan memiliki lisensi dan rating (KP 002 Tahun 2012).

Fasilitas ARFF adalah semua kendaraan, peralatan PKP-PK, dan bahan pendukungnya serta personil yang disediakan di setiap Bandar Udara. Penyediaan fasilitas PKP-PK wajib sesuai dengan kategori Bandar Udara. Penentuan kategori Bandar Udara untuk PKP-PK berdasarkan panjang dan lebar maksimum badan pesawat udara (KP 14 Tahun 2015).

Bandara Juanda merupakan Bandar Udara Internasional yang terletak di Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, 20 km sebelah selatan Surabaya.

Bandara Internasional Juanda dioperasikan oleh PT. Angkasa Pura 1. Namanya diambil dari Ir. Djuanda Kartawidjaja, Wakil Perdana Menteri terakhir Indonesia yang telah menyarankan pembangunan bandara ini. Bandara Internasional Juanda adalah bandara tersibuk kedua di Indonesia setelah Bandara Internasional Soekarno-Hatta berdasarkan pergerakan pesawat dan jumlah penumpang. Bandara ini memiliki panjang landasan 3.000 meter dengan luas terminal sebesar 51.500 m<sup>2</sup> atau sekitar dua kali lipat dibanding terminal lama yang hanya 28.088 m<sup>2</sup>. Bandara ini juga dilengkapi dengan fasilitas lahan parkir seluas 28.900 m<sup>2</sup> yang mampu menampung lebih dari 3.000 kendaraan. Bandara ini diperkirakan mampu menampung 13 juta hingga 16 juta penumpang per tahun dan 120.000 ton kargo/tahun (Bandar Udara Juanda, 2019).

Terminal I Bandara Internasional Juanda Surabaya diperluas menjadi 91.700 m<sup>2</sup> dengan 13,6 juta penumpang per tahun. Pembangunan tersebut diperuntukkan terminal umroh, yang selama ini masih bercampur dengan calon penumpang lainnya. Namun setelah perluasan tahap I ini selesai, Terminal I Bandara Juanda nantinya akan kembali diperluas pada tahap II menjadi 137.200 m<sup>2</sup>, sehingga akan mampu melayani 15,2 juta penumpang per tahun (Bandar Udara Juanda, 2019).

Pertumbuhan jumlah penumpang di Bandar Udara Juanda harus diikuti dengan peningkatan jasa pelayanan. Peningkatan tersebut diperoleh dari kualitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor. Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui adanya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Robbin dan Judge (2002) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu

untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Adanya motivasi kerja yang tinggi menjadikan karyawan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan seperti tidak adanya kepercayaan diri sehingga sering mengalami prasangka buruk yang bisa menghalangi untuk dapat mencapai tujuan – tujuan yang diharapkan (Pandey & Scot, 2005 ). Selain itu juga adanya keraguan yang tiba-tiba muncul dalam pelaksanaan misi pada setiap karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Selain motivasi kerja disiplin dan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik ( tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, analisis terhadap pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada unit ARFFS Bandar Udara Juanda Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit ARFFS Bandar Udara Juanda Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit ARFFS Bandar Udara Juanda Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit ARFFS Bandar Udara Juanda Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit ARFFS Bandar Udara Juanda Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit ARFFS Bandar Udara Juanda Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit ARFFS Bandar Udara Juanda Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini antara lain adalah:

1. Sebagai tinjauan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai acuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebagai pembandingan dengan penelitian berikutnya.