

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan perekonomian di Indonesia tentunya berjalan selaras dengan adanya peningkatan di dunia usaha dan hal tersebut mampu memberikan kesempatan bagi masyarakat dalam berperan terutama menjadi bagian tenaga kerja dimana hal tersebut berfungsi untuk memperkuat perekonomian khususnya di Indonesia. UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 mengenai ketenagakerjaan menjelaskan “Tenaga kerja merupakan tiap individu yang dapat menjalankan pekerjaan demi mendapatkan barang dan/atau jasa baik dalam pemenuhan kebutuhan pribadi ataupun demi masyarakat”.

Adanya *big companies* atau perusahaan besar pada suatu negara dapat dikatakan menjadi salah satu faktor yang dapat mencirikan perekonomian negara mengenai kuat dan tidaknya karena jika perusahaan semakin besar maka suatu negara mampu memberikan pekerjaan berupa tenaga kerja yang banyak tentunya memiliki kualifikasi yang baik beserta kompensasi yang tergolong tinggi. Indonesia menjadi salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk yang cukup banyak, dimana fenomena ini membuat banyak perusahaan semakin menjamur di tanah air karena melihat besarnya potensi dalam keberlangsungan perusahaan namun tak hanya jumlah penduduk, sumber daya alam yang melimpah juga menjadi salah satu faktor terbesar dari banyaknya perusahaan yang berdiri di Indonesia.

Banyaknya perusahaan baik lokal maupun asing yang berdiri di suatu negara tentunya memunculkan persaingan yang cukup tajam mulai dari segi teknologi yang digunakan hingga tingkat mutu sumber daya manusia. Meski teknologi semakin lama semakin berkembang pesat, sumber daya manusia tetap

menjadi kunci utama perusahaan dalam perkembangan dunia usaha sehingga pembentukan sumber daya manusia yang berkualifikasi dan kinerja baik sangatlah diperlukan. Tidak mencukupinya SDM dalam perusahaan, perusahaan tidak mampu berkembang dan bertahan.

Mamik (2013:88) mengatakan kinerja karyawan merupakan capaian dari kinerja yang dihasilkan oleh manusia dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan berpengaruh cukup besar dalam usia perusahaan serta prestasi yang diciptakan oleh karena itu dalam mempengaruhi kinerja karyawan sangat diperlukan adanya motivasi dan pelatihan untuk mengasah kemampuan sumber daya manusia dan pada akhirnya akan dapat menghasilkan potensi secara maksimal, rutinitas pekerjaan dijalankan dengan baik dan sangat memahami apa yang dilaksanakan adalah sebagai sebuah Amanah yang mulia.

Ketika pekerja memiliki pemahaman dan meyakini bahwa pekerjaan dapat menjadi sebuah sarana dalam mendapatkan materi yang berbentuk eksistensi dalam kehidupan mampu memberikan kreativitas berupa adanya berbagai ide yang dapat diberikan kepada perusahaan karena adanya sikap yang aktif dalam berinisiatif tentunya dapat memicu pertumbuhan kinerja seseorang.

Perusaan dan karyawan menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan karena saling berketergantungan satu sama lain, apabila karyawan mampu memajukan perusahaan maka karyawan akan merasa puas dan perusahaan pun juga akan mengalami keuntungan karena sebuah keberhasilan yang dicapai oleh karyawan merupakan suatu peluang keberhasilan untuk tetap bertahan dalam persaingan secara global. Dengan alasan tersebut perusahaan menekankan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan seefektif dan seefisien mungkin.

Pada perusahaan penerbangan Citilink menjadi salah satu perusahaan maskapai yang memiliki perkembangan yang cukup cepat mulai tahun 2011 saat A320 mulai diambil pertama kali dan berekspansi dengan grup Garuda yang menjadikan Citilink dapat bersaing secara agresif di segmen penerbangan dengan budget minimum. Ketika berekspansi, PT Citilink Indonesia ("Citilink" atau "Perusahaan") menjadi anak perusahaan Garuda Indonesia dimana perusahaan berdiri pada 6 Januari 2009 berdasar pada Akta Notaris Natakusumah No. 01. Pengesahan terjadi di Sidoarjo, Jawa Timur, yang dilakukan Menkumham No. AHU-14555.AH.01.01 Tahun 2009, pada 22 April 2009.

Penerbangan Citilink berawal dari pengelolaan SBU Citilink kepunyaan Garuda Indonesia (AOC Garuda) dimana no. penerbangan yang dipakai pun adalah milik Garuda Indonesia sejak Mei 2011. Persen kepemilikan saham PT Citilink Indonesia dikendalikan PT Garuda Indonesia (Persero) sebesar 67% dan sisanya yaitu 33% dikendalikan oleh PT Aerowisata. Dengan dikeluarkannya akta dengan penerbangan No. 23 tanggal 13 Januari 2012 terkait perubahan setoran modal, serta Akta No. 91, 10 Agustus 2012 terkait penyertaan penambahan modal dalam bentuk pesawat terbang, *ownership* saham Citilink berubah menjadi PT Garuda Indonesia (Persero) memegang kendali sebesar 94,3% dan sisanya yaitu 5,7% dikendalikan oleh PT Aerowisata.

Adanya izin usaha penerbangan Citilink dengan nomor SIUAU/NB-027, 27 Januari 2012 beserta *flight certificate* AOC 121-046, 22 Juni 2012 membuat Citilink mampu melakukan operasional secara mandiri (sejak 30 Juli 2012) menggunakan IATA *flight code* "QG", *call sign* "Supergreen" dan ICAO *designation* "CTV". PT Citilink Indonesia berperan sebagai strategi unit bisnis dari PT Garuda Indonesia karena dalam segi kualitas yang tetap memberikan ciri khas profesionalitas yang tidak jauh berbeda dengan Garuda namun memiliki konsep *Low Cost Carrier* karena konsep ini dibentuk berdasarkan tujuan yang dimana hendak memasuki

pasar menengah kebawah. Pada Januari 2008 nyatanya Citilink menutup operasinya dikarenakan adanya kerugian yang cukup besar dan hendak menata ulang kembali kebijakan serta strategi terbaru dari Citilink.

Fenomena yang terjadi di PT. CITILINK Indonesia adalah berkaitan dengan semakin menurunnya kinerja karyawan, yang mana dalam pekerjaan sehari-hari karyawan dihadapkan pada permasalahan yang sama dan monoton, sehingga karyawan merasa jenuh dalam bekerja, karyawan juga merasakan kurang mendapatkan perhatian atas keinginannya serta pendapat dari karyawan juga diabaikan begitu saja, tanpa adanya pertimbangan tertentu. Selain itu gaji yang diberikan bagi karyawan baru dan karyawan lama jumlahnya sama, sehingga karyawan lama banyak yang tidak terima dengan keputusan tersebut, bahkan sampai melakukan aksi protes dan demo. Tidak adanya upah lembur serta bonus-bonus bagi karyawan yang kerjanya bagus.

Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan kebijakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yang berlaku dalam perusahaan yang masih kurang adil, semangat karyawan yang kurang dalam bekerja serta kerjasama tim (*team work*) yang kurang bagus dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015:32) pengertian dari adanya kompensasi merupakan pendapatan yang dapat berbentuk barang maupun uang dimana hal tersebut diterima oleh karyawan dalam rangka pemberian balas jasa dari perusahaan kepada karyawannya. Keterikatan perusahaan dan karyawan ini dibutuhkan dalam mencapai tujuan utama yang telah diciptakan oleh perusahaan dimana hal ini berdampak pula pada tingkat kesejahteraan karyawan seperti adanya tempat tinggal, kebutuhan pokok, dan lainnya. Keterikatan inilah yang memunculkan adanya kompensasi berupa balas jasa untuk bersikap secara adil sehingga karyawan mampu terus menerus memberikan prestasi yang terbaik untuk meningkatkan perusahaan.

Kinerja karyawan juga terpengaruh oleh sikap semangat bekerja dimana semakin konsisten saat bekerja dengan bersemangat maka tingkat produktivitas dan kinerjanya pun akan semakin konsisten dan tinggi. Karena adanya faktor sikap semangat inilah perusahaan harus terus menanamkan, mempertahankan bahkan meningkatkan semangat daya juang. Sebab apabila suatu perusahaan yang karyawannya mempunyai semangat kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab bagaimana usaha dan caranya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama yaitu kemajuan perusahaan.

Beberapa pekan terakhir ini terasa adanya kemunduran semangat dalam pekerja yang menyebabkan kemunduran perusahaan, hal tersebut bisa terlihat banyaknya meja kosong dari setiap karyawan saat jam istirahat telah usai, dan kendala non-teknis lain yang mengakibatkan rasa semangat karyawan dalam bekerja menurun. Kendala-kendala ini, dapat dipicu oleh pimpinan mulai dari kepala cabang, merasakan adanya rasa kurang dalam membangkitkan kesenangan dalam lingkungan pekerjaan karena minimnya relasi atau adanya pembatas dari pemimpin terhadap bawahan.

Menurut Hasibuan (2015:152) menjelaskan semangat kerja merupakan perilaku spiritual kelompok atau individu dalam menunjukkan semangat bekerja sehingga dapat bekerja sama dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab dan tepat waktu selaras akan beban yang telah ditentukan.

Selain kompensasi dan semangat kerja, faktor *team work* atau kerjasama dalam team juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penting untuk dipahami bahwa kerja tim adalah penyatuan individu yang berbeda menjadi satu orang untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja tim sangat membutuhkan kemauan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Seseorang mungkin belum

menyelesaikan pekerjaan atau ahli dalam Tugas A, tetapi anggota tim lainnya bisa. Inilah yang dimaksud dengan kerja tim, dan beban bersama dan saling melengkapi untuk tujuan bersama. Menurut Kusuma dan Sutanto (2018:419), *teamwork* merupakan bentuk kerja sama tim yang perlu diatur dan dikelola dengan baik. Tim yang terdiri dari orang-orang dengan keterampilan dan koordinasi yang berbeda bekerja sama dengan manajemen. Ada hubungan saling kebergantungan kuat di antara anggota dalam menggapai tujuan mereka dan penyelesaian pekerjaan mereka.

Berdasarkan kajian teori dan beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, semangat kerja karyawan dan *team work* mampu memberikan pengaruh pada baik dan buruknya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan demikian, dalam mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang baik dalam organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh dengan kinerja karyawan antara lain faktor kompensasi, semangat kerja dan *teamwork*.

Pada uraian dapat membentuk judul studi “Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citilink Indonesia di Surabaya” dimana hal ini ditarik peneliti untuk meneliti kajian secara lebih mendalam.

1.2. Rumusan Masalah

Penjelasan latar belakang mampu menimbulkan beberapa masalah yang pada akhirnya ditulis seperti berikut ini:

1. Apakah kompensasi, semangat kerja dan *team work* berpengaruh secara simultan akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya?

2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya ?
3. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya ?
4. Apakah *team work* secara parsial berpengaruh akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya ?
5. Manakah diantara variabel bebas (kompensasi, semangat kerja dan *team work*) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak didapatkan dengan melakukan studi ini ialah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi, semangat kerja dan *team work* secara simultan akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya.
2. Mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya.
3. Mengetahui secara parsial pengaruh semangat kerja akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya.
4. Mengetahui secara parsial pengaruh *team work* akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya.
5. Mengetahui variabel bebas (kompensasi, semangat kerja dan *team work*) yang berpengaruh dominan akan kinerja karyawan PT. Citilink Indonesia di Surabaya ?

1.4. Manfaat Penelitian

Perolehan yang bersumber berdasarkan studi tentunya memiliki harapan untuk dapat berdampak dan bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan diantaranya adalah:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber yang berhubungan akan program studi yang dijalani dibangku perkuliahan terutama sebagai salah satu prasyarat dalam mendapat nilai terutama pada skripsi jurusan manajemen terutama pada sumber daya manusia.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Temuan penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi tentang pengaruh kompensasi, semangat kerja dan *team work* akan kinerja karyawan yang bisa bermanfaat menjadi acuan dalam studi lebih lanjut.

3. Aspek Praktis

Temuan studi ini diharapkan bisa dimanfaatkan menjadi referensi dalam evaluasi kebijakan terkait dengan pemberian kompensasi, semangat kerja serta optimalisasi *team work* atau kerja sama team sehingga kinerja pegawai optimal bisa ditingkatkan dan dipertahankan dan mempertahankan karyawan berpotensi untuk tidak berpindah menuju perusahaan lain.