

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penting dalam perkembangan sebuah organisasi salah satunya ialah sumber daya manusia, yang dirasakan sangat memiliki peran yang kuat. Dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi tergantung dari kemampuan sumber daya manusia tersebut, sumber daya manusia atau pegawai yang berada di instansi berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan-tujuan serta visi misi yang akan dicapai. Dalam hal ini sumber daya manusia atau pegawai dituntut untuk terus menerus mengembangkan semua kemampuannya secara proaktif didalam instansi. Menurut Subekti (2015) Sumber daya manusia atau pegawai ialah yang diinginkan organisasi untuk saat ini merupakan SDM atau pegawai yang berkeinginan berkembang secara terus menerus, dan mumpuni dalam membantu organisasi atau instansi dalam perihal kondisi seperti apapun sehingga suatu kepercayaan yang diberikan oleh organisasi atau instansi kepada pegawai tersebut akan menghasilkan peningkatan yaitu kemampuan dari pegawai itu sendiri.

Didalam instansi pemerintahan, untuk mencapai sebuah tujuan yang telah di terstruktur melalui sarana prasarana dalam bentuk yakni organisasi yang digerakkan melalui seseorang ataupun sekelompok orang yang memiliki peran aktif dan kritis sebagai individu dalam mencapai sebuah tujuan instansi tersebut. Menurut Achmad (2009) menuturkan tercapainya tujuan instansi salah satunya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dan optimal dari sumber daya manusia atau pegawainya, justru sebaliknya organisasi atau instansi suatu saat menghadapi beberapa adanya hambatan untuk mencapai sebuah tujuan, lagi pula kinerja pegawai tidak selalu dapat memenuhi rentetan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi sekali pun.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 51 Tahun 2020 yaitu tentang Keamanan Penerbangan Nasional yang menjelaskan bahwasanya merupakan salah satu unit kerja yang berada di lingkungan pemerintah DKI Jakarta yang memiliki Visi dan Misi berkaitan tentang penyediaan yaitu berupa sarana, prasarana dan jaringan transportasi udara yang memenuhi standar keamanan dan keselamatan terutama pada jalur Perhubungan Udara. Kelebihan

maupun kekurangan dalam instansi memerlukan sumber daya manusia atau pegawai, maka dari itu untuk mencapai sebuah visi dan misi, Kementerian Perhubungan Udara terutama Direktorat Keamanan Penerbangan didukung oleh adanya pegawai yaitu terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (Gol I-IV) dan tenaga kontrak. Sebagai salah satu unit kerja yang melayani dibidang penyediaan sarana, prasarana dan jaringan untuk transportasi udara, Kementerian Perhubungan Udara diarahkan untuk mewujudkan iklim udara yakni jasa transportasi udara yang kompetitif, optimal dan berkelanjutan (sustainable)

Adapun Tugas pokok Kementerian Perhubungan Udara ialah merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi dibidang perhubungan udara. Selanjutnya fungsi Kementerian Perhubungan Udara yaitu perumusan , norma pemodan, kriteria, dan prosedur dibidang Perhubungan Udara serta melakukan pelaksanaan mengenai administrasi Direktorat Jendral Perhubungan Udara.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada Kementerian Perhubungan Udara tersebut, oleh sebab itu instansi sangat membutuhkan hadirnya sumber daya manusia yakni pegawai yang mempunyai tingkat kinerja secara optimal, aktif dan strategis. Maka setiap instansi memang memerlukan SDM atau pegawai yang dirasa memenuhi kriteria seperti kepribadian yang tinggi dan kemampuan yang mumpuni serta kecakapan dalam mengambil sebuah keputusan. Sedangkan itu Soedarmayanti (2017) menuturkan bahwasanya sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan memiliki peran penting didalam suatu organisasi yakni perusahaan atau instansi, oleh sebab itu untuk mewujudkan efektivitas organisasi sdm akan bekerja secara maksimal jika dikelola dengan sangat baik yaitu dengan diterapkannya prinsip manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wirawan (2015) menuturkan yaitu kinerja merupakan hasil dari fungsi maupun indikator suatu pekerjaan atau job desk dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu dalam menghasilkan kinerja yang maksimal, membutuhkan peningkatan kerja yang efektif dan objektif, lalu handal untuk memberdayakan keahlian yang dimiliki oleh SDM yakni pegawai atau karyawan untuk menciptakan tujuan yang hendak dicapai, sehingga memberikan kontribusi yang positif secara penuh.

Dalam hal ini kinerja pegawai ialah tingkatan untuk mencapai sebuah pencapaian yaitu hasil kerja dari individu atau kelompok dari tujuan yang hendak akan dicapai ataupun tanggung jawab yang harus dicapai dan dilakukan sesuai dengan wewenangnya masing-masing untuk waktu yang ditentukan. Sebagai instansi yang memenuhi standar keamanan dan keselamatan penerbangan, Direktorat Keamanan Penerbangan Jakarta Pusat memiliki beberapa indikator penilaian kerja terhadap pegawainya. Penilaian kinerja pegawai tersebut disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja DKP Kementerian Perhubungan Udara

NO	INDIKATOR PENILAIAN	TARGET	PENCAPAIAN KINERJA		
			2019	2020	2021
1	Komitmen	100%	79,5%	80%	82,4%
2	Integritas	100%	78,4%	79,6%	77%
3	Tanggung Jawab	100%	76,5%	76,6%	76,9%
4	Kedisiplinan	100%	65%	68,5%	67%
5	Prestasi Kerja	100%	69,3%	71,5%	69,8%
6	Kerjasama	100%	71,2%	70,7%	70,9%
7	Orientasi Pelayanan	100%	70,5%	71,9%	73%
Rata Rata			72,91%	74,11%	73,85%

Sumber data : Bagian Pengelolaan Kepegawaian

Berdasarkan tabel 1.1 Penilaian Kinerja DKP Kementerian Perhubungan Udara, dapat disimpulkan bahwa persentase kinerja pada pegawai Direktorat Keamanan Penerbangan di Kementerian Perhubungan Udara menunjukkan bahwasanya di tahun 2019 memiliki nilai persentase kinerja yang dihasilkan yaitu 72,08 %, lalu di tahun 2020 nilai persentase dari kinerja pegawai menghadapi kenaikan yaitu sebanyak 73,38 %, dan yang terakhir di tahun 2021 nilai persentase dari kinerja para pegawai menghadapi adanya sebuah penurunan yaitu menjadi 73,32 %. Penjelasan yang dijabarkan tersebut yaitu tentang keadaan dimana kinerja pegawai mengalami kenaikan dan penurunan selama 3 tahun terakhir yakni dari

2019-2021, maka dari itu hal tersebut dapat memperlihatkan adanya hubungan dengan hal-hal atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja oleh pegawai Direktorat Keamanan Penerbangan di Kementerian Perhubungan Udara.

Dalam hal ini, Direktorat Kemanan Penerbangan Kementerian Perhubungan Udara sangat mengupayakan dalam hal meningkat kan kinerja para pegawainya demi mengoptimalkan pelayanan untuk masyarakat. Sebuah organisasi atau instansi sekalipun sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia atau pegawai, pegawai itu sendiri juga membutuhkan penghasilan yang diharapkan. Sistem penggajian pada Pegawai Negeri Sipil untuk saat ini masih di bawah rata-rata sistem penggajian swasta yang berdampak pada kinerja pegawai. Dalam hal ini akan menimbulkan suatu keinginan untuk melakukan pekerjaan lebih cermat dan giat lagi. Untuk mendapatkan kompensasi lain yakni di luar gaji pokok, tertera pada Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 2001 yang diatur tentang masalah penggajian berdasarkan pangkat maupun golongan, sedangkan untuk struktur kompensasi lainnya seperti insentif telah diatur sesuai instansi itu sendiri.

Menurut pandangan Kusuma, *et al* (2017) seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi sebagai kontra prestasinya dan organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya bermacam-macam. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Retnoningsih, *et al* (2016) menemukan bahwasanya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Fauzi (2014) kompensasi merupakan apapun yang dapat diterima oleh sumber daya manusia sebagai alat pertukaran atas tenaganya untuk organisasi atau instansi. Dalam hal ini Kusuma, *et al* (2017) menjelaskan yakni kompensasi itu sendiri terdiri sistem insentif yang berhubungan dengan kompensasi dan kinerja, untuk itu kompensasi yang diberikan merupakan penghargaan atau *reward* didasarkan pada kinerja bukan dari senioritas apalagi jumlah jam kerja.

Selain kompensasi adanya indikator lain yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai yakni motivasi kerja. Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu indikator yang sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan. Menurut Malayu (2017) mengemukakan bahwa motivasi memperlmasalahkan upaya individu atau kelompok tersebut dalam hal-hal untuk mengarahkan dan mengasah potensi dalam diri individu atau kelompok tersebut. Untuk itu individu atau kelompok dapat

terarah dalam mengatur kemampuan dirinya yang akan berdampak baik untuk berupaya menggapai tujuan serta untuk membantu dalam hal mengoptimalkan pelaksanaan bermacam aktivitas yaitu dunia kerja.

Sedangkan penjelasan dari Chaudhary & Sharma (2012) motivasi kerja yakni hal yang akan menjadi penyebab, penyaluran, pendukung perilaku atau tingkah supaya individu memiliki keinginan untuk bekerja dengan semangat, giat dan antusias dalam tercapainya kinerja optimal dan maksimal. Dalam hal ini motivasi berdampak secara langsung dalam produktifitas dan pertumbuhan organisasi atau instansi dengan menilai motivasi ini seorang pegawai akan terus berusaha melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan tanpa merasa adanya tekanan-tekanan dalam proses melakukannya. Perlu diketahui bahwa motivasi kerja tidak hanya dibutuhkan bagi para karyawan, namun Pegawai Negeri Sipil pun demikian sebab Pegawai Negeri Sipil melayani keperluan masyarakat sehingga kinerja Pegawai Negeri Sipil akan mempengaruhi layanan yang diberikan.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dalam efektivitas pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Menurut penuturan Umam (2010) tentang gaya kepemimpinan yaitu sebuah gambaran berupa sikap, perilaku atau norma yang dilakukan oleh seseorang disaat individu tersebut berupaya untuk mempengaruhi sikap maupun perilaku individu lainnya seperti yang dilihatnya. Maka dari itu penuturan umam dapat menunjukkan hasil pada gaya kepemimpinan mempunyai keadaan yang objektif untuk penentuan pencapaian sebuah visi dan misi dari sebuah organisasi ataupun instansi.

Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang belum optimal dalam hal kemampuan organisasi yaitu peraturan yang berlaku yang berdampak dalam kurangnya melakukan improvisasi kebijakan atau wewenang untuk toleransi adanya hal yang darurat ataupun peristiwa tak terduga. Oleh karena itu Wahyudi (2017) menuturkan bahwasanya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan inividu untuk menggerakkan, mengarahkan dan juga mempengaruhi pola pikir dan struktur kerja setiap SDM yang bertujuan agar kedepannya bersikap mandiri dan bertanggung jawab dalam bekerja yakni pengambilam keputusan untuk kepentingan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Potensi atau kemampuan yang dimiliki berdampak bagi perilaku seseorang menuju kearah sebuah tujuan yang ditentukan yaitu menjadikan salah satu faktor keberhasilan yang kuat dari pemimpin. Oleh sebab itu menurut Wahyudi (2017) juga menjelaskan kepemimpinan menjadikan adanya sebuah hubungan yang dilaksanakan dengan sengaja atau tidak direncanakan yang bertujuan dalam hal mempengaruhi sikap seorang individu. Kepemimpinan memiliki peran yang efektif dalam pencapaian tujuan yang dilaksanakan melalui upaya-upaya berupa bimbingan serta pengarahan, selanjutnya mempengaruhi perasaan, dan sikap individu lain, lalu dapat menggerakkan individu lainnya untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pegawai serta tanggung jawab pada pekerjaannya yang mampu terlaksananya tugas yang menghasilkan efektif dan efisien

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Hal yang sangat penting dalam mendukung adanya proses untuk mencapai sebuah tujuan salah satunya ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari fisik dan nonfisik yang selalu melekat hubungannya dengan sumber daya manusia atau pegawai yang sukar dipisahkan untuk pengembangan kinerja itu sendiri. Lingkungan kerja fisik ialah dimana kondisi yang berupa fisik di temukan di sekeliling tempat bekerja seseorang yang akan berdampak pada sumber daya manusia atau pegawai baik secara langsung ataupun tak langsung, hal ini dijelaskan oleh (Soedarmayanti, 2017). Oleh sebab itu lingkungan kerja ini memiliki dampak langsung terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan ataupun instansi.

Kondisi atau keadaan di lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang baik jika pegawai dapat melakukan tugas atau pekerjaan dengan nyaman, aman dan tentram. Lingkungan kerja yang aman dan mempunyai standar kelayakan akan memberikan usaha untuk kenyamanan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Selain lingkungan fisik, terdapat lingkungan nonfisik yakni saling menghargai dan keramahan antar pegawainya yang dapat menjadi salah satu syarat untuk terus meningkatkan kualitas berfikir yang pada akhirnya dapat terbina kinerja antar pegawai tersebut. Menurut Nitisemito (2013) memaparkan lingkungan kerja yang merupakan sesuatu yang ada disekeliling para pegawai atau karyawan yang dapat memengaruhi individu dalam mengemban tugas yang akan dilaksanakannya, untuk

itu organisasi atau instansi berupaya memiliki keadaan lingkungan kerja yang maksimal dan memuaskan untuk para pegawainya agar merasa puas dengan apa yang dikerjakannya.

Keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat dikatakan sangat berpengaruh terhadap pegawai yang bekerja yang menimbulkan semangat dalam menjalani suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan pada pihak organisasi atau instansi. Dimana lingkungan kerja tersebut tempat dimana pegawai bekerja dan mengerjakan tugasnya, hal tersebut penting didalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut penuturan Mangkunegara (2013) kinerja karyawan atau pegawai ialah hasil kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang dikerjakan seseorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya yang sesuai tanggung jawab diberikan atau ditetapkan kepada karyawan atau pegawai tersebut. Sedangkan menurut Kasmir (2016) kinerja ialah berupa hasil dari kerja dan sikap atau perilaku yang dicapai untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dan pertanggung jawaban yang ditetapkan terhadap periode tertentu. Kinerja pegawai sendiri memiliki peranan atau pengaruh yang penting didalam organisasi maupun instansi, sebab kinerja itu sendiri merupakan hasil akhir dari suatu rentetan tugas – tugas para pegawai yang diselesaikannya.

Oleh karena itu, kinerja dari seorang pegawai dikatakan mengalami peningkatan yang maksimal bila disertai dengan adanya peningkatan kompensasi yang tentunya adil pula lalu disertai struktur promosi atau biasa dinamakan pengembangan job/karir yang jujur serta berkompetitif sebab oleh dari itu terbukti dimana penelitian yang pernah dilakuka dan pula dihasilkan oleh Enderwita dan Herlinif (2016) memaparkan hubungan antara kompensasi dan pembembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian lanjutan dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Keamanan Penerbangan Kementrian Perhubungan Udara Jakarta Pusat”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, penelitian ini berencana meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kementerian Perhubungan Udara ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kementerian Perhubungan Udara ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kementerian Perhubungan Udara ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kementerian Perhubungan Udara ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Kementerian Perhubungan Udara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Perhubungan Udara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Perhubungan Udara
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Perhubungan udara

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat memberikan pemahaman mengenai kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan menyajikan informasi mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja pada Pegawai Kementerian Perhubungan Udara khususnya Divisi Keamanan Penerbangan.

