

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Tuntutan dalam dunia aviasi atau penerbangan terkait kualitas personil penerbangan yang baik dan handal harus dimiliki oleh perusahaan penyedia jasa layanan penerbangan, hal itu bertujuan untuk terciptanya sebuah penerbangan yang aman, nyaman, efisien dan ramah lingkungan. Supaya perusahaan mampu memenuhi kebutuhan tersebut diperlukanlah sebuah pengelolaan yang serius dan benar terkait kinerja karyawan, karena terdapat banyak faktor yang akan memberikan pengaruh kepada baik buruknya kinerja seorang karyawan. Menurut Prawirosentono (2014:87) kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang berhasil digapai oleh seseorang atau sekelompok di suatu organisasi dalam usaha mengapai cita-cita organisasi secara sah atau legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral etika serta sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh organisasi.

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah tergolong salah satu modal dasar dan memberikan kontribusi penting untuk keberhasilan dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia bila dikelola dengan tepat akan menjadi pendorong suatu perusahaan menjadi lebih maju dan lebih mampu bersaing. Kinerja atau hasil kerja karyawan dapat menjadi sebuah alat ukur yang valid dan akurat dalam hal menilai kualitas sumber daya manusia.

Dalam tiap-tiap individu karyawan memiliki sebuah motivasi, kreatifitas, bakat atau potensi, loyalitas, kemampuan dan tenaga, sehingga perusahaan akan sangat memerlukan peran serta karyawan sebagai mitra penting untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Setiap individu karyawan dalam suatu perusahaan kadang menghasilkan kinerja yang berbeda-beda meskipun tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut telah diatur dan ditentukan. Perbedaan pencapaian hasil kinerja karyawan bisa terjadi dikarenakan adanya pengaruh dari faktor komitmen, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi.

Faktor individual serta situasional menjadi faktor krusial yang memberikan pengaruh pada sebuah pencapaian hasil kinerja. Yang tergolong dalam faktor individual adalah sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, usia, gender, pendidikan, background budaya, dan lain-lain. Yang tergolong dalam faktor situasional adalah faktor fisik, faktor sosial organisasi serta faktor pekerjaan. Mengacu pada pendapat Siagian (2014:12) bahwa kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi merupakan suatu keadaan atau energi yang membuat seseorang secara terarah untuk tetap fokus berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Wursanto (2013:301) motivasi adalah sebuah keinginan, hasrat, dan dorongan yang ada pada manusia untuk melakukan sesuatu. Memotivasi diri karyawan memiliki tantangan yang besar karena setiap individu karyawan memiliki harapan, kebutuhan dan keinginan yang beragam. Apabila perusahaan mampu mengatasi persoalan-persoalan terkait motivasi kerja karyawan yang dihadapi dengan tepat dan cermat, maka akan berkontribusi pada kinerja karyawan yang akan mengalami peningkatan.

Selain faktor motivasi kerja, faktor pemberian kompensasi yang kurang adil dan layak juga menjadi faktor pemicu pada rendahnya kinerja karyawan. Handoko (2014:56) berpendapat kompensasi adalah sebuah imbalan yang

berwujud uang serta non uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dikerjakan baik pekerjaan fisik maupun pikiran.

Komitmen pada organisasi memiliki peran penting buat perusahaan dalam proses operasional perusahaan. Seorang karyawan merasa akan lebih terlecut motivasinya dalam bekerja, lebih loyal serta total berkontribusi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan, bila seorang karyawan mempunyai rasa komitmen yang tinggi. Menurut Luthans dalam Triatna (2015:120) komitmen organisasi adalah sebuah tekad atau keinginan seseorang untuk selalu menjadi bagian organisasi, berkeinginan selaras dengan organisasi, menerima nilai-nilai organisasi serta cita-cita organisasi. Komitmen dapat dimaknai sebagai sebuah sikap yang mendeskripsikan loyalitas seseorang pada organisasinya, dan anggota-anggota organisasi tersebut mencurahkan perhatiannya secara sungguh-sungguh untuk kesuksesan, tujuan serta kemajuan organisasi yang berkesinambungan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas tersebut, tema penelitian ini adalah tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Merujuk pada uraian latar belakang masalah tersebut diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya?
2. Apakah kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya?

3. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya?
4. Apakah kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya?
5. Apakah komitmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Mengacu kepada uraian-uraian permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi baik secara partial maupun simultan terhadap komitmen karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, serta komitmen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui mediasi komitmen pada pengaruh motivasi kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum. LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan mampu menyumbang hal-hal yang bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan, manfaat penelitiannya adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dari penelitian ini akan memberikan, memperkaya dan memperbanyak pengertian dan pemahaman tentang motivasi kerja,

kompensasi, komitmen, serta kinerja sehingga dapat dijadikan salah satu bahan rujukan untuk para akademisi dan menjadi rujukan untuk para peneliti setelahnya yang akan mengadakan penelitian dengan korelasi topik penelitian yang mirip.

## 2. Manfaat Praktis

Dari output penelitian ini bisa dipergunakan sebagai media ukur untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan komitmen pada kinerja karyawan dan apakah sudah mencapai sasaran kinerja yang ditentukan. Dengan hasil penelitian ini pula dapat dijadikan dasar pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya, sehingga diharapkan kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya akan meningkat dan berkontribusi positif serta signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan.