

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan usaha yang dimilikinya perlu untuk menetapkan bagaimana dan apa strategi yang dipakai atau digunakan untuk menghadapi lingkungan eksternal dan internalnya. Kegiatan pemasaran dipengaruhi oleh beberapa konsep pemasaran yang disebut dengan bauran pemasaran (*marketing mix*), contohnya variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan variabel Kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut bisa dikendalikan oleh perusahaan serta bisa dipergunakan dalam mempengaruhi respons konsumen.

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor yang meliputi faktor motivasi dan faktor kemampuan. Kemampuan secara psikologis meliputi kemampuan realiti (*skill*) dan kemampuan potensial (IQ). Ini berarti tenaga kerja yang mudah mencapai kinerja yang diharapkan adalah tenaga kerja dengan IQ melebihi rata-rata pada umumnya, terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, serta dengan pendidikan memadai sesuai jabatan yang dimiliki. Maka dari hal tersebut, perlunya untuk menempatkan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai keahlian yang dimilikinya. Sementara terbentuknya motivasi adalah dari sikap tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja yang ada. Motivasi dalam hal ini yaitu keadaan yang menggerakkan pekerja untuk bisa mencapai tujuan kerja organisasi.

Di era globalisasi ini juga, persaingan organisasi semakin tinggi dan rumit sehingga organisasi/kantor diperlukan untuk lebih mengembangkan hal yang terkait dengan masing-masing organisasi dan lebih tanggap untuk melanjutkan untuk membuat dan terus berkembang, semua hal dianggap masing-masing organisasi adalah diandalkan untuk memiliki pilihan untuk maju dan berimajinasi.

Unsur-unsur yang mempengaruhi pencapaian eksekusi adalah faktor kapasitas dan inspirasi. Secara mental, kapasitas terdiri dari kemungkinan kapasitas (tingkat kecerdasan) dan kapasitas realitas (kemampuan) yang menyiratkan bahwa spesialis yang secara efektif menyelesaikan pertunjukan normal adalah pekerja yang memiliki tingkat kecerdasan di atas normal dengan pelatihan yang cukup untuk posisi mereka dan berbakat dalam menyelesaikan setiap hari. Sejalan dengan itu, buruh harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Pendukung produktivitas karyawan adalah satu syarat Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pekerja. Lingkungan kerja disebut memiliki kondisi yang adil dan baik jika orang bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal, nyaman, aman, dan sehat. Kepatuhan di tempat kerja bisa memiliki efek jangka panjang dan buruknya lingkungan kerja dapat mempersulit pemeliharaan sistem kerja yang efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang sehat dan aman menurut penjelasan dari Ardana (2012: 208) Unsur-unsur yang mempengaruhi pencapaian eksekusi adalah faktor kapasitas dan inspirasi. Secara mental, kapasitas terdiri dari kemungkinan kapasitas (tingkat kecerdasan) dan kapasitas realitas (kemampuan) yang menyiratkan bahwa spesialis yang secara efektif menyelesaikan pertunjukan normal adalah pekerja yang memiliki tingkat

kecerdasan di atas normal dengan pelatihan yang cukup untuk posisi mereka dan berbakat dalam menyelesaikan setiap hari. Sejalan dengan itu, buruh harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Pendukung produktivitas karyawan adalah satu syarat Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pekerja. Lingkungan kerja disebut memiliki kondisi yang adil dan baik jika orang bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal, nyaman, aman, dan sehat. Kepatuhan di tempat kerja bisa memiliki efek jangka panjang dan buruknya lingkungan kerja dapat mempersulit pemeliharaan sistem kerja yang efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang sehat dan aman menurut penjelasan dari Ardana (2012: 208) telah terbukti mempengaruhi produktivitas. Ini berarti, kondisi kerja yang nyaman bisa meliputi fasilitas tambahan dan tempat kerja untuk mendorong penyelesaian pekerjaan. Pembagian lingkungan kerja antara satu dengan yang lainnya tidak bisa dipisahkan. Harus ada keseimbangan antara dua faktor ini, karena lingkungan kerja fisik dan immaterial mempengaruhi kinerja karyawan. Mendamaikan keduanya membutuhkan kesadaran dari manajemen perusahaan.

Beban kerja secara singkat dinyatakan sebagai jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan oleh organisasi serta ini adalah produk dari standar waktu dan beban kerja. Apabila pekerja memiliki kemampuan yang lebih besar dibandingkan persyaratan pekerjaan yang ada, maka dapat timbul rasa bosan. Kebalikannya, bila kapasitas karyawan lebih rendah dibandingkan persyaratan pekerjaan, kelelahan akan terjadi.

Beban kerja yang penerapannya sesuai sistem kerja shift turut pula

berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan di perusahaan. Untuk itu penulis ingin mempertimbangkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai bahan evaluasi dalam menilai kinerja pegawai. Sebagai misi PT Angkasa Pura Support di antaranya yaitu mendukung untuk memberikan kinerja layanan bandara yang luar biasa dengan memenuhi harapan pemangku kepentingan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang unggul untuk mencapai visi menjadi penghubung global tidak hanya operator bandara dengan layanan luar biasa yang mewujudkan keramahankhas Indonesia.

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap gaya kepemimpinan tentu memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing. Robbins dan Coutler (2010:147) memberikan penjelasan bahwa teori gaya kepemimpinan yang pertama yaitu suatu teori yang membedakan karakteristik pemimpin dan non pemimpin serta teori perilaku yang membedakan antara pemimpin yang efektif dan tidak efektif. Terdapat empat gaya kepemimpinan dalam teori perilaku ini, yaitu gaya *grid manajerial*, gaya *laissez-faire*, gaya demokratis, dan gaya autokratis dengan dimensi yang mencakup produksi, perhatian, dan perilaku.

Tanggung jawab yaitu sebesar apa pekerjaan yang harus suatu jabatan/unit yang berwenang laksanakan serta ini adalah hasil dari standar waktu dan volume pekerjaan. Dengan asumsi kapasitas buruh lebih tinggi dari permintaan manggung, rasa lelah akan muncul. Kemudian lagi, dengan asumsi kapasitas pekerja lebih rendah dari permintaan pertunjukan, lebih banyak kelemahan akan muncul. Tinjauan ini sangat penting untuk memutuskan dampak

tempat kerja, gaya administrasi, dan tanggung jawab yang memengaruhi pelaksanaan perwakilan. Eksplorasi ini bisa pula dipergunakan sebagai indikator untuk memperkirakan eksekusi representatif dan sebagai semacam perspektif untuk pengembangan lebih lanjut eksekusi pekerja di PT. Angkasa Pura Supports di terminal Juanda Surabaya.

Dari uraian diatas perusahaan perlu mengetahui selera kinerja karyawan yang berkaitan dengan ke empat hal tersebut yang berguna untuk mengetahui bagaimana peranan ke empat faktor tersebut dapat mempengaruhi upaya konsumen dalam keputusan Menilai kinerja karyawan PT Agkasa Pura Support. Untuk itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Supports Di Bandar Udara Juanda Surabaya.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka bisa dirumuskan permasalahan sebagaimana di bawah ini :

1. Apa saja dampak positif dan negatif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura Support?
2. Bagaimana standar gaya kepemimpinan lingkungan kerja PT.Angkasapura support ?
3. Bagaimana perlindungan terhadap kinerja karyawan lingkungan yang penuh beban kerja di PT.Angkasa pura support?
4. Bagaimana dukungan terhadap Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Angkasapura Support ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan penelitian ini untuk:

1. Memahami dampak positif dan negatif dilingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan PT.Angkasa Pura Support.
2. Mengetahui Pengaruh standart Gaya Kepemimpinan dilingkungan kerja PT.Angkasa pura support.
3. Mengetahui perlindungan terhadap Kinerja Karywan dilingkungan yang penuhbeban kerja di PT.Angkasapura support.
4. Memahami dukungan terhadap Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan beban Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Angkasapura Support

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Keuntungan teoretis

Manfaat teoritis dari penelitian ini meliputi:

- a. Berkontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu mengelola SDM, terutama untuk evaluasi dan peningkatan efisiensi kerja pegawai.

##### 2. Keuntungan Praktis

- a. Pengusaha, bisa digunakan sebagai acuan untuk mengidentifikasi faktor yang memungkinkan perusahaan untuk menetapkan strategi yang diinginkan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Khusus untuk perguruan tinggi, penelitian ini bisa memberi kontribusi untuk penyebaran ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, bisa digunakan sebagai bahan ajar perpustakaan perguruan tinggi serta bisa dijadikan referensi untuk mahasiswa lainnya.



## **1.1 Sistematika Skripsi**

### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini penulis menguraikan penelitian- penelitian sebelumnya, landasan teori, dan hipotesis atau model analisis.

### **Bab III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini penulis memaparkan pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan teknik sampel, sumber dan jenis data, prosedur untuk mengumpulkan data, serta teknik analisis.

### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan gambaran umum perusahaan atau obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan.

### **Bab V : Simpulan dan Saran**

Dalam bab ini penulis memaparkan simpulandari hasil penelitian beserta beberapa saran.

