

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia aviasi (aviation world) di negara Indonesia saat ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan juga tingkatkan kualitas pekerjaan dan pelayanannya. Tujuannya biar perusahaan mampu berkompetisi dengan maskapai serupa di taraf nasional dan internasional. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah pembinaan atau pelatihan calon karyawan. Perusahaan berupaya untuk membentuk dan melatih karyawan dengan antusias untuk menciptakan dan memelihara SDM yang kompetitif. Karyawan atau pegawai adalah sumber daya yang penting karena memiliki kemampuan atau talenta, kekuatan dan kreativitas yang diperlukan perusahaan untuk menggapai tujuannya.

Kita tahu bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan terpenting dalam semua operasional di perusahaan. Apabila tidak ada SDM, sehingga dapat dipastikan betapa rumitnya sistem teknis yang ada, jika tidak ada yang dapat mengelolanya tidak akan berjalan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa memilih SDM yang berkualitas. Jika tidak maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Selain melihat hal tersebut, semua perusahaan juga harus memilih sumber daya manusia yang sepadan dengan keperluan perusahaan. Sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Namun, mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tantangan bagi semua perusahaan.

Selain pengetahuan tentang ground service, SDM dari PT. Garuda Angkasa Surabaya di Bandara Juanda T2 juga dituntut untuk memahami ilmu ground

handling dan ground operation atau layanan bandara. Oleh karena itu, dibutuhkan waktu yang lama dan upaya yang terus menerus untuk memungkinkan perusahaan memperoleh SDM yang berkualitas. Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan.

Pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan untuk mengubah sikap atau sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan, baik sebagai individu maupun dalam tim kerja. Isi pelatihan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan wilayah kerja dan karyawannya. Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terlaksana secara efektif, benar dan tidak keliru. Bagi karyawan yang mendapatkan pelatihan dari perusahaan, ini merupakan kompensasi non finansial yang memberikan rasa puas karena membantu karyawan memahami dan melaksanakan tugas yang akan langsung mereka selesaikan. Jadi seperti ini Karyawan yang terlatih akan bekerja lebih baik dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan pelatihan akan mempersulit karyawan untuk memahami pekerjaannya, sehingga menghambat mereka untuk bekerja secara efektif dan menyebabkan kinerjanya menurun.

Kinerja adalah hasil kerja yang di dapat oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya untuk melaksanakan tugasnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah tugas yang gampang, bias dilakukan dengan cepat, namun butuh sebuah proses untuk mencapainya. Misalnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain memberikan pelatihan pada seluruh karyawan seperti yang telah dijelaskan di atas, karena dengan memberikan pelatihan dapat meningkatkan kapabilitas dan tuntutan motivasi di dalam perusahaan.

Motivasi juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Karena motivasi untuk mempengaruhi seseorang atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Biasanya ada beberapa faktor yang memotivasi karyawan untuk membuat mereka senang dengan pekerjaannya, termasuk pemberian insentif, bonus, gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, asuransi kesehatan, dan beasiswa untuk karyawan berprestasi. Mengingat motivasi amat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus benar-benar memperhatikannya, sebab makin tinggi motivasi karyawan maka makin tinggi pula kinerjanya.

Orang yang bekerja di perusahaan, perlu memiliki komitmen untuk bekerja sebab komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tinggal di dan bersedia bekerja keras dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, apabila karyawan perusahaan tidak memiliki komitmen dalam pekerjaannya, maka tujuan suatu perusahaan tidak akan bisa tercapai. Tetapi kadang-kadang perusahaan menganggap remeh komitmen yang ada pada karyawannya, sehingga hal ini dapat berpengaruh pada penurunan kinerja atau kesetiaan karyawan menjadi berkurang.

PT. Gapura Angkasa , merupakan jasa *ground handling*, Kargo, Armada , *airport assistance* dan kegiatan bisnis lainnya yang mendukung bisnis penerbangan di bandara. PT. Gapura Angkasa selalu berusaha untuk menjadi mitra strategis terkemuka untuk lingkup penerbangan di layanan jasa *Ground Handling* dan layanan yang berhubungan lainnya. Ini sesuai dengan misinya, yaitu menyediakan layanan penanganan darat dan layanan terkait tepercaya yang menciptakan nilai-nilai tambahan bagi pelanggan dan stakeholder lainnya.

Berbagai macam penghargaan yang diterima oleh PT. Gapura Angkasa pada tahun 2019 menerima penghargaan *Zero Incidents, Year Target Achieved Station, Second Place of On Time Performance* dari Japan Airlines. Menerima penghargaan kinerja yang luar biasa dalam memberikan layanan luar biasa tentang kinerja penanganan pergudangan dan kargo selama 2018 dari Korean Air, Penghargaan atas *Excellent Performance and Professional Handling Qatar Airways Flight during the Year 2018*, sertifikat apresiasi untuk PT Gapura Angkasa atas *“Most Improvement OTP for the Month September to December 2018”* dan lain sebagainya.

Untuk dapat mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai perusahaan, Perusahaan mesti terus menerus berusaha dalam hal meningkatkan kinerja staffnya. Hal ini di karenakan kinerja karyawan dirasa penting oleh perusahaan karena pencapaian / keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja staff yang bekerja di perusahaan.

Pada saat ini PT. Gapura Angkasa Surabaya sedang mengalami masalah terkait dengan rendahnya hasil kerja karyawan. Banyak hal yang menjadi penyebab dari rendahnya hasil kerja karyawan tersebut, salah satunya adalah rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelatihan yang diselenggarakan terjadi penurunan, serta berkurangnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Menurut penjelasan yang sudah dijabarkan, penulis terdorong meninjau bagaimana Perusahaan mencoba untuk meningkatkan motivasi kerja, pelatihan kerja dan komitmen yang akan berpengaruh ke kinerja karyawan yang tentunya mempunyai dampak yang positif pada perusahaan/*company*.

Menurut latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti terdorong untuk mengetahui **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN**

KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikajidalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi secara parsial akan mempengaruhi kinerja karyawan out Sourcing PT.Gapura Angkasa Surabaya?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial akan mempengaruhi kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa Surabaya?
3. Apakah komitmen secara parsial akan mempengaruhi kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Surabaya?
4. Apakah motivasi, pelatihan kerja,dan komitmen secara bersamaan atau simultan mempengaruhi kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas bisa dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berlandaskan penelitian yang telah dilakukan, diharapkan bisa membagikan manfaat sebagai berikut :

1. Aspek akademis

Membagikan info kepada orang lain guna melakukan penelitian lebih lanjut, juga bisa dimanfaatkan menjadi pacuan penelitian lain dan disertakan pada STIE Mahardhika Surabaya berwujud Darma Bakti.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Memberikan kontribusi pada Ilmu manajemen sumber daya manusia, dan berkontribusi pada penelitian dan pengembangan penelitian di bidang sumber daya manusia dan penelitian lebih lanjut.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen PT. Gapura Angkasa Surabaya dalam mengatur strategi & rencana peningkatan SDM yang memiliki kinerja tinggi.