

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT Angkasa Pura II

PT Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pengusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya. Angkasa Pura II telah mengelola 19 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang),

Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjungpinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang), Silangit (Tapanuli Utara), Kertajati (Majalengka), Banyuwangi (Banyuwangi), Tjilik Riwut (Palangkaraya), Radin Inten II (Lampung), H.A.S Hanandjoeddin (Tanjung Pandan), dan Fatmawati Soekarno (Bengkulu).

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar bandara melalui program *Corporate Social Responsibility*.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi perusahaan yang dimiliki oleh PT Angkasa Pura II untuk mencapai target kinerja:

1.1.2.1 Visi

“The Best Smart Connected Airport in the Region”

Memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). *Connecting time* dan *connecting process* baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara AP II juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (*smart*) dengan memanfaatkan teknologi modern. *Region* yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau negara dan mempergunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

1.1.2.2 Misi

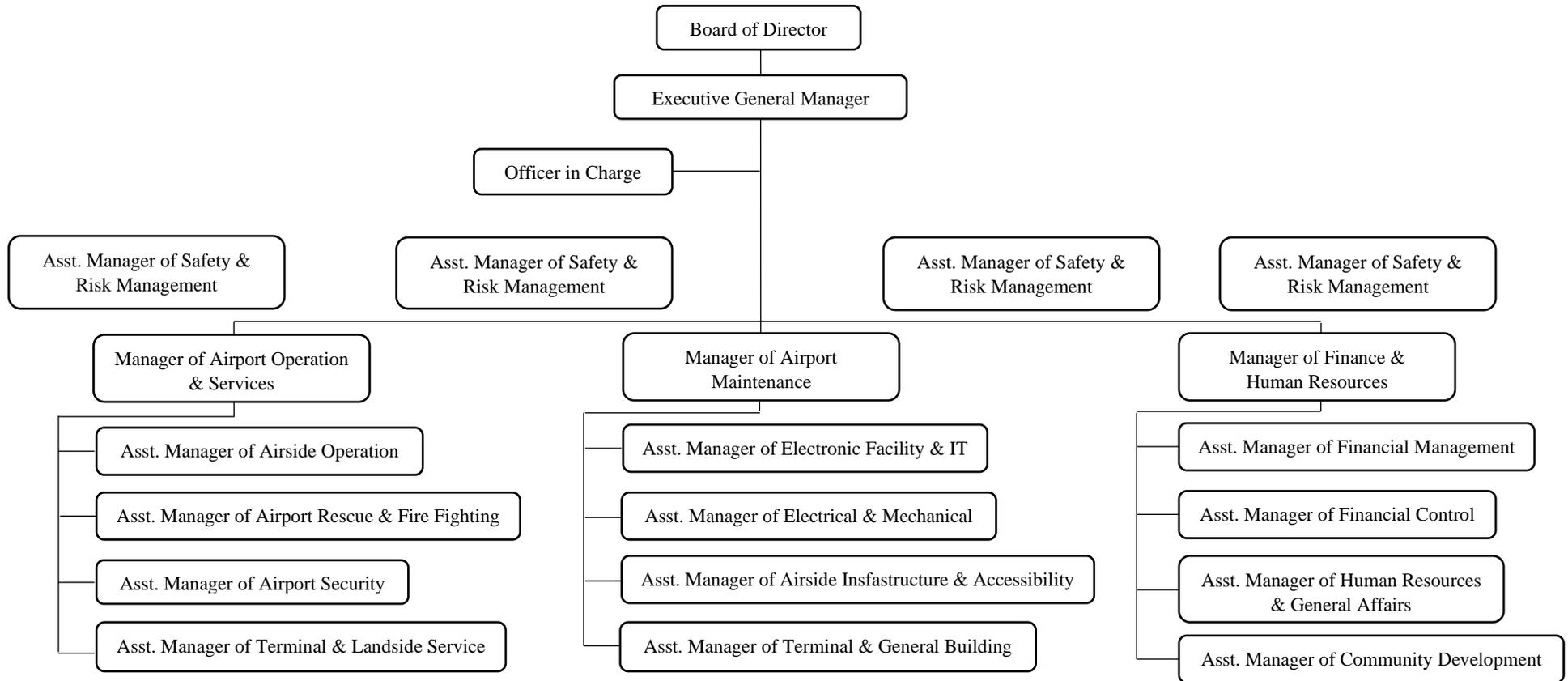
- 1) Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama.

- 2) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara
- 3) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern
- 4) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan
- 5) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan
- 6) Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan

1.1.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dan Uraian Pekerjaan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:

1.1.1.1 Struktur Organisasi



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung

Sumber: Sekretariat PT Angkasa Pura II

1.1.1.2 Uraian Pekerjaan

Uraian pekerjaan struktur organisasi Angkasa Pura II adalah sebagai berikut:

a. *Director*

Uraian tugas: memberikan pengarahan, pengelolaan dan pengendalian terhadap jalannya proses perencanaan, implementasi dan evaluasi keseluruhan program kerja tahunan yang dibuat oleh Kantor Pusat termasuk aspek *safety, security, service and compliance* di Kantor Cabang serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya dalam hal menjaga kualitas layanan kepada pelanggan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. *Executive General Manager*

Uraian tugas: melakukan pengendalian serta memberikan masukan terhadap jalannya proses perencanaan, implementasi dan evaluasi keseluruhan program kerja tahunan yang dibuat oleh Kantor Pusat termasuk aspek *safety, security, service and compliance* di Kantor Cabang Bandara Halim Perdanakusuma serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya dalam hal menjaga kualitas layanan kepada pelanggan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. *Officer in Charge*

Uraian tugas: membantu *Officer in Charge* dalam pelaksanaan tugas-tugas koordinasi dan pengawasan pelaksanaan operasi bandara dan pelayanan bagi pengguna jasa serta fasilitas pendukungnya termasuk tindak lanjut keluhan pelanggan guna mendukung kelancaran operasional di seluruh wilayah Bandara.

d. *Manager of Airport Operation & Service*

Uraian tugas: menganalisa, merancang, mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan operasional bandara, pelayanan pelanggan, pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran (PKP-PK), pengamanan penerbangan dan bandara serta menjamin kegiatan operasional dan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

e. *Manager of Airport Maintenance*

Uraian tugas: menganalisa, merancang, mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan fungsi airport maintenance meliputi namun tidak terbatas pada pengoperasian, perawatan dan perbaikan fasilitas elektronika dan TI, listrik & mekanikal, infrastruktur sisi udara dan aksesibilitas, dan gedung terminal serta non terminal, untuk menjamin ketersediaan dan kesiapan fasilitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

f. *Manager of Finance & Human Resources*

Uraian tugas: menganalisa, merancang, mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan fungsi keuangan dan SDM meliputi namun tidak terbatas pada akuntansi & anggaran, perbendaharaan, manajemen piutang, perpajakan, dan Program Kemitraan & Bina Lingkungan (PKBL)/CSR, serta pengelolaan SDM & Umum untuk memastikan pelaksanaan kegiatan fungsi keuangan & SDM sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo perusahaan dan filosofi warna PT Angkasa Pura II adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Logo Perusahaan Pt Angkasa Pura II

Sumber: Website PT Angkasa Pura II

PT Angkasa Pura II memiliki logo yang memiliki filosofi warna sebagai berikut:

- a. Biru merupakan warna yang melambangkan pergerakan sektor logistik yang terus tumbuh berkembang pesat.
- b. Merah melambangkan tindakan yang berlandaskan semangat kerja dan komitmen PT Angkasa Pura II dalam menyediakan pelayanan berkualitas internasional dengan mengutamakan kenyamanan dan keselamatan pelanggan.
- c. Kuning melambangkan kemakmuran sebagai buah keberhasilan yang akan didapat dari kerja keras PT Angkasa Pura II untuk para pemegang saham, manajemen, karyawan, dan Indonesia.
- d. Dan hijau melambangkan arah kepemimpinan yang tegas, berintegritas, dan menuju pertumbuhan perusahaan yang sehat.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia berperan penting dalam perkembangan organisasi. Termasuk di dalam era globalisasi saat ini, kemajuan perusahaan bergantung kepada sumber

daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Adanya penemuan baru dan pengetahuan yang dimiliki para karyawan menunjang perusahaan untuk tetap bertahan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama yang dimiliki perusahaan untuk tetap meningkatkan kualitas perusahaan dalam persaingan pada era globalisasi.

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya untuk menciptakan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi. Kondisi kinerja perusahaan tersebut mendatangkan prestasi bagi karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Hasibuan (2019:117) mengemukakan bahwa besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya juga semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Data pemberian kompensasi di PT Angkasa Pura II adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
DATA PEMBERIAN KOMPENSASI PT ANGKASA PURA II

JENIS KOMPENSASI	URAIAN	FREKUENSI PEMBERIAN
Kompensasi Keuangan	1. Gaji Pokok	Satu bulan sekali
	2. Tunjangan Cuti	Satu kali dari penghasilan bulanan
	3. Tunjangan Kesejahteraan Keluarga	Satu kali dari penghasilan bulanan

(Bersambung)

(Tabel 1.1 Sambungan)

JENIS KOMPENSASI	URAIAN	FREKUENSI PEMBERIAN
Kompensasi Keuangan	4. Tunjangan Hari Raya/Tunjangan Khusus	Satu kali dari penghasilan bulanan di bulan terakhir yang dibayarkan dua minggu sebelum hari raya
	5. Tunjangan Uang Makan	Rp 100.000 sehari atau dalam bentuk natuna (sesuai kehadiran karyawan setiap bulan)
	6. Tunjangan <i>Lisence</i> atau <i>Rating</i>	Diberikan kepada karyawan karena tuntutan tugasnya mensyaratkan <i>lisence</i> atau <i>rating</i>
	7. Insentif Produksi	Diberikan satu bulan setelah laporan keuangan perusahaan diterbitkan
	8. Sumbangan Perkawinan	Satu kali dari gaji pokok
	9. Sumbangan Kelahiran	- Satu kali dari gaji pokok (anak pertama) - 50% dari gaji pokok (anak kedua) 25% dari gaji pokok (anak ketiga)
	10. Sumbangan Kematian	- Lima kali dari gaji pokok (karyawan) - Tiga kali dari gaji pokok (anak atau pasangan) Santunan selama 12 bulan berturut – turut jika karyawan meninggal sebelum masa pensiun
	11. Musibah dan Bencana Alam	Satu kali dari penghasilan bulanan
	12. Tunjangan Hari Tua	Uang muka sebesar lima kali gaji dasar pensiun
	13. Tunjangan Perumahan Akhir Masa Tugas	Diberikan minimal memiliki masa kerja tiga tahun berdasarkan kelas jabatan terakhir di perusahaan
	14. Pelayanan Kesehatan	Saat karyawan membutuhkan pelayanan kesehatan
	15. Manfaat Pensiun	Rp 400.000 sesuai dengan kenaikan yang telah diberikan kepada pensiunan tahun sebelumnya

(Bersambung)

(Tabel 1.1 Sambungan)

JENIS KOMPENSASI	URAIAN	FREKUENSI PEMBERIAN
Kompensasi Non – Keuangan	16. Uang Penghargaan	- Satu kali dari penghasilan bulanan (masa kerja 25 tahun) - Secara proporsional (masa kerja 20 – 24 tahun)
	17. Tunjangan Perumahan Akhir Masa Tugas	- Diberikan minimal memiliki masa kerja tiga tahun berdasarkan kelas jabatan terakhir di perusahaan
	18. BPJS Kesehatan	Saat karyawan membutuhkan pelayanan kesehatan
	19. BPJS Ketenagakerjaan	
	20. Beasiswa	
	21. Rekreasi	Menyelenggarakan rekreasi satu tahun sekali bagi karyawan

Sumber: Data Internal Perusahaan (2020)

Sesuai dengan tabel 1.1 mengenai data pemberian kompensasi pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. Sehingga untuk mengetahui tingkat kompensasi dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pra – kuesioner kepada 30 orang karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung. Berikut merupakan hasil pra – kuesioner yang dilakukan oleh peneliti pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung:

TABEL 1. 2
HASIL PRA KUESIONER KOMPENSASI

VARIABEL	NO.	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Kompensasi	1.	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya	33.3%	53.3%	10%	3.3%	-
	2.	Saya merasa pemberian insentif sesuai dengan beban pekerjaan saya	30%	50%	20%	-	-
	3.	Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya	30	50%	20%	-	-

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra – kuesioner pada tabel 1.2, dimana dalam hasil pra – kuesioner masih terdapat karyawan yang memberikan penilaian dengan kategori cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada tabel diatas, dari variabel kompensasi dapat dilihat pada pernyataan “Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya” dengan persentase cukup setuju sebanyak 10% dan tidak setuju sebanyak 3.3%. Dimana dalam hal ini, masih terdapat karyawan yang merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ganyang, (2018:101) insentif adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena berhasil melampaui standar produktivitas yang ditentukan oleh perusahaan”. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa hasil kompensasi terhadap pemberian insentif masih kurang optimal.

TABEL 1. 3
HASIL PRAKUESIONER KEPUASAN KERJA

VARIABEL	NO.	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Kepuasan Kerja	1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini	33.3%	53.3%	13.3%	-	-
	2.	Saya merasa puas dengan kebijakan karir yang diterapkan	33.3%	40%	20%	3.3%	3.3%
	3.	Adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja membuat saya menjadi lebih termotivasi	43.3%	46.7%	6.7%	3.3%	-

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja, pada pernyataan “Saya merasa puas dengan kebijakan karir yang diterapkan” dengan persentase tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 3.3%. Adanya penilaian tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa tidak puas dalam hal kebijakan karir pada perusahaan. Serta pada pernyataan “Adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja

membuat saya menjadi lebih termotivasi” mendapat persentase tidak setuju sebanyak 3.3%, dimana dalam persentase tersebut menunjukkan terdapat karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja karena kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerjanya.

TABEL 1. 4
HASIL PRAKUESIONER KINERJA KARYAWAN

VARIABEL	NO.	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Kinerja Karyawan	1.	Saya mampu bekerja sesuai target	36.7%	50%	13.3%	-	-
	2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	33.3%	50%	16.7%	-	-
	3.	Hasil kinerja saya dihargai perusahaan	36.7%	50%	6.7%	3.3%	3.3%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Lalu, pada variabel kinerja karyawan dengan pernyataan “Hasil kinerja saya dihargai perusahaan” mendapatkan persentase tidak setuju dan sangat tidak setuju masing – masing sebanyak 3.3%. Dengan jawaban dari persentase tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa apresiasi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Hasibuan, (2019:88) menyatakan bahwa penilaian dilakukan untuk menambah tingkat kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik. Pada pemaparan tabel mengenai pra – kuesioner yang dilakukan peneliti, masih terdapat jawaban atas pernyataan dengan hasil cukup setuju. Sehingga dengan adanya persentase atas penilaian dari jawaban tersebut masih terdapat beberapa hal yang kurang optimal dan dominan terhadap karyawan perusahaan.

Dapat diartikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara masih terdapat

beberapa faktor ketidakpuasan karyawan. Sedangkan untuk memperkuat variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, peneliti membuat beberapa pertanyaan mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan dengan melakukan wawancara kepada Bapak Rahmat selaku *Manager Finance* dan HR sebagai berikut:

TABEL 1.5
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana dengan kompensasi di PT Angkasa Pura II yang dirasakan oleh karyawan, apakah ada yang perlu dikembangkan untuk kompensasi keuangan dan non keuangan	Untuk saat ini tidak ada pengembangan mengenai kompensasi. Kompensasi yang diberikan saat ini hanya sesuai dengan perjanjian kerja bersama di PT Angkasa Pura II. Hal ini dikarenakan terkait pengembangan kompensasi harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak.
2	Bagaimana dengan kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II, apakah yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan	Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II mengadakan pola karier dengan memberikan kesempatan diklat atau sekolah dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi baik di luar maupun dalam negeri.
3	Bagaimana dengan kinerja karyawan dan kinerja Unit/Organisasi apakah sudah memuaskan dan ada yang perlu dikembangkan	Saat ini PT Angkasa Pura II memberikan kesempatan kepada para karyawannya dalam pola karier, khususnya dalam kesempatan bersekolah dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini diberikan untuk meningkatkan latar belakang pengetahuan, sehingga dengan adanya ilmu yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Rahmat, selaku *Manager HR* dan *Finance*, untuk saat ini PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung melakukan pengembangan pola karier dengan cara memberikan kesempatan bersekolah kepada karyawannya ke dalam jenjang yang lebih tinggi. Dari wawancara tersebut peneliti mendapatkan informasi tambahan mengenai jumlah karyawan, dimana saat ini tidak ada pengurangan pegawai tetapi terdapat satu karyawan yang pensiun dini.

TABEL 1. 6

KEHADIRAN KARYAWAN BULAN JULI – OKTOBER 2020

NO	BULAN	KEHADIRAN	KETIDAKHADIRAN
1	Juli	96%	4%
2	Agustus	93%	7%
3	September	90%	10%
4	Oktober	94%	6%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Dapat dijelaskan pada tabel 1.6 mengenai tingkat kehadiran karyawan terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan paling tinggi berada pada bulan September dengan jumlah sebanyak 10%. Lalu tingkat ketidakhadiran kedua terdapat pada bulan Agustus dengan jumlah sebanyak 7%, tingkat ketidakhadiran ketiga ada pada bulan Oktober dengan jumlah 6%, dan terakhir ada pada bulan Juli sebanyak 4%. Rata – rata banyaknya jumlah karyawan yang tidak hadir disebabkan oleh para karyawan yang ketidakhadiran tanpa keterangan dan kemangkiran.

Dengan adanya tabel di atas, dapat diartikan bahwa kehadiran karyawan pada bulan Juli sampai dengan bulan Oktober terdapat jumlah absensi dengan tingkat yang berbeda pada setiap bulannya. Dimana masih terdapat karyawan yang tidak hadir dengan keterangan mangkir di setiap bulannya. Berdasarkan keterangan lebih lanjut yang diperoleh oleh peneliti mengenai kemangkiran, dapat diketahui bahwa kemangkiran terjadi dikarenakan beberapa faktor internal dari karyawan tersebut. Kemangkiran tersebut terjadi dapat disebabkan karena adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi dan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Untuk menghindari tingkat kemangkiran, maka perusahaan harus meningkatkan kenyamanan bagi para karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan peningkatan jenjang karir dapat meminimalisir terjadinya kemangkiran.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan berupa pemberian surat peringatan berupa lisan, lalu jika kasus tersebut sudah berkelanjutan maka akan dilakukan tindakan berupa pemotongan sisa cuti dan pemanggilan untuk dilakukan sidang. Adanya keterangan atas ketidakhadiran tersebut menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari sebuah

perusahaan. Salah satu faktor ketidakdisiplinan menurut Ganyang, (2018:150) yaitu besar kecilnya kompensasi. Karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan. Sesuai dengan keterangan absensi bulan Juli sampai dengan Oktober, dilihat dari jumlah dan keterangan dalam absensi masih terdapat kinerja karyawan yang kurang optimal. Selain data yang sudah dipaparkan sebelumnya, di bawah ini data persentase mengenai kinerja perusahaan di tahun 2020 sebagai berikut:

TABEL 1. 7
PERSENTASE KINERJA PERUSAHAAN TAHUN 2020

PERIODE	TAHUN	PERSENTASE
Triwulan I	2020	79%
Triwulan II	2020	40%
Triwulan III	2020	30%

Sumber: Data Internal Perusahaan (2020)

Dilihat pada tabel 1.7 yang menunjukkan persentase kinerja perusahaan tahun 2020 dengan periode triwulan I sampai dengan triwulan III mengalami penurunan yang signifikan. Pada triwulan I mendapat persentase sebesar 79%, triwulan II mendapat persentase 40% dan triwulan III mendapat persentase sebesar 30%. Penurunan persentase kinerja perusahaan tersebut dikarenakan adanya penutupan akses penerbangan di Bandara Husein Sastranegara di tahun 2020 sehingga menyebabkan penurunan jumlah penumpang yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Skala penilaian kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II dibagi dalam lima kategori sebagai berikut:

TABEL 1. 8
RANGE PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN

PERSENTASE	KATEGORI
91% - 100%	Sangat Baik
90% - 76%	Baik
75% - 61%	Cukup
60% - 51%	Kurang
< 50%	Buruk

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Sesuai dengan skala penilaian pada tabel 1.8 dapat dilihat bahwa hasil kinerja perusahaan di tahun 2020 pada triwulan I mendapat persentase sebesar 79% termasuk ke dalam kategori baik, lalu triwulan II mendapat persentase 40% dan triwulan III mendapat persentase sebesar 30% dengan kategori buruk. Adanya pencapaian kinerja dari persentase tersebut menunjukkan bahwa kinerja perusahaan belum optimal dan belum dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Terkait dengan penurunan kinerja perusahaan, dimana salah satu faktor penyebab penurunan tersebut dikarenakan adanya dampak dari pandemi di tahun 2020. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan tidak dapat beroperasi penuh, sehingga menghambat rencana perusahaan karena tidak dapat mencapai target dengan baik, sehingga keuangan perusahaan menurun. Menurunnya keuangan perusahaan tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pada perusahaan, tetapi dampak tersebut tidak menghambat kinerja dari karyawan perusahaan sehingga masih dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Adapun indikator yang dinilai yaitu berdasarkan laporan keuangan perusahaan pada pencapaian pendapatan usaha selama triwulan I sampai dengan triwulan III tahun 2020. Menurut Fahmi (2018:21) laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu perusahaan, dan lebih jauh informasi tersebut dapat dijadikan gambaran kinerja keuangan perusahaan tersebut. Sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh ahli, dapat menentukan bahwa kondisi kinerja perusahaan yang diteliti sedang mengalami penurunan.

Berdasarkan data yang dijelaskan pada hasil tabel, gambar, dan wawancara sebelumnya dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja

memiliki keterikatan terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak pada perusahaan berupa kenaikan ataupun penurunan terhadap kinerja perusahaan. Maka sesuai dengan pemaparan latar belakang penelitian diatas, peneliti ingin mengetahui dan meneliti lebih dalam bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung, dengan mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompensasi karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung?
- b. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, yaitu:

- a. Mengetahui bagaimana kompensasi karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung
- b. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung
- c. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung

- d. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1.5.1 Aspek Teoritis

Dapat digunakan untuk memperdalam ilmu pengetahuan khususnya mengenai sumber daya manusia dalam kaitannya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi peneliti lainnya.

1.5.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan selama 3 bulan, terhitung dari bulan Oktober 2020 hingga Januari 2021 di PT Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranegara Bandung.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Adapun sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pemahaman penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan tugas akhir terdiri atas lima bab, masing – masing bab dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pertama dalam penelitian, dimana terdapat mengenai gambaran penelitian pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian kedua dalam penelitian yang berisi penjelasan teori – teori terkait topik dan variabel penelitian terkait kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja

karyawan untuk dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis yang berisi penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan di dalam penelitian. Dimana mencakup karakteristik penelitian, variabel operasional, jenis skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, sumber data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan penelitian dari objek yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memaparkan kesimpulan serta saran dari penelitian.