

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era Globalisasi ini, persaingan yang ada di dalam dunia usaha semakin ketat. Setiap perusahaan berlomba – lomba untuk mendapatkan keuntungan yang banyak, selain itu perusahaan – perusahaan saling bersaing untuk menguasai pangsa pasar. Hal ini menyebabkan perusahaan harus bisa mengatur dan mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat memajukan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan – perusahaan kompetitor. Dari sekian banyak faktor, manusia sebagai salah satu unsur tenaga kerja yang memiliki peranan utama di dalam perusahaan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi yang ada di dalam perusahaan ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki dan didukung oleh beberapa faktor.

Untuk memiliki tenaga kerja yang efektif dan efisien, dibutuhkan peran pemimpin dan manajemen sumber daya manusia yang bisa mengambil keputusan yang tepat dan baik. Pemimpin atau manajer harus selektif dalam memilih tenaga kerja, karena bisa mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Apabila tenaga kerja yang dipilih memiliki kualitas yang baik maka dapat memajukan perusahaan. Begitupun sebaliknya apabila tenaga kerja yang dipekerjakan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

pula. Oleh sebab itu peran dari pemimpin dan juga dari tenaga kerja yang efektif dan efisien sangat penting dalam perusahaan.

Di dalam perusahaan keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai visi dan misinya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Organisasi dikatakan baik apabila tenaga kerja yang memilikinya dapat menciptakan kualitas kerja yang baik dalam membangun teamwork di dalam organisasi. Sehingga ada kemungkinan bahwa perusahaan dapat melihat karyawan mana yang memiliki berkualitas dan yang kurang berkualitas, yang mana dapat dilihat dari kinerja mereka dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan perusahaan. Agar dapat mengetahui apakah kinerja karyawan itu sudah efektif atau belum efektif maka diperlukan suatu evaluasi sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mengevaluasi kinerja karyawan, apapun metode yang digunakan dalam 3 mengevaluasi kinerja karyawan, hanya akan berhasil apabila rencana penilaian kinerja telah diberitahukan secara jelas kepada seluruh karyawannya. Selain itu apabila penilaian kinerja telah dilaksanakan, pemimpin dapat mengizinkan para pekerjanya agar dapat mengetahui hasil penilaian kinerjanya. Apabila para tenaga kerja tidak setuju dengan penilaian kinerjanya maka pemimpin harus mempunyai alternatif lain agar tenaga kerjanya tidak sakit hati seperti memberikan kenaikan gaji, memberikan bonus tambahan dan juga aktivitas – aktivitas lainnya.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang efektif, perusahaan harus dapat menempatkan para karyawan sesuai dengan bidangnya, sehingga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dari kinerja para karyawannya. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah karena harus memberikan tindakan yang nyata. Faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya menambah keterampilan fisik saja, namun juga harus bisa memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dalam perusahaan tenaga kerja perlu di motivasi agar memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi. Sehingga para tenaga kerja dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas – tugas yang di berikan perusahaan dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kompensasi ini diharapkan para pekerja dapat termotivasi dan memiliki pola hubungan yang baik antara para pekerja dengan 4 perusahaan dimana perusahaan dapat memahami tujuan karyawan bekerja salah satunya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mereka ingin bekerja.

Bagi perusahaan dengan adanya kompensasi dapat menarik para pekerja yang potensial, kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan yang baik. Sedangkan bagi karyawan, adanya kompesasi dapat mempertahankan kelangsungan hidup para karyawan dan secara ekonomis kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka tingkat kedisiplinan karyawan akan semakin baik. Selain itu karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan imbalan yang setimpal. Dengan adanya kompensasi karyawan akan menyadari serta mentaati perturan – peraturan yang telah dibuat.

Karyawan yang telah mendapatkan perhatian pada kesejahteraan dan ketenangan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan mempunyai semangat kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta sadar sebagai karyawan. Hal ini merupakan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Guna mempertahankan semangat dan prestasi kerja karyawan, perusahaan PT. ANGKASA PURA I Bandara Ahmad Yani Semarang memberikan kompensasi yang berupa gaji atau upah, tunjangan, dan insentif yang layak untuk kehidupan karyawan. Hal ini dilakukan perusahaan mengingat jika karyawan tercukupi kebutuhan dasarnya, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan semangat dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka penulis mengangkat judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan PT. ANGKASA PURA I Bandara Ahmad Yani Semarang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian membuat rumusan masalah untuk mempermudah ruang lingkup masalah yang akan di kaji agar penelitian ini bisa fokus pada suatu masalah yang dikemukakan sebagai berikut. Adapun rumusan masalah yaitu :

1. Apakah faktor Finansial Langsung berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan PT. ANGKASA PURA I Bandara Ahmad Yani Semarang.
2. Apakah faktor Finansial Tidak Langsung berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan PT. ANGKASA PURA I Bandara Ahmad Yani Semarang.
3. Apakah faktor Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan PT. ANGKASA PURA I Bandara Ahmad Yani Semarang.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas pelayanan jasa pada terminal penumpang, adapun tujuan penelitian yaitu :

1. Menganalisis pengaruh faktor Finansial Langsung berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan PT. ANGKASA PURA I Bandara Ahmad Yani Semarang.
2. Menganalisis pengaruh faktor Finansial Tidak Langsung berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan PT. ANGKASA PURA I Bandara Ahmad Yani Semarang.
3. Menganalisis pengaruh faktor Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan PT. ANGKASA PURA I Bandara Ahmad Yani Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan teori - teori yang diperoleh dibangku kuliah dan mengaplikasikannya dengan kenyataan yang ada serta menambah pengalaman dan pengetahuan penulis akan masalah - masalah yang terjadi dalam perusahaan.

2. Bagi STIMART “AMNI” Semarang

Sebagai cara untuk menerapkan teori - teori yang di peroleh di bangku kuliah, menerapkan dan mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan untuk menambah pengalaman dan wawasan baru di bidang transportasi khususnya dan penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya yang sesuai dengan permasalahan ini.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan lagi efektivitas strategi pemasaran dan operasional perusahaan.

4. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian lebih lanjut dan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca.

1.4 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Didalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematis penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini berisi tentang, pelayanan, harga tiket, fasilitas, kepuasan penumpang, penelitian

terdahulu, hipotesis, kerangka pikiran, dan diagram alur penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Didalam metodologi penelitian ini berisis tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data serta metode pengumpulan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Didalam hasil dan pembahasan ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Didalam penutup ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran