

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Penelitian

1.1.1 Profil PT. Angkasa pura

PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa ke bandar udara. PT. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pengusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya. Angkasa Pura II telah mengelola 19 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan

Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjungpinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang), Silangit (Tapanuli Utara), Kertajati (Majalengka), Banyuwangi (Banyuwangi), Tjilik Riwut (Palangkaraya), Radin Inten II (Lampung), H.A.S Hanandjoeddin (Tanjung Pandan), dan Fatmawati Soekarno (Bengkulu).

Angkasa Pura II telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari berbagai instansi. Penghargaan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas performance Perusahaan dalam memberikan pelayanan, diantaranya adalah “The Best BUMN in Logistic Sector” dari Kementerian Negara BUMN RI (2004-2006), “*The Best I in Good Corporate Governance*” (2006), Juara I “*Annual Report Award*” 2007 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, dan sebagai BUMN Terbaik dan Terpercaya dalam bidang *Good Corporate Governance* pada *Corporate Governance Perception Index 2007 Award*. Pada tahun 2009, Angkasa Pura II berhasil meraih penghargaan sebagai 1st The Best Non Listed Company dari Anugerah Business Review 2009 dan juga sebagai The World 2nd Most On Time Airport untuk Bandara Soekarno-Hatta dari Forbestraveller.com, Juara III Annual Report Award 2009 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, The Best Prize ‘INACRAFT Award 2010’ in category natural fibers, GCG Award 2011 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2010, Penghargaan Penggunaan Bahasa Indonesia Tahun 2011 dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penghargaan untuk Bandara Internasional Minangkabau Padang sebagai Indonesia Leading Airport dalam Indonesia Travel & Tourism Award 2011, dan Penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident) selama 2.084.872 jam kerja terhitung mulai 1 Januari 2009-31 Desember 2011 untuk Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, serta berbagai penghargaan di tahun 2012 dari Majalah Bandara kategori Best Airport 2012 untuk Bandara Internasional Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru) dan Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), kategori Good Airport Services untuk Bandara Internasional Minangkabau dan Bandara Internasional Soekarno-Hatta Terminal 3 (Cengkareng) dan kategori Progressive Airport Service, GCG Award 2018 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2017.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham.

Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar bandara melalui program Corporate Social Responsibility.

1.1.2 Visi dan Misi

Setiap perusahaan sudah pasti mempunyai visi dan misi, berikut adalah visi dan misi PT Angkasa Pura II :

a. Visi

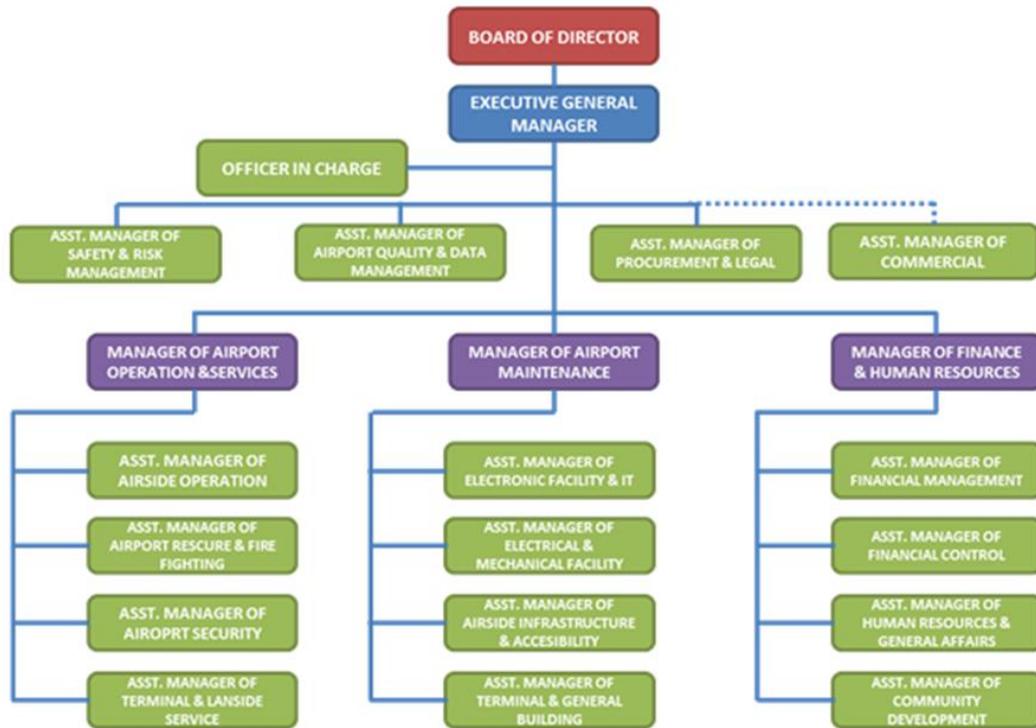
The Best Smart Connected Airport in the Region memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). Connecting time dan connecting process baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (smart) dengan memanfaatkan teknologi modern. Region yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau negara dan mempergunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

b. Misi

- 1) Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama
- 2) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara
- 3) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern
- 4) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan
- 5) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan
- 6) Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan

1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung untuk Des 2020 sebagai berikut :



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

1.1.4 Logo Organisasi

Seperti hanya sebuah nama namun logo perusahaan memiliki arti tersendiri.

Berikut asal logo dari PT. Angkasa Pura II :



Gambar 1.2 Logo PT. Angkasa Pura II

Adapun arti dari logo dari perusahaan PT. Angkasa Pura II:

Logo Angkasa Pura II disebut sebagai sky city atau dunia tanpa batas, terdiri dari simbol bola dunia Angkasa Pura II yang melambangkan kesiapan seluruh jajaran Angkasa Pura II untuk bersaing di era globalisasi dengan tekad bulat menyambut pelanggannya dengan layanan sempurna ditunjang dengan sistem kerja kelas satu yang dinamis berstandar internasional. Marka Angkasa Pura II menampilkan kepribadian yang kokoh dan bertanggung jawab, didukung oleh kesiapan dan komitmen dari manajemen dan seluruh staff Angkasa Pura II.

- 1) **BIRU: LOGISTIK** Merupakan simbol pergerakan logistik yang stabil dan terus tumbuh dan berkembang pesat, termasuk dalam segi pengadaan, perawatan, penyediaan dan ketenagaan.
- 2) **KUNING: KEMAKMURAN** Merupakan simbol kemakmuran dari Angkasa Pura II hasil dari kerja keras dan komitmen tinggi akan kinerja Angkasa Pura II demi memberikan hasil yang maksimal bagi pemegang saham, manajemen, staf dan Negara Indonesia.
- 3) **HIJAU: KEPEMIMPINAN DAN PERTUMBUHAN** Merupakan simbol akan kepemimpinan yang tegas, stabil dan terarah demi menuju pertumbuhan yang sehat dan berkembang.
- 4) **MERAH: TINDAKAN DAN AKSI** Merupakan simbol akan tindakan yang dilandasi dengan semangat kerja yang tinggi dan komitmen dari Angkasa Pura II demi menghasilkan aksi dan performa berkelas demi kenyamanan dan keselamatan pelanggan.

1.2 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting, karena untuk mampu bersaing dalam dunia seperti ini, sudah saatnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas baik dari segi pemimpin, karyawan pada pola tugas dan tanggung jawab. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai aset penting di dalam sebuah perusahaan karena faktor ini yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian ada teori yang disajikan Menurut Sofyan dalam Elbadiansyah, (2019:2) didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planing, organizing, actuating and controlling*, dalam setiap gerak aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari teori-teori yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan Manajemen SDM bertujuan untuk mengatur manusia didalam organisasi atau perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak organisasi yang harus dijaga dan dikendalikan dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu keberhasilan dalam pencapaian tugas terhadap individu akan mendapatkan penetapan terhadap kinerja organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2016:480) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu ke ahlian tertentu. Namun dengan begitu kinerja pegawai sangat diperlukan, karena untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya dan kinerja juga dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Selain itu juga adapun yang dikemukakan Menurut Sudaryo dkk, (2018:205) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Dengan begitu kinerja karyawan dapat di artikan sebagai penunjang keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut maka harus melakukan evaluasi kinerja terhadap para pegawai berdasarkan langkah-langkah sistematis sesuai dengan prosedur teknis pembinaan

dan pengembangan karier karyawan yang sudah standar dan berlaku dalam sistem manajemen kepegawaian. Sehingga hasil penilaian dan pengukuran kinerja itu dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, kinerja unit kerja dimana karyawan di tempatkan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai gambaran awal penulis mendapatkan data yang memperlihatkan fenomena perkembangan pendapatan biaya, dan laba pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung selama kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2019.

Tabel 1. 1 Kinerja Pendapatan Biaya Dan Laba

Kinerja Pendapatan, Biaya dan Laba PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung (dalam ribuan rupiah)								
Uraian	2016		2017		2018		2019	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Pendapatan	90.309 .737	99.965 .390	156.79 4.024	153.93 9.206	165.50 2.268	172.17 2.266	176.76 0.857	147.86 1.619
Biaya	85.051 .411	71.096 .799	98.867. 377	89.867. 377	114.32 7.649	97.306. 343	122.01 2.813	93.919. 230
Laba	5.258. 326	28.868 .591	57.926. 647	64.531. 826	51.174. 619	74.865. 923	54.748. 044	53.942. 289

Sumber :PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.1 tersebut diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan pendapatan dan laba perusahaan pada Tahun 2019. Realisasi pendapatan terjadi penurunan yang semula 172 Milyar pada Tahun 2018 turun menjadi 148 Milyar pada Tahun 2019. Penurunan pendapatan perusahaan tersebut berdampak kepada penurunan laba perusahaan yang semula 75 Milyar pada Tahun 2018 turun menjadi 54 Milyar pada Tahun 2019. Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan salah satunya adalah dengan upaya perusahaan yaitu dengan membenahi lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan begitu juga perusahaan, maka dengan demikian diharapkan karyawan akan merasa nyaman dan produktif dalam bekerja, sehingga aktivitas pekerjaan pun dapat lebih efektif dan efisien dalam implementasinya.

Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan pendapatan, biaya dan laba memiliki kaitan yang erat dengan tingkat kinerja karyawan. Dengan menurunnya pendapatan dan laba perusahaan tentu akan berdampak terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Meskipun belum ada penelitian terdahulu

yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah salah satu penyebab turunnya tingkat kinerja karyawan, namun lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu prediktor terbaik untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui gambaran awal bagaimana Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, peneliti melakukan penyebaran pra kuesioner kepada karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung, hasil dari pra kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	Item Pernyataan										
		SS		S		CS		TS		STS	
		jml	%	jml	%	jml	%	jml	%	jml	%
1	Keamanan ditempat kerja sudah membuat saya nyaman untuk bekerja	12	40,00%	14	46,67%	4	13,30%	0	0%	0	0%
2	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang saya kerjakan	10	33,33%	14	46,67%	4	13,30%	2	7%	0	0%
3	Pencahayaannya yang ada di tempat kerja saya sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	13	43,33%	16	53,33%	1	3,30%	0	0%	0	0%
4	Saya merasa nyaman dengan suasana yang ada didalam perusahaan	14	46,67%	19	63,33%	0	0,00%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2021)

Berdasarkan data pra kuesioner pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa pernyataan pertama karyawan PT. Angkasa Pura II menjawab dengan skala (setuju) dengan presentase sebesar 46,47% dari 30 karyawan yang menjawab. Pada pernyataan kedua mayoritas responden menjawab dengan skala (setuju) dengan presentase 46,47% dari 30 karyawan yang menjawab. Pada pernyataan ketiga

responden menjawab dengan skala (setuju) dengan presentase sebesar 53,33% dari 30 karyawan yang menjawab. Pada pernyataan keempat mayoritas responden menjawab (setuju) dengan presentase sebesar 63,33% dari 30 karyawan yang menjawab. Dalam keempat pernyataan terkait variabel lingkungan kerja pada pernyataan pertama “Keamanan ditempat kerja sudah membuat nyaman saya untuk bekerja” bahwa sebagian karyawan sudah merasa nyaman dengan keamanan pada tempat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Pada pernyataan kedua “Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai apa yang saya kerjakan” bahwa dari sebagian karyawan sudah mendapati fasilitas yang yang sebanding dengan mereka kerjakan jadi lingkungan kerja semakin nyaman dan semakin baik juga terhadap kinerja karyawannya. Pada pernyataan ketiga “Pencahayaannya yang ada di tempat kerja saya sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan” bahwa pencahayaan yang terdapat pada ruangan sudah dapat menyelesaikan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Pada pernyataan keempat “Saya merasa nyaman dengan suasana yang ada didalam perusahaan” bahwa suasana yang terdapat didalam perusahaan sudah membuat nyaman karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini penulis akan memperkuat asumsi dari observasi dari penyebaran pra kuesioner yang telah diisi sebanyak 30 responden terkait dengan variabel kepuasan kerja PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung

Tabel 1. 3 Hasil Pra Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Item Pernyataan										
		SS		S		CS		TS		STS	
		jml	%	jml	%	jml	%	jml	%	jml	%
1	Saya menjalin hubungan baik antara karyawan yang lain tanpa melihat status dan jabatan	12	40,00%	12	40,00%	0	0,00%	6	20%	0	0%
2	Saya senang dengan apa yang dikerjakan saat ini	12	40,00%	10	33,33%	6	20,00%	0	0%	0	0%
3	Atasan saya selalu memberikan dukungan terhadap saya	18	60,00%	12	40,00%	1	3,30%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil pra kuesioner kepuasan kerja yang telah dilakukan penyebaran bahwa pada pernyataan pertama mayoritas menjawab (setuju) dengan presentase sebesar 40% dari 30 karyawan yang menjawab. Pada pernyataan kedua mayoritas menjawab (sangat setuju) dengan presentase sebesar 40% dari 30 karyawan yang menjawab. Pada pernyataan ketiga mayoritas responden menjawab (sangat setuju) dengan presentase sebesar 18% dari 30 karyawan yang menjawab. Dalam ketiga pernyataan terkait dengan variabel kepuasan kerja pada pernyataan pertama “saya menjalin hubungan baik antara karyawan yang lain tanpa melihat status dan jabatan” bahwa dapat disimpulkan seluruh karyawan dapat berbaur dengan sesama karyawan yang lainnya tanpa melihat status dan jabatan yang mereka jabat. Selanjutnya pada pernyataan kedua “saya senang dengan apa yang saya kerjakan” bahwa dapat disimpulkan karyawan yang berada didalam perusahaan sudah senang dengan yang mereka kerjakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada pernyataan ketiga “atasan saya selalu memberikan

dukungan terhadap saya” bahwa dapat kita simpulkan atasan selalu siap membantu jika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaanya.

Dalam hal ini penulis akan memperkuat asumsi dari observasi dari penyebaran pra kuesioner yang telah diisi sebanyak 30 responden terkait dengan variabel kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung

Tabel 1. 4 Hasil Pra Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan										
		SS		S		CS		TS		STS	
		jml	%	jml	%	jml	%	jml	%	jml	%
1	Atasan selalu memberi pengarahan terhadap karyawan selama bekerja agar seluruh karyawan bekerja dengan penuh disiplin	10	33,33%	14	46,67%	6	20,00%	0	0%	0	0%
2	Jika ada masalah dalam pekerjaan saya mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja dan motivasi dari atasan	17	56,67%	12	40,00%	1	3,30%	0	0%	0	0%
3	Saya mendapatkan pengalaman bekerja dan meningkatkan pengetahuan pada diri saya selama bekerja	14	46,67%	16	53,33%	1	3,30%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil pra kuesioner kinerja karyawan yang telah dilakukan penyebaran bahwa pada pernyataan pertama mayoritas responden banyak yang menjawab (setuju) dengan presentase sebesar 14,67% dari 30 karyawan yang menjawab. Pada pernyataan kedua mayoritas responden menjawab (sangat setuju) dengan presentase sebesar 56,67% dari 30 karyawan yang menjawab. Pada pernyataan ketiga mayoritas responden menjawab (setuju) dengan presentase sebesar 53,33% dari 30 karyawan yang menjawab. Dalam ketiga pernyataan terkait dengan variabel kinerja karyawan pada pernyataan yang pertama “atasan selalu memberi pengarahan terhadap karyawan selama bekerja agar seluruh karyawan bekerja dengan penuh disiplin” bahwa dapat kita simpulkan atasan selalu memberikan pengarahan terhadap bawahannya sebelum melakukan pekerjaan agar pekerjaan

tersebut terarah dan terkoordinir. Pada pernyataan kedua “ jika ada masalah dalam pekerjaan saya mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja dan motivasi dari atasan” bahwa dapat disimpulkan jika karyawan tersebut mendapatkan kesulitan atasan dan rekan kerja dapat membantu dan memberikan dukungan terhadap karyawan tersebut. Pada pernyataan ketiga “saya mendapatkan pengalaman bekerja dan meningkatkan pengetahuan pada diri saya selama bekerja” bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah suatu alat ukur lamanya waktu atau lamanya masa kerja yang di tempuh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik. Selain itu dapat dikatakan apabila seseorang memiliki banyak pengalaman maka penguasaan terhadap pekerjaan juga semakin meningkat.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di suatu perusahaan. Faktor yang diduga berpengaruh signifikan pada penurunan tingkat kinerja pegawai di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung adalah kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Menurut Noor et al, (2016:11) kepuasan kerja adalah suatu cerminan dari sikap atau perilaku yang menggambarkan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya dimana dapat terlihat dari semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu juga ada pendapat ahli Menurut Mangkunegara dalam Menurut Robbins dalam Respatiningsih et al, (2015:59) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena semakin puas karyawan maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan dari karyawan untuk perusahaan akan semakin baik atau sebaliknya.

Dengan demikian ada hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu peran dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi suasana dalam bekerja semakin aman dan sehat tempat tersebut maka semakin nyaman untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun dengan banyaknya keberhasilan pegawai dalam perusahaan, ada faktor lingkungan kerja yang berpengaruh dan harus mendapatkan perhatian yang lebih. Maka ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli Menurut Hasibuan dalam Jufrizen et al, (2020:69) lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, serta rasa nyaman sehingga

mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dua peran aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli Menurut Sumarto dan Sugito dalam Sitinjak, (2018:164) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sedarmyanti dalam Nardo et al, (2018:213) lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan begitu karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman untuk menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi, namun jika lingkungan kerja sudah tidak kondusif maka dapat menimbulkan efek yang negatif untuk karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung, dengan mengajukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
3. Bagaimana lingkungan kerja karyawan PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung
2. Kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung
3. Lingkungan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung
4. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung baik pengaruh parsial dan simultan

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat diimpikan menambah teori-teori yang telah ada dari referensi yang telah diteliti, dan juga diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan, wawasan kompetensi dan kineja organisasi.

b. Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini penulis berharap dapat memberikan sumbangan keberbagai pihak, diantaranya: bagi penulis, penelitian ini akan menjadi sangat berarti dan tidak dapat tergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan wawasan untuk dimasa yang akan datang. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan berguna sebagai sarana tambahan informasi dalam perusahaan untuk mengambil keputusan, tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai *feedback* dari pegawai bagi perusahaan dalam memecahkan masalah kinerja pada PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung

1.6 Waktu Periode Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan dari bulan Februari-April 2021 di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung” yang terdiri dari lima bab. Sistematika penyajian penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang Gambaran Objek Penelitian, Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Tujuan Masalah, Waktu dan Periode Penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan tentang Teori Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Penelitian Terdahulu, Hipotesis Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Jenis Penelitian, Operasional Variable dan Skala Pengukuran, Populasi dan Sample, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Teknik Analisis Data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan dengan cara kronologis dan sistematis tentang objek penelitian analisis data dan hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil dari analisis dan saran bagi objek penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.