

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya yang dijadikan sebagai *input* organisasi yang dapat dikelola menjadi *output* baik barang maupun jasa. Dengan adanya hal tersebut membuat suatu organisasi dituntut untuk mengelola suatu bisnisnya dengan berbagai cara sehingga dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kondisi yang terjadi saat ini menuntut organisasi untuk terus melakukan inovasi sehingga dapat bersaing dengan organisasi lain. Hal paling mendasar yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM).

Di dalam suatu organisasi, semua SDM yang terlibat harus berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki perencanaan atau *planning* di dalam menjalankan sebuah organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:3) mengatakan bahwa sumber daya manusia ialah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang maupun jasa. Jadi SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan sebagai kunci yang bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik.

Pada hakikatnya SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting

dalam suatu organisasi dan dapat menentukan perkembangan suatu organisasi menuju lebih baik maupun sebaliknya. Dengan adanya hal tersebut diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Sedarmayanti (2017:3) MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah karena diperlukan rencana yang strategis untuk mencapainya.

Masalah paling mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang ada agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan keinginan organisasi dalam rangka mencapai kinerja serta tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:120) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku dan catatan hasil dengan dibekali adanya kompetensi yang dimiliki seorang karyawan dalam mencapai tujuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Agustini, 2019:5). Pencapaian

hasil kinerja karyawan ditentukan oleh sikap dan perilaku tiap anggota organisasi dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, dan ini akan memberi dampak pada efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi yang baik dalam suatu organisasi akan menimbulkan kenyamanan, saling menghormati serta kebersamaan karyawan dalam bekerja. Menurut (Radianto, Ari. Sunuharyo, 2017) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan suatu nilai-nilai karakteristik yang dimiliki oleh organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lain sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi dari dalam diri mereka sendiri, misalnya saja komitmen dan efikasi diri. Komitmen organisasi menurut Luthans (dalam Wibowo, 2017) suatu sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan serta karyawan menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan. Stephen P. Robbins dan Judge dalam Agustini (2019:154) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat berbeda-beda sehingga dapat menentukan hasil kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta terlihat sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan maka karyawan tersebut akan berusaha untuk melakukan kinerja yang baik menuju kearah tujuan dari suatu organisasi

dan keinginan untuk bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Menurut (Muis et al., 2018) mengatakan komitmen organisasi pada perusahaan tidak lepas dari bentuk hubungan antar karyawan dengan pekerjaan dan profesi di tempat karyawan bekerja sehingga tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi karyawan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sedangkan efikasi diri merupakan keyakinan seorang karyawan tentang kemampuan dalam mengatasi berbagai macam situasi dalam diri individu. Efikasi diri dapat mempengaruhi cara seorang karyawan berperilaku dan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal (Agustini, 2019:50). Faktor dari dalam individu tersebut meningkatkan suatu kinerja karyawan, apabila seorang karyawan memiliki keyakinan terhadap diri sendiri serta memiliki komitmen yang kuat terhadap suatu organisasi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi dan sesuai dengan target perusahaan begitu pula sebaliknya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat apabila seorang karyawan sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan serta memiliki efikasi atau keyakinan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target serta kualitas yang baik dan tujuan dari sebuah perusahaan tersebut dapat tercapai.

Bandar udara merupakan kawasan di daratan atau di perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turunnya penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas

penunjang lainnya. Bandar udara saat ini merupakan salah satu objek vital transportasi milik negara seperti dalam Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 72 Tahun 2004 pasal 1. Dapat dikatakan sebagai objek vital dikarenakan bandar udara khususnya bandar udara internasional ini memiliki nilai strategis, segala aspek kegiatan dan permasalahannya baik yang positif maupun negatif di dalam suatu bandar udara maka akan membawa implikasi yang luas terhadap kredibilitas masyarakat, bangsa, serta menggambarkan kondisi suatu negara. Saat ini bandar udara yang ada di Indonesia dikelola oleh PT. Angkasa Pura I untuk wilayah Indonesia bagian tengah dan timur dan PT. Angkasa Pura II untuk wilayah Indonesia bagian barat. (Sumber: Annual Report PT. Angkasa Pura I (Persero) Tahun 2019)

PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang pelayanan jasa kebandarudaraan. PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa kebandarudaraan yang meliputi *Aeronautika Non ATS* (Kebandaraan) dan *Non Aeronautika* (Non Bandara). Dengan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen pengguna jasa kebandarudaraan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya maka setiap karyawan diharapkan memiliki komitmen terhadap nilai perusahaan yaitu sinergi, adaptif, terpercaya, dan unggul (SATU). Dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka dapat memberikan pelayanan yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja

masing-masing karyawan. (Sumber: Annual Report PT. Angkasa Pura I (Persero) Tahun 2019)

Berikut merupakan tabel penghargaan yang diraih oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya:

Tabel 1. 1 Penghargaan Perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya

Tahun	Jenis Penghargaan	Pemberi Penghargaan
2018	ICSB Indonesia Presidential Awards	ICSB (<i>International Council of Small Bussiness</i>)
	On Time Performance – Agustus	OAG (<i>Official Airline Guide</i>)
	ASQ – Awards	ACI (<i>Airport Council International</i>)
	Prima Madya	Kementerian Perhubungan
	Pajak Panutan PBB	Bupati Sidoarjo
2019	Sertifikat SMK3 Bendera Emas Kategori Lanjutan (166 kriteria)	Kementerian Ketenagakerjaan RI

Sumber : <https://ap1.co.id/id/about/awards>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya mendapatkan lima penghargaan. Penghargaan On Time Performance yang diberikan oleh OAG dengan kategori ketepatan waktu untuk kategori bandara yang dilakukan oleh lembaga analisis perjalanan udara yang berbasis di Inggris. Penghargaan *Airport Servis Quality* (ASQ)-Awards pada tahun 2017 sebagai peringkat terbaik di dunia kategori bandara dengan jumlah penumpang 15-25 juta orang pertahun yang diberikan *Airport Council International* (ACI) pada 7 Maret 2018. Dan untuk penghargaan Prima Madya yang diberikan oleh Menteri Perhubungan dengan kategori pelayanan prima madya yang berdasarkan hasil pelayanan yang diberikan oleh

perusahaan kepada konsumen atau masyarakat pengguna jasa kebandarudaraan. Pada tahun 2019 memperoleh satu penghargaan yang dipeoleh PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya Sertifikat Bendera Emas SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pemberian Bendera Emas SMK3 ini merupakan pengakuan serta apresiasi dalam mematuhi Sistem Manajemen K3 yang telah ditentukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja pada lingkungan kerja. Dari penghargaan tersebut dapat dilihat bahwa PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Juanda Surabaya memiliki pelayanan yang baik yang diberikan kepada konsumen pengguna jasa kebandarudaraan. Pemberian pelayanan tersebut tidak lepas dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya.

PT. Angkasa Pura I (Persero) melakukan penilaian kinerja dan kompetensi karyawan secara berkala dengan menerapkan *Performance Management System* (PMS). PMS merupakan sebuah sistem pengelolaan kinerja individu yang berguna untuk perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kinerja karyawan. PMS dilakukan setiap enam bulan kepada seluruh karyawan PT Angkasa Pura I (Persero). Penilaian ini menjadi dasar bagi pengembangan karir karyawan, contohnya untuk menentukan promosi, rotasi, atau mutasi. Dalam pelaksanaan PMS setiap semester ini melalui tiga tahap kegiatan, yaitu: perencanaan kinerja, monitoring dan konseling, dan evaluasi. (Sumber: Annual Report PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Tahun 2019)

Komponen penilaian kinerja yang dilakukan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya berdasarkan dari pencapaian hasil kinerja, kompetensi teknis, kompetensi perilaku, dan komitmen karyawan terhadap nilai perusahaan. Perolehan *Performance Index* (PI) ini berdasarkan dari pengisian serta pelaksanaan PMS secara mandiri yang dilakukan oleh karyawan secara berkala setiap enam bulan sekali. Penilaian kinerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya dilakukan secara individu dengan pengisian PMS yang hasilnya tidak dapat diketahui antar karyawan. Sehingga hasil penilaian kinerja murni diisikan oleh karyawan dan akan langsung dinilai oleh departemen *human capital*. Pemberian *reward* kepada karyawan berdasarkan pada kinerja masing-masing pegawai dan kinerja kantor cabang yang dapat berupa bonus. (Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan bidang *human capital*).

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti menetapkan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya).**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya?

2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap penelitian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi seperti iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri. Serta dapat digunakan sebagai peninjauan kembali dalam pemecahan permasalahan dalam kinerja pada suatu perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan : sebagai bahan masukan dan referensi serta pertimbangan terhadap manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi permasalahan iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tercapai tujuan dari organisasi.