

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin dan prestasi kerja karyawannya. Menyadari unsur manusia adalah faktor yang sangat penting didalam setiap perusahaan dan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka diperlukan manajemen yang baik untuk dapat menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada setiap perusahaan biasanya ada bagian tersendiri yang mengelola bidang ketenagakerjaan dan lazim disebut dengan bagian personalia. Oleh karena itu adalah menjadi tugas-tugas bagian personalia yang bertanggung jawab mulai dari merekrut karyawan hingga pengembangan dalam meningkatkan kualitas kerja hingga pada pemberhentian karyawan. Demikian pentingnya titik perhatian kita terhadap masalah sumber daya manusia ini, mengingat akhir-akhir ini banyak timbul masalah dalam ketenagakerjaan, khususnya karyawan perusahaan, seperti tuntutan kenaikan gaji, kompensasi, keselamatan kerja dan sebagainya.

Perusahaan dapat memberikan perhatian karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009:94-98), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga

yang telah diberikannya pada perusahaan. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan lainnya, namun kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya tujuan dilaksanakannya sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para individu untuk bersedia bekerja sama dengan organisasi dan perusahaan. Dalam konteks tujuan tersebut para pekerja harus mempersepsikan bahwa, langkah yang dilaksanakan perusahaan tersebut menuju kearah pemuasan kebutuhan pribadi para karyawan. Kebutuhan tersebut seperti : kebutuhan ekonomi, kebutuhan prestasi, pengakuan, penghargaan dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan pemberian kompensasi tersebut terkait dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian kerjanya yang akan memberikan karakteristik karyawan pada kedisiplina kerjanya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan kinerjanya.

Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang karyawan untuk menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Disiplin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2011), disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rendahnya disiplin karyawan dapat dilihat dari adanya tingkat absensi. Semakin tinggi tingkat absensi maka akan menghambat jalannya perusahaan, sebaliknya apabila tingkat absensi rendah maka disiplin perusahaan akan meningkat.

Kedisiplinan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar, memenuhi aturan atau peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi kinerja karyawan. kinerja yang optimal merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen perusahaan, termasuk pada perusahaan yang bergerak dalam jasa penerbangan. Hal ini dikarenakan tingkat kedisiplinan merupakan suatu hal yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Kinerja yang tinggi mengindikasikan bahwa pihak manajemen perusahaan telah mampu mengoperasikan perusahaan secara efektif dan efisien.

PT. Angkasa Pura I adalah perusahaan di bidang penerbangan milik negara, di mana dalam melayani masyarakat PT. Angkasa Pura I dituntut untuk memberikan pelayanan yang sangat baik dan maksimal. Dalam PT. Angkasa Pura I banyak bagian – bagian atau divisi yang mensupport kegiatan PT. Angkasa Pura I salah satunya adalah bagian AMC atau kepanjangan dari *Apron Movement Control*, AMC adalah suatu unit yang bertugas mengawasi dan mengatur segala kegiatan di apron dari penempatan (parkir) pesawat,

mengawasi proses bongkar muat barang di pesawat, mengawasi proses pengisian bahan bakar pesawat, pergerakan kendaraan di pesawat, ketertiban para petugas yang melakukan kegiatan di darat dan sampai masalah perijinan kendaraan yang beroperasi di apron semua di atur dalam regulasi yang di keluarkaoleh regulator dalam hal ini Direktorat jendral perhubungan udara. Dari beberapa peran di atas maka sangat lah vital tugas dan fungsi bagian AMC, oleh karenanya sangat penting menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik dan kecelakaan dalam lalu lintas udara. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN AMC PT. ANGKASA PURA I SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya melalui disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya melalui disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, peneliti dapat mengaplikasikan keilmuan yang diterima selama dalam perkuliahan. Selain itu, hal ini di harapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti untuk berfikir kritis dan jeli dalam menghadapi dan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada bagian AMC PT. Angkasa Pura I Surabaya.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan referensi sekaligus bahan pertimbangan dan masukan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.