

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era sekarang, transportasi sudah menjadi sebagian faktor kunci dalam meningkatkan nilai ekonomi suatu negara. Pemerintah dan pemangku kepentingan perlu bekerja sama untuk memastikan bahwa infrastruktur transportasi, termasuk bandar udara, bisa mencukupi keperluan khalayak dan industri, serta berperan pada pertumbuhan ekonomi yang berlanjut. Di tengah kesibukan dunia penerbangan, Kantor berperan selaku pengatur dan pengawas yang memastikan aspek operasional bandar udara berjalan dengan lancar. Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II adalah satuan layanan khusus dibawah Kementerian Perhubungan. Kantor terlibat didalam berbagai kegiatan yang mencakup pengaturan, pengawasan, dan pengendalian operasional penerbangan. Kemudian adapun produk dan jasa yang ditawarkan meliputi layanan keselamatan penerbangan, pelatihan personel, dan pengembangan infrastruktur bandar udara. Dan pangsa pasar mereka juga mencakup semua pengguna jasa penerbangan, termasuk maskapai, penumpang, dan pihak terkait lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) juga termasuk dalam kunci kelancaran dalam kegiatan di Kantor.

Hubungan antara Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II dan SDM sangat erat, dimana pengembangan, pelatihan, dan manajemen SDM menjadi kunci untuk mencapai tujuan operasional dan meningkatkan keselamatan serta kualitas layanan di bandar udara. Dengan SDM yang kompeten dan profesional, kantor ini bisa mengelolanya dengan lebih efektif dan efisien.

Kinerja karyawan mengacu pada bakat, kompetensi, dan hasil yang dibuktikan pekerja saat melaksanakan kewajibannya. Kinerja karyawan ialah sebagian faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam lingkungan yang sangat kompetitif, seperti sektor penerbangan. Performa karyawan bukan hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada keselamatan dan layanan publik. Faktor yang diduga menyebabkan penurunan kinerja pada Kantor adalah motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Kekuatan internal yang memacu individu guna menggapai apa yang tertentu dikenal sebagai motivasi. Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandara Wilayah II masih memiliki motivasi kerja yang rendah; ia tidak memiliki dorongan finansial dan nonfinansial, yang membuatnya tidak bersemangat dalam pekerjaannya. Karyawan masih mendapatkan sedikit insentif finansial dalam bentuk gaji dan bonus kinerja. Kepemimpinan juga kurang menyadari komponen insentif nonmoneter dari penghargaan untuk kinerja yang luar biasa, yang membuat Inspektur Penerbangan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan kerja ialah prosedur yang disusunguna mengembangkan keahlian, keilmuan, dan kapasitas pekerja agar lebih siap didalam mengoperasikan tugas dan komitmennya ditempat pekerjaan. Pelatihan kerja yang efektif dapat membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka sehingga mampu bekerja lebih baik dan lebih profesional. Dalam hal ini, tidak adanya pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Kantor untuk para pegawainya kecuali dari kantor pusat yang menyelenggarakan pelatihan kerja tersebut untuk para pegawai.

Sebagai alat komunikasi yang digunakan para pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawannya, disiplin kerja sangat penting guna mengembangkan performapegawai. Disiplin karyawan adalah salah sebagian cara yang dilakukan organisasi guna membantu anggota staf menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif sekaligus menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Meskipun terdapat peraturan yang ketat mengenai disiplin kerja di Kantor Otoritas Bandara Wilayah II, namun beberapa karyawan tetap mengabaikannya dan melanggarnya dengan datang terlambat.

Berlandaskan alasan permasalahan yang sudah diuraikan ,peneliti melaksanakan studi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH II DELI SERDANG – SUMATERA UTARA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada studi ini, yakni :

1. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan tidak adanya semangat untuk meningkatkan kinerja.
2. Tidak ada pelatihan kerja yang diselenggarakan rill oleh Kantor untuk para pegawainya.
3. Pegawai tidak disiplin dalam menaati peraturan yang ada di kantor tersebut.
4. Performa pegawai yang menurun karena motivasi, pelatihan kerja,dan disiplin kerja yang tidak berjalan efektif.

1.3 Rumusan Masalah

rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana dampak motivasi padaperforma pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara ?
2. Bagaimana dampak pelatihan kerja padaperforma pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara?
3. Bagaimana dampak disiplin kerja terhadap performa pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara?
4. Bagaimana dampak motivasi,pelatihan kerja, dan disiplin kerja padaperformapekerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah :

1. guna menguji dan menganalisis dampak motivasi pada performa karyawan terhadap Kantor Otoritas Deli Serdang – Sumatera Utara.
2. Untuk menguji dan mengkajidampak pelatihan kerja pada kinerja karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan mengkaji dampakketeraturan terhadap performapekerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara.
4. Guna menguji dan mengkajidampak Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja padaperformapekerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari studi ini :

1. Untuk Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara Sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor agar lebih meningkatkan Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja hingga bisa menumbuhkan Performa Karyawan.
2. Untuk Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Untuk bahan telaah dan menambah acuan penelitian.
3. Untuk Pengkaji
Guna pengembangan keilmuan dan pemahaman untuk peneliti didalam bidang MSDM terkhusus yang bersinambung dengan impak Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja pada performa pegawai.
4. Untuk pengkaji berikutnya
Sebagai acuan buat pengkaji berikutnya yang hendak melaksanakan studi dengan variabel studi yang sama.

1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Yanti Isbandiyah, Sundjoto dan Sri Ra hayu (2024)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya	X1 = Pelatihan X2 = Disiplin Kerja X3 = Pengembangan Karir Y = Kinerja	Uji t berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Uji f berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya.
Erika, Felia Devita, Ivana Tamara, Chelsea Herryanto (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SABAS INDONESIA	X1 = Disiplin Kerja X2 = Kompensasi X3 = Kepemimpinan Y = Kinerja	Uji t berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sabas Indonesia Uji f berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabas Indonesia
Fitri Lubis, David Humala (2024)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Batam	X1 = Pelatihan X2 = Motivasi X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Uji t berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam Uji f berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam
Sopar Sihar Imanuel, Khuzaini (2015)	Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. ARMADA INTERNATIONAL MOTOR DAIHATSU SURABAYA	X1 = Pelatihan X2 = Kepuasan Kompensasi X3 = Motivasi X4 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Uji t berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ARMADA INTERNATIONAL MOTOR DAIHATSU SURABAYA Uji f berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ARMADA INTERNATIONAL MOTR DAIHATSU SURABAYA

Sumber : Jurnal

1.7 Teori Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yaslina (2018) Motivasi bisadimaknai sebagai metodeaksi,kondisi yang mendesak dan muncul didalam pribadi serta perilaku yang disebabkan oleh kondisiyang dimaksud dan target akhir dari aksi atau tindakan.

Berdasarkan Hasibuan (2016:146) Motivasi adalah metode membimbing daya dan kapasitras bawahan, supaya mampu bekerjasama dengan produktif,sukses meraih sebuah kepuasan dan merealisasikan target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan Hafidzi (2019: 52) menyatakan bahwasannya motivasi adalah persembahan pelopor yang menghasilkan antusiasme kinerja seseorang supayasesemuanya sanggup berkolaborasi,produktif, dan menyatu bersama semua usahanya guna menggapai kesenangan.

Berdasarkan pengertian diatas bisa disimpulkan bahwasannya motivasi yang kuat dan efektif bisa mengembangkanperforma karyawan, dengan mendesak mereka untuk beusaha lebih baik, berkolaborasi dan menggapaigoals yang sudah disepakati.

1.8 Teori Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Mangkunegara (2017), latihan kerja ialah metode pendidikan sementara yang teratur dan terstrukturguna memajukan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai.

Menurut Afandi (2018), Pelatihan kerja adalah metode pembelajaran yang disusun guna menggantiperforma seseorang didalam melaksanakan aktivitasnya.

Uji multikolinearitas bertujuan guna memutuskan mengapa model regresi menemukan adanya kaitandiantara variabel independen (Larasati 2018:107). Multikolinearitas ditunjukkan ketika nilai toleransi kecil samadengan nilai VIF besar, khususnya ketika kadar tolerankurang dari 0,10 atau samadengan nilai VIF 10..

Berdasarkan definisi para ahli bisa disimpulkan bahwasannya pelatihan kerja yang efektif dapat memajukanperformapekerja dengan memberikan mereka ilmu dan keahlian yang dibutuhkan guna melaksanakan tugas secara lebih efisien dan efektif.

1.9 Teori Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Agustini (2019) mengartikan disiplin kerja ialah suatu perilaku kesesuaian pada kebijakan tata tertib yang berlangsung dalam sebuah organisasi.

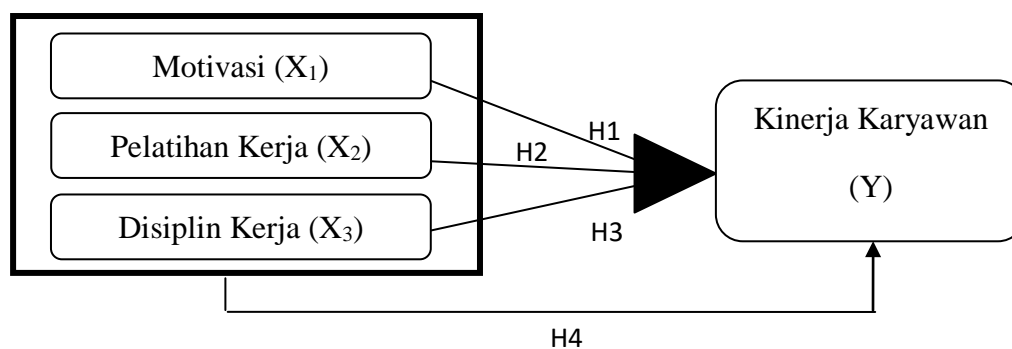
Menurut Ajabar (2020) Disiplin kerja ialah rencana yang dipakai pimpinan guna mencoba meningkatkan pengetahuan dan keinginan karyawan gunamenuruti pedoman perusahaan.

Disiplin kerja berdasarkan Sinambela (2017) ialah keinginan agar mengikuti standar-standar masyarakat dan peraturan perundang-undangan di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas bisa dinyatakan bahwasannyatata tertib kerja dapat berkontribusi pada peningkatan performapekerja dengan menciptakan lingkungan teratur, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, dan mendorong perilaku positif.

1.10 Kerangka Konseptual

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



1.11 Hipotesis Penelitian

H₁ : Motivasi berdampak pada peningkatan performa karyawan

H₂ : Pelatihan kerja berdampak pada peningkatan performa pekerja Kantor

H₃ : Disiplin kerja berdampak pada peningkatan performa karyawan Kantor

H₄ : Motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja berdampak pada peningkatan performa kerja karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Deli Serdang – Sumatera Utara