

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci dalam menggapai tujuan organisasi. pada Departemen Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara mempunyai tugas pokok dan fungsi utama mengatur dan mengawasi bidang penerbangan yang sangat penting bagi mobilitas masyarakat dan keberlanjutan Perekonomian Nasional.

Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi yang sangat berharga dalam sesuatu organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, Kinerja yang maksimal sangat berarti untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Dalam organisasi pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu penentu utama daya guna serta efisiensi pelayanan publik. Di Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, dipengaruhi oleh bermacam aspek seperti Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah buat menyelidiki akibat keempat aspek tersebut terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) lewat pendekatan Kuantitatif menggunakan Metode Analisis Statisti (Hermawan Effendi dkk., 2021).

Kompensasi ialah salah satu aspek utama yang dapat memotivasi pegawai supaya berkinerja lebih baik. Penelitian terdahulu telah sudah meyakinkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi serta kinerja pegawai, tetapi pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja belum pasti besar apabila tidak didukung oleh variabel lain semacam motivasi. Hal ini menampilkan kalau kompensasi yang adil serta kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja serta pada tingkatkan kinerja pegawai (Sadewa dkk., 2024).

Menurut Suparyadi, (2015) Kompensasi merupakan jumlah seluruh pendapatan yang diterima oleh pegawai atas jasa yang diberikan pada organisasi. Tujuan kompensasi merupakan untuk mendorong, mempertahankan serta

memotivasi pegawai. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri atas pembayaran yang diterima dalam wujud upah, gaji, komisi serta bonus. Kompensasi ialah jenis penghargaan, organisasi kepada pegawai yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Beban kerja bisa dinilai berdasarkan dari beban kerja fisik dan mental, jika keadaan fisik seorang pegawai terlalu berat atau terlalu lemah, pasti akan membatasi pekerjaan. Pegawai akan merasa kurang baik dengan pekerjaan mereka. Menurut Mahendrawan dan Indrawati (2015). Menetapkan beban kerja yang tepat untuk menghindari pegawai dari kegiatan yang berlebihan dan memberikan imbalan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi pegawai, menjaga kedisiplinan pegawai serta membantu pegawai mencapai tujuan organisasi. Untuk sebuah organisasi, disiplin kerja memastikan keterlibatan terjaga dan tugas dilaksanakan dengan lancar sehingga hasil maksimal tercapai. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meningkatkan semangat Pegawai dikala mengerjakan pekerjaan (Lucky Meilasari dkk., 2020).

Pegawai yang bekerja disebuah instansi pastinya mempunyai Beban kerja masing- masing, serta sebab beban kerja ialah faktor utama yang dapat meningkatkan produktivitas produksi kerja pegawai, sehingga instansi perlu memperhatikannya. Pekerjaan apapun yang dilakukan Pegawai, sebanyak itulah pekerjaan yang perlu dilakukan. Pegawai wajib menerima Beban kerja yang cocok. Beban kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi saat menghadapi tuntutan saat tugas. pegawai perlu mempertimbangkan lingkungan kerja, rekan kerja serta keterampilan Pegawai, serta perilaku dan persepsi pegawai (Saputra, 2021).

Kepuasan kerja ialah salah satu faktor terpenting dalam mencapai kinerja yang maksimal. Kepuasan pegawai bisa diartikan sebagai keadaan rasa emosional serta sentimental Pegawai sebab terbentuknya titik temu antara balas jasa Pegawai dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa pegawai cocok dengan yang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. apabila kepuasan kerja pegawai terjalin, hasrat baik pegawai terhadap suatu organisasi kerap kali diungkap sebagai sikap positif yang pegawai miliki terhadap pekerjaan ataupun suatu yang ditemui atau ditugaskan di lingkungan kerja (Dhista Desi Wahyuni, 2021).

Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan produktifitas, sedangkan pegawai yang kurang puas dengan pekerjaannya lebih sering mengabaikan pekerjaannya, dan lebih besar kemungkinan untuk mngundurkan diri, pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan jenuh sehingga pegawai akan bekerja dengan malasan-malasan dan berhenti (Dhista Desi wahyunI, 2021).

Menurut Fahmi, (2015), Kinerja merupakan hasil yang sudah didapatkan oleh pegawai buat organisasi dalam menggapai tujuan organisasi yang dilaksanakan bersumber pada kebutuhan yang diresmikan organisasi bersumber pada keahlian.

Faktor-faktor yang pengaruhi kinerja pegawai menurut Kaswan & Akhyadi, (2015) yaitu, motivasi, etika kerja, desain pekerjaan, rekan kerja serta dukungan dari organisasi dalam pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang maksimal, ialah kinerja yang cocok standar instansi dalam mendukung tercapainya tujuan instansi. ada faktor yang juga dapat menurunkan kinerja pegawai, antara lain merupakan penyusutan kinerja, minimnya tingkat kedatangan, serta tidak adanya rasa keinginan untuk mencapai suatu tujuan dalam mencapai tujuan organisasi

Kinerja Pegawai yang tinggi sangat berpengaruh untuk menghasilkan pelayanan yang baik, karena dalam setiap kemajuan instansi. Pegawai memiliki peran penting karena berhubungan langsung dengan konsumen. Maka dari itu lembaga dituntut untuk memberikan kompensasi dan beban kerja yang seimbang sesuai bidang para pegawai agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan dengan baik dan jangka waktu tertentu sehingga mendapat hasil yang memuaskan bagi instansi (Oktaviani Ramenusa, 2021).

Aspek-aspek yang pengaruhi kinerja pegawai antara lain, kompensasi, beban kerja, serta keputusan kerja. Kompensasi yang cocok bisa tingkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, serta berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang dikelola dengan baik juga menjadi faktor penting, karena beban kerja yang berlebihan dapat merendahkan produktivitas serta merendahkan kinerja pegawai, tidak hanya itu kepuasan kerja merupakan kedudukan penting dalam

memastikan tingkat produktivitas serta komitmen pegawai dalam menuntaskan tugas - tugas mereka.

Direktorat Jenderal Perhubungan Udara (bahasa Inggris: *Directorate General of Civil Aviation (DGCA)*) adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Kementerian Perhubungan Indonesia, berada di bawah dan bertanggung jawab terhadap kementerian Perhubungan. Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dipimpin oleh Direktur Jenderal. Direktorat Jenderal Perhubungan Udara mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perhubungan udara. Direktorat Jenderal Perhubungan Udara menangani administrasi dan penataan penerbangan sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Direktorat Jenderal Perhubungan mempunyai tujuan tugas dalam rangka penentuan arah pembangunan transportasi udara, tujuan yang ingin dicapai dalam jangka panjang ialah sebagai berikut, Terjaminnya kualitas pelayanan, kenyamanan, keselamatan, keamanan, dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan transportasi udara, Terwujudnya pertumbuhan Sub Sektor Transportasi udara yang stabil sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pertumbuhan ekonomi nasional yang berkelanjutan (*sustainable growth*), Dengan Terwujudnya peningkatan perolehan devisa dari penyelenggaraan jasa transportasi udara, sehingga dapat ikut memberikan kontribusi terhadap neraca pembayaran nasional, Terwujudnya Pelayanan Jasa Transportasi Udara yang terjangkau keseluruh pelosok tanah air, sehingga dapat ikut mendorong pemerataan pembangunan, kelancaran distribusi, stabilitas harga barang dan jasa, serta menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, Meningkatnya kualitas dan profesionalisme Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara bertaraf internasional dan terbentuknya kelembagaan yang optimal dan efektif sehingga dapat mendukung terwujudnya penyelenggaraan transportasi udara yang handal dan berdaya saing, Sarana pendidikan bagi masyarakat untuk menghargai profesionalisme dan peningkatan kualitas hidup manusia.

Berikut merupakan kinerja pegawai Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Kementerian Perhubungan, terdiri dari beberapa aspek penilaian Tahun 2020-2022 untuk target pencapaian 100%.

Tabel 1.1
Kineja pegawai Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan
Udara Kementerian Perhubungan peroid 2020-2022

No	Aspek penelitia	Target %	Tahun			
			2020	2021	2022	2023
1	Adanya kompensasi dalam suatu pekerjaan yang di kerjakan	100%	75%	80%	78%	80%
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu ketentuan	100%	78%	82%	80%	83%
3	Mempunyai perasaan senang dalam melakukan pekerjaan	100%	80%	85%	82%	85%
4	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	100%	78%	82%	80%	85%
Rata-rata			77,75 %	82,25%	80%	83,25%

Sumber: Direktorat Jenderal Perhubungan yang telah diolah

Bersumber pada Tabel 1.1 bisa dilihat dari informasi evaluasi kinerja pegawai Sumber Daya Manusia Instansi Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara pada tahun 2020-2023 Penuunan serta peningkatan. Nampak dari tahun 2020, rata-rata pencapaian kinerja mencapai 77,75%, bertambah menjadi 82,25% pada tahun 2021. Tetapi Pada tahun 2022, hadapi penyusutan jadi 80%, Namun pada tahun 2023 rata-rata pencapaian kinerja mencapai 83,25%, secara universal kinerja pegawai Sumber Daya Manusia pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Kemeterian Perhubungan Republik Indonesia belum maksimal disebabkan belum tercapainya sasaran Kinerja Pegawai 100%. Oleh karena itu dibutuhkan pemecahan solusi untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Beberapa aspek yang bisa pengaruhi Kinerja Pegawai yaitu bisa jadi dari Kompensasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

Permasalahan pada penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara pada pegawai bagian

Sumber Daya Manusia. Maka penelitian ini membahas “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sumber Daya Manusia Pada Direktorat Jenderal Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi pada pegawai Sumber Daya Manusia Dirjen Perhubungan Udara Kemeterian Perhunungan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sumber daya Manusia Direktorat Jenenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sumber Daya Manusia Direktorat Jenenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sumber Daya Manusia Direktorat Jenenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja kinerja pegawai Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepuasan kerja kinerja pegawai Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan Penelitian sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti :

Berharap penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan penelitian dalam memahami pengaruh kompensasi beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Akademik:

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pada bidang akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi referensi bagi peneliti, mahasiswa, dan praktisi yang tertarik dengan topik yang sama.

c. Bagi Instansi Pemerintahan :

Berharap hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi pegawai bagian Sumber Daya Manusia Dirjen Perhubungan dapat meningkatkan terus Kinerja Pegawai dan Mempertimbangkan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya :

Berharap hasil penelitian ini menjadi bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama dan berkontribusi untuk menjadi referensi yang baik dalam penelitian di masa yang akan datang.

