

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan. Dalam situasi ini, sumber daya manusia tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah dan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif melibatkan berbagai proses, mulai dari perencanaan, rekrutmen, hingga pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal ini penting karena kualitas sumber daya manusia yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Di era globalisasi saat ini, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal dimana persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan (Hairunnisa & Ali, 2022). Dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pemegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pemegang sekaligus penggerak setiap aktivitas dan kegiatan dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Marlius & Pebrina, 2022). Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan memerlukan kinerja yang baik dari para karyawan. Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penentu keberhasilan perusahaan (Siregar et al., 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konsep bisnis adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi dan biasa disebut dengan karyawan. Setiap perusahaan hendaknya memperhatikan kehadiran karyawan dan mengelolanya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara disiplin. Mampu tidaknya suatu organisasi atau lembaga mencapai

tujuannya tidak lepas dari sumber daya manusianya. Kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada sumber daya manusia, karena dapat mengatur dan mengelola sumber daya lain organisasi untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan semakin kompetitif dibandingkan perusahaan lain (Minggu et al., 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sasongko & Abidin, 2022). Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2021).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena menurunnya kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan (Rafiq, 2019). Kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi harapan seluruh perusahaan yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja karyawan tersebut nantinya diharapkan mampu meningkatkan kualitas perusahaan secara keseluruhan (Waldan, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia yang khususnya kinerja karyawan ialah suatu penekanan terpenting yang harus diperhatikan oleh Perusahaan, dikarenakan dengan kinerja karyawan yang baik akan dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Susita et al., 2020). Oleh karena itu,

kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mesti diutamakan supaya dapat menghadapi dan memenangkan kompetisi baik ditingkat nasional maupun global (Suryosukmono & Widodo, 2020).

PT. Jasa Angkasa Semesta atau bisa disingkat PT. JAS merupakan suatu perusahaan yang memiliki pelayanan jasa untuk penumpang dan bongkar muat kargo pada runag lingkup Bandara. PT Jasa Angkasa Semesta merupakan salah satu anak perusahaan dari CAS Group (Cardig Aero Services) yang merupakan perusahaan induk terkemuka di Indonesia dalam pelayanannya di bidang jasa penunjang transprotasi udara.

PT. Jasa Angkasa Semesta telah menjadi Perusahaan penyedia layanan *ground and cargo handling* terpercaya di Indonesia. PT. Jasa Angkasa Semesta mampu untuk memenuhi tingginya permintaan pelanggan akibat pesatnya perkembangan dunia penerbangan. PT. Jasa Angkasa Semesta umumnya mengoperasikan bandara-bandara yang tersebar diseluruh Indonesia. PT. Jasa Angkasa Semesta yang bertempat dipergudangan Cardig Halim Perdanakusuma ini focus kepada pergudangan cargo dan juga melayani ekspor impor. Itu sebabnya gudang cargo PT. Jasa Angkasa Semesta dilengkapi dengan Tempat Penimbunan Sementara (TPS). Dalam kegiatan operasionalnya, setiap divisi dalam PT. Jasa Angkasa Semesta harus dapat bekerjasama dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada seluruh pelanggan.

Dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dengan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan wawancara dengan HRD, kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta mengalami penurunan. Berikut data kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta, dapat dilihat pada Tabel

1.1

Tabel 1.1
Kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Memiliki komitmen kerja yang kuat di lingkungan kerja	100%	90%	80%	90%
2	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang yang ditetapkan	100%	95%	90%	85%
3	Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	100%	90%	85%	80%
4	Memiliki keterampilan untuk meningkatkan kompetensi dalam menyelesaikan masalah	100%	85%	85%	80%
5	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	100%	80%	80%	80%
	Jumlah		88%	84%	83%

Sumber: Data PT. Jasa Angkasa Semesta

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2021 – 2023 mengalami penurunan dan belum mencapai kinerja 100%. Secara umum kinerja karyawan pada PT. Jasa Angka Semesta belum dikatakan maksimal dikarenakan beberapa aspek penilaian dari tahun 2021 – 2023 hanya mencapai 88%, 84% dan 83% sehingga belum mencapai target kinerja karyawan sebesar 100%.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Menurut Mardiyana et al. (2019), komitmen organisasi merupakan suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini, jika kesadaran akan tanggung jawabnya dan komitmennya masih rendah, mencerminkan rendahnya komitmen terhadap tugas dan pekerjaannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi sebagai tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap berpihak terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi penting bagi setiap individu karyawan karena melalui komitmen, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, termotivasi dalam bekerja dan percaya diri terhadap nilai-nilai perusahaan dalam pekerjaannya, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat identifikasi individu serta tujuannya terhadap organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliah et al. (2023), Bonaventura et al. (2022) dan Syahputra & Tukimin (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atas dasar latar belakang keterampilan dan pengalaman untuk membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan agar menunjang perusahaan mampu bersaing. Sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja. Pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Atika & Mafra, 2020). Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putri et al. (2022), Peryuda & Khoiri (2023) dan Sadli & Hermawan (2023), yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kurniawan (2022), motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi, kemungkinan besar akan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut dengan memahami peran motivasi, manajer dapat

meningkatkan produktivitas karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putri & Muttaqin (2023), Delawati et al. (2024) dan Suryawan & Salsabilla (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang saya kemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menciptakan komitmen organisasi, menentukan kualitas sumber daya manusia berdasarkan praktik kerja, serta motivasi positif dengan berusaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada penulis untuk menemukan ide dan mengimplementasikannya dalam diri sendiri, sehingga dalam memasuki dunia kerja dapat menerapkan komitmen dan menciptakan hasil kerja yang positif bagi diri sendiri maupun perusahaan.

3. Bagi Akademis

Sebagai sumber pengembangan ilmu pengetahuan dan tenaga ahli, khususnya yang berfokus pada sumber daya manusia, serta menjadi sumber bagi penelitian – penelitian lainnya.

