

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Angkasa Pura II (Persero) yang selanjutnya disebut Angkasa Pura II atau “Perseroan” adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait kebandarudaraan. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pembangunan Bandara Jakarta Cengkareng yang berganti nama menjadi Bandara Internasional Soekarno – Hatta Jakarta dan Bandara Halim Perdanakusuma pada 13 Agustus 1984.



Gambar 1.1 Logo PT Angkasa Pura II

Sumber: PT Angkasa Pura II (2021).

<https://angkasapura2.co.id/id/about?activeTab=history>

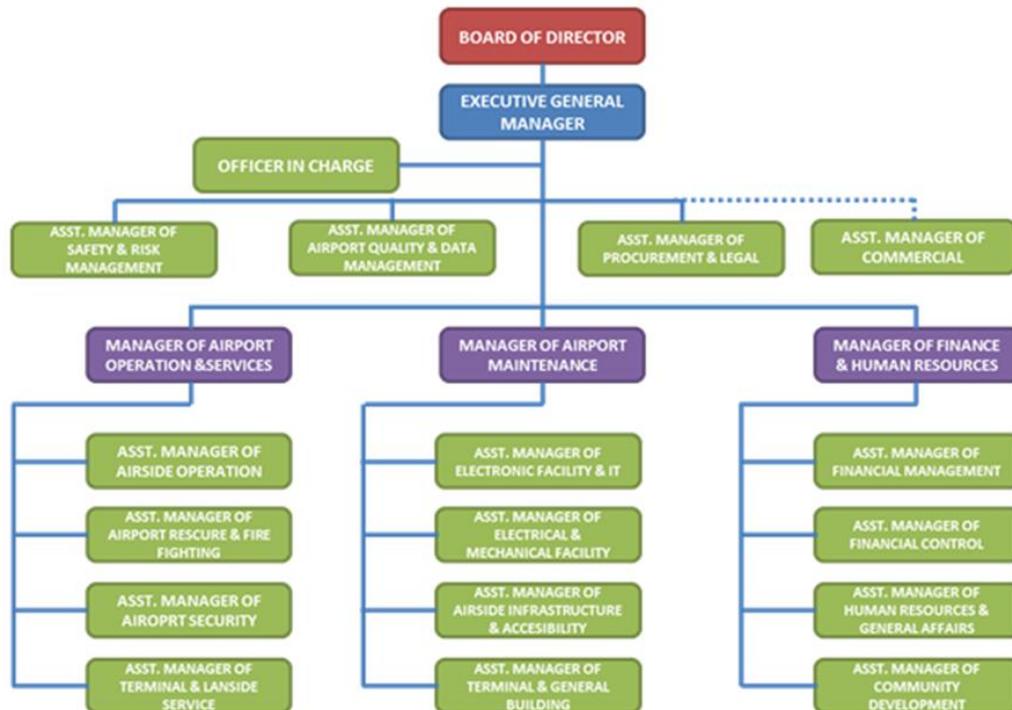
Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari sebuah perusahaan terbuka bernama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang disahkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1984, kemudian diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1986 pada tanggal 17 Maret 1992, sesuai dengan PP Nomor 14 Tahun 1992, perseroan berubah menjadi Perseroan Terbatas (Persero). Dengan berkembangnya perseroan, berdasarkan akta notaris Silvia Abbas Sudrajat, Perusahaan Efek Gabungan No. 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Pendirian Angkasa Pura II bertujuan untuk melaksanakan pengelolaan dan bisnis jasa kebandarudaraan dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Diharapkan mampu menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas tinggi dan berdaya saing sehingga meningkatkan nilai perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Kemajuan Angkasa Pura II menunjukkan bahwa dengan menambah berbagai infrastruktur dan meningkatkan kualitas layanan bandara yang dikelolanya, bisnis jasa bandara berkembang pesat dan berkesinambungan.

Angkasa Pura II telah mengelola 19 Bandara antara lain yaitu Bandara Soekarno – Hatta dan 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).

Sebagai perusahaan milik negara, Angkasa Pura II selalu memenuhi kewajibannya untuk membagikan dividen kepada pemegang saham. Angkasa Pura II juga berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, serta meningkatkan perhatian sosial kepada masyarakat dan lingkungan sekitar bandara melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR).

1.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Angkasa Pura II

Sumber: HRD Angkasa Pura II Laporan Manajemen (2021).

1.1.3 Visi dan Misi PT Angkasa Pura II

“Kami Mendorong seluruh karyawan dan mitra untuk memberikan pengalaman bepergian yang aman dan nyaman bagi pelanggan.” (PT AP II, 2021)

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 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 dengan memanfaatkan teknologi modern. Region yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara yang dengan koneksi tinggi ke banyak

kota atau negara dan mempergunakan teknologi yang terintegritas dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

Misi

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

Selain itu, Angkasa Pura II memiliki nilai – nilai atau budaya perusahaan yang akan terus ditumbuhkembangkan dalam setiap insan Angkasa Pura II. Nilai atau budaya perusahaan adalah AKHLAK:

- Amanah
- Kompeten
- Harmonis
- Loyal
- Adaptif
- kolaboratif

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan usaha komersial di era globalisasi, pengusaha swasta dan pemerintah otomatis akan menghadapi persaingan yang ketat. Semakin tinggi teknologinya, semakin sulit persaingan bisnis yang dihadapi perusahaan. Bagi perusahaan, ini merupakan tantangan besar untuk meningkatkan dan mempertahankan sumber daya yang ada (Sulistiana, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor inti dalam sebuah organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuan organisasi, organisasi didasarkan pada berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia. Dalam proses pelaksanaannya, tugas – tugas dikelola oleh manusia, dan manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Purnaya Ketut, 2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat penting bagi organisasi karena sekalipun proses organisasi didukung Peralatan teknis yang kompleks. Standar kinerja organisasi yang masih bergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada, mengelola dan memanfaatkan semua potensi di dalam organisasi (Pabalik *et al.*, 2019). Namun hingga saat ini masih banyak organisasi yang belum menyadari betapa berharganya sumber daya manusia bagi keberlangsungan organisasi. Pemogokan absensi, perputaran tenaga kerja tinggi, produktivitas yang merosot, daya saing perusahaan yang rendah dan profesionalisme kerja yang tidak memadai merupakan beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (Pabalik *et al.*, 2019).

Sumber daya manusia yang baik dapat membuat perusahaan memiliki citra yang baik dan mampu bertahan dalam persaingan bisnis (*Redaksi.com*, 2019). Dengan kata lain, sumber daya manusia menentukan citra perusahaan. Setelah citra perusahaan baik, maka perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang terjadi. Karyawan adalah bagian dari sumber daya manusia. Karenanya jika tidak ada karyawan, semua sumber daya diperusahaan tidak akan beroperasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu aset penting suatu perusahaan, penggerak, dan seseorang yang mengelola sumber daya lainnya. Heathfield (2017) dalam jurnal Dhea &

Arif (2018) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik mengacu pada mereka yang dapat berorientasi dengan benar, bekerja secara produktif dan memberikan energi positif bagi perusahaannya.

PT AP II termasuk perusahaan yang memiliki citra dan dikelola dengan baik serta mampu bertahan dalam persaingan bisnis beberapa tahun kebelakang. Ndichu (2017:53) menyatakan bahwa sistem yang dikelola perusahaan dengan baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, dan produktivitas kerja yang tinggi dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak barang dan jasa. PT AP II merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang menangani jasa pelayanan kebandarudaraan berupa lapangan terbang untuk lepas landas dan mendaratnya pesawat udara baik domestik maupun internasional, sebagai tempat untuk turun dan naik penumpang, tempat bongkar muat kargo dan mempunyai fasilitas keselamatan penerbangan antar moda transportasi.

PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara merupakan salah satu bandara yang pergerakan pesawatnya kedepan semakin padat baik itu domestik dan internasionalnya. Sehingga untuk kegiatan operasional bandara sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya pemenuhan dan peningkatan standar layanan yang ditetapkan oleh regulator dan keinginan seluruh pengguna jasa bandara maupun dari perkembangan trend operasional bandara di dunia.

Hal itu dibuktikan dengan pendapatan, pergerakan pesawat, pergerakan penumpang dan tingkat produksi perusahaan selalu mencapai target perusahaan. Menurut Yuniarsih (2013:162) yang berpendapat bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan efektivitas yang dikaitkan dengan *performance* dan efisiensi dikaitkan dengan pengguna sumber – sumber serta indeks produktivitas kerja perusahaan, serta diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian pendapatan dan realisasi perusahaan. Berikut adalah pendapatan dan realisasi Bulan Januari – Maret Tahun 2021 PT AP II Bandara Husein Bandung.

Tabel 1.1 Pendapatan dan Realisasi Bulan Januari – Maret 2021

Uraian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (Rp)	%
Aeronautika Non ATS	3.105.535	3.653.814	548.279	17,5
Non Aeronautika	1.168.520	1.702.943	534.429	28,4
Kargo	7.9057	234.568	155.511	19,6

Sumber : Data hasil olahan peneliti, 2021

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa secara keseluruhan Aeronautika Non ATS berhasil mencapai target Bulan Januari – Maret Tahun 2021, yakni sebesar Rp. 3.653.814. Non Aeronautika mencapai target sebesar Rp. 1.702.943, untuk kargo mencapai target sebesar Rp. 234.568. Secara keseluruhan pendapatan yang terealisasi mencapai target perusahaan.

pendapatan dan realisasi dijadikan sebagai tolak ukur PT AP II Bandara Husein menghitung produktivitas kerja perusahaan dan trafik penerbangan baik untuk domestik dan internasional selalu stabil atau meningkat. Berikut adalah trafik penerbangan Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Tabel 1.2 Trafik Penerbangan Bandara Husein Sastranegara

Pergerakan penumpang		Pergerakan pesawat	
Bulan Desember			
2019	2020	2019	2020
120.459	54.199	1.967	823

Sumber : Laporan Manajemen PT AP II, 2020

Namun, dapat terlihat bahwa trafik penerbangan PT Angkasa Pura II Bandara Husein Tahun 2020 mengalami penurunan baik dari segi pergerakan pesawat dan pergerakan penumpang. Penurunan pada trafik penerbangan akhir Tahun 2020 berdampak pula pada pelayanan jasa yang diberikan oleh PT Angkasa Pura II Bandara Husein. Bidang usaha dari kegiatan bisnis bandar udara terbagi dalam bidang usaha jasa Aeronautika dan Non Aeronautika. Jasa Aeronautika merupakan bidang jasa dimana aktivitasnya berhubungan langsung dengan kegiatan penerbangan seperti pelayanan jasa pendaratan, penempatan dan penyimpanan pesawat udara (PJP4U), pelayanan jasa penerbangan (PJP),

pelayanan jasa penumpang (PJ2U) dan jasa garbarata (lorong penghubung dari terminal penumpang ke pesawat). Jasa Non Aeronautika merupakan bidang jasa yang tidak terkait langsung dengan kegiatan penerbangan akan tetapi aktivitasnya terdapat di dalam bandar udara dan mendukung aktivitas penerbangan seperti, jasa penyewaan ruangan untuk perkantoran usaha (restoran, CIP/ *Comersial Important Person*), pertokoan, jasa penyewaan tanah, pengelolaan parkir, jasa izin masuk daerah terbatas dan daerah bukan publik dan *peron waving gallery*, jasa pemasangan reklame indoor atau outdoor.

Penurunan produksi tidak hanya terjadi pada trafik penerbangan, produksi jasa Aeronautika (kecuali pelayanan penerbangan) pada Bulan Januari – Desember Tahun 2020 tidak berhasil mencapai target perusahaan. Produksi jasa Aeronautika dapat digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Pelayanan Jasa Produksi Aeronautika Bulan Januari – Desember Tahun 2020 (Tidak Termasuk Jasa Penerbangan)

Pelayanan	Satuan	Target	Pencapaian
Pendaratan	Ton	453.438	204.459
Penumpang	Pax	646.514	247.010
Konter	Pax	750.881	259.498

Sumber : Laporan Manajemen PT AP II, 2020

Pada tabel 1.3 produktivitas perusahaan terlihat menurun dalam pelayanan jasa produksi Aeronautika, akibat pandemi Covid – 19, data terkonfirmasi Covid – 19 di Jawa Barat pada Bulan Maret – Desember Tahun 2020 hampir mencapai 31.027 yang terkonfirmasi di jawa barat.

menyebabkan bandara tidak dapat beroperasi seperti biasa dan tidak diperbolehkan untuk aktivitas ke luar kota atau luar negeri terkecuali dalam keadaan mendesak atau tugas negara, sehingga produksi Aeronautika mengalami tren negatif pada pelayanan pendaratan, penumpang dan konter.

Penurunan pada layanan jasa produksi Aeronautika berkaitan sehingga berdampak pada pelayanan jasa Non Aeronautika. Layanan jasa Non

Aeronautika pada Bulan Januari – Desember Tahun 2020 turun drastis sehingga tidak ada yang mencapai target perusahaan. terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Layanan Jasa Produksi Non Aeronautika Bulan Januari – Desember Tahun 2020

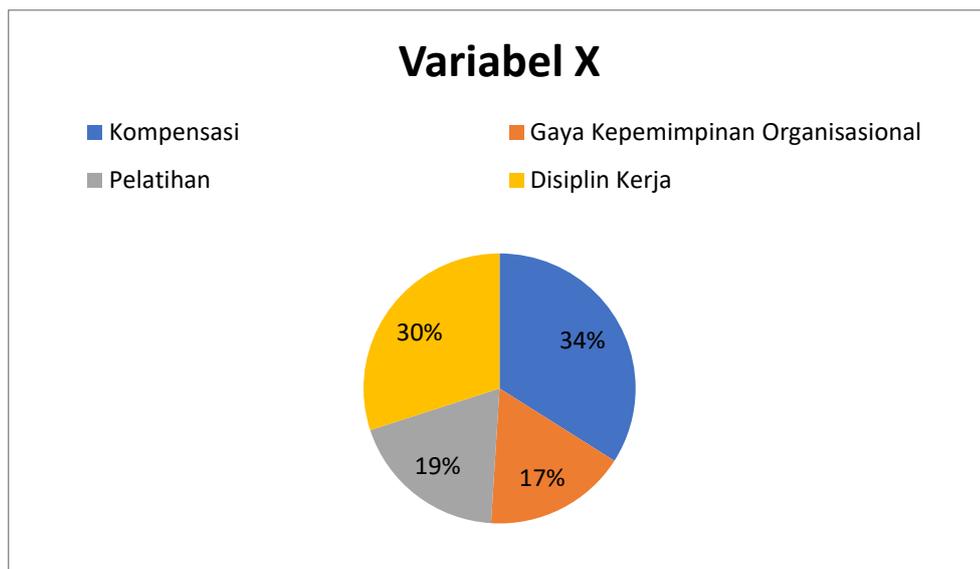
Uraian	Satuan	Target	Pencapaian	Persentase
Sewa Ruang	m ²	16.506	7.276	56%
Sewa Tanah Diperkeras	m ²	10.428	6.408	39%
Sewa Reklame	m ²	2.595	460	82%
Konsensi	Rp	76.602.396	21.283.237	72%
Sewa Listrik	Kwh	298.308	281.468	16%
Sewa Air	m ³	7.140	2.555	64%
Jasa Pelayanan Kargo	Ton	4.524	2.599	43%

Sumber : Laporan Manajemen PT AP II, 2020

Pada Tabel 1.4 pelayanan jasa Non Aeronautika tersebut tidak ada yang berhasil mencapai target di Tahun 2020 Bulan Januari – Desember. Beberapa kondisi yang terjadi menyebabkan perubahan pada pendapatan perusahaan, pada sewa ruang realisasi pendapatan menurun sebesar 56% efek dari lockdown flight internasional sehingga ruangan mitra usaha tidak beroperasi dan hanya terdapat beberapa penerbangan domestik dampak Covid – 19. Sewa tanah diperkeras mengalami penurunan mencapai 39% dikarenakan PTN mengurangi luas sewa GSE (*Ground Support Equipment*). Sewa reklame mengalami penurunan tertinggi mencapai 82%. Konsensi mengalami penurunan mencapai 72% karena efek lockdown dan hanya beberapa flight domestik yang beroperasi serta adanya kebijakan pengenaan tarif sesuai real omzet bagi mitra yang beroperasi. Listrik mengalami penurunan hanya 16% dan air mencapai 64%. Untuk jasa pelayanan kargo menurun sebesar 57%.

Kesimpulannya adalah menurunnya trafik penerbangan juga berdampak pada pelayanan jasa Aeronautika dan Non Aeronautika. Produktivitas perusahaan menurun akibat dari pelayanan jasa yang diberikan di bandara rendah secara drastis hingga rata – rata mencapai tren negatif, beberapa faktor di akibatkan dari dampak pandemi Covid – 19 yang mengharuskan bandara

menghentikan beberapa aktivitas, namun tidak semua faktor yang terjadi akibat pandemi Covid – 19 terdapat faktor lain yang juga disebabkan oleh produktivitas kerja karyawannya seperti sewa tanah diperkeras dan sewa reklame. Produktivitas kerja yang menurun berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kompensasi yang menurun. Berikut adalah hasil pra kuesioner faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja



Gambar 1.2 Pra Kuesioner Penelitian PT Angkasa Pura II Bandara Husein

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Pada Gambar 1.2 merupakan hasil data olahan peneliti dengan menggunakan *pra survey*. Terlihat bahwa besar persentase adalah Kompensasi sebesar 34% dan yang kedua adalah Disiplin kerja 30%. Kompensasi menjadi salah satu faktor mengapa produktivitas kerja karyawan meningkat. Kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan harus memenuhi faktor – faktor tertentu. Segala sesuatu yang berhubungan dengan gaji, upah, bonus, insentif dll dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan. Manajemen kompensasi terkait hal ini harus diterapkan semaksimal mungkin. Menurut Rivai (2014); dalam buku Ganyang, (2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Teori tersebut didukung oleh Handayani (2012: 139) dalam buku Ganyang (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung

atau tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi). Fenomena dari penelitian sebelumnya, mendapatkan hasil yang menarik karena meletakkan dasar kokoh untuk mempelajari dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peneliti juga berharap dapat melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui lebih jauh tentang kompensasi yang terjadi pada karyawan PT Angkasa Pura II dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian pendahuluan dilakukan dengan cara menyebarkan Pra-kuesioner secara acak kepada sejumlah karyawan yang bekerja di PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung. Berikut adalah hasil yang diperoleh dan sudah diolah dari Kuesioner Pilot Study yang disebarkan kepada 50 responden untuk mengetahui bagaimana resepsi karyawan terhadap kompensasi yang sudah diberikan.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study

No	Persepsi	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	Persentase
	Kompensasi							
1.	Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari saya	0	9	22	21	0	50	68%
2.	Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	17	23	10	0	50	57%

3.	Perusahaan memberikan insentif tepat pada waktunya	0	6	22	21	1	50	67%
4.	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan kinerja dan produktivitas kerja saya	0	3	21	20	0	50	64%
5.	Saya merasa terjamin oleh perusahaan karena tunjangan yang lancar	0	5	19	24	2	50	69%
TOTAL PERSENTASE					65 %			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Pada Tabel 1.5 merupakan hasil data olahan peneliti dengan menggunakan *pilot study*. Terlihat bahwa besar persentase adalah 65% artinya 50 responden tersebut menyatakan bahwa kompensasi PT Angkasa Pura II Bandara Husein belum cukup.

Berdasarkan hasil data dari kuesioner *pilot study* maka dapat dijabarkan kompensasi pada Tahun 2020, PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara belum sepenuhnya diterapkan dengan baik. Seperti masih kurangnya pemberian dalam gaji dan bonus dimana gaji yang diberikan hanya mencapai 57% dan bonus yang diberikan mencapai 64%.

Situasi yang terjadi antara kompensasi dan produktivitas kerja menjadi menarik karena pada penelitian Sulistiana (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Dhea & Arif (2018) menyatakan bahwa hasil dari

penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Setelah hasil dari penelitian kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas dapat ditarik kesimpulannya bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh naiknya kompensasi begitu juga sebaliknya.

Setelah melihat hasil penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan tren stabil yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh naiknya kompensasi, begitu pula sebaliknya. Walaupun penelitian sebelumnya selalu memberikan pengaruh positif, namun pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan harus dihadapi oleh perusahaan, termasuk PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung. Berikut adalah data kompensasi yang diberikan oleh PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Bandung kepada karyawannya. Berikut adalah data kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 1.6 Data Kompensasi Karyawan

No	Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1.	Tunjangan	Tunjangan Jabatan	dalam rangka apresiasi dan kompensasi atas risiko dari dinamika pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dll.
		Tunjangan dan Benefit	Diberikan pada saat terjadi kondisi dan waktu kerja tertentu seperti bantuan dan sumbangan
		Uang Makan	Diberikan sesuai kehadiran karyawan setiap bulan per 100rb/hari
		<i>license/rating</i>	Diberikan karyawan karena tuntutan tugas mensyaratkan lisensi/rating
		kesejahteraan keluarga	Diberikan kepada karyawan sekurang – kurangnya sebesar 1 kali penghasilan bulan mengacu pada kenaikan kinerja perusahaan

		Cuti	Cuti tahunan
			Cuti bersama
			Cuti sakit, bersalin, haid, melahirkan, keguguran
			Cuti alasan penting
		Cuti diluar tanggungan	
		hari raya dan keagamaan	Diberikan kepada karyawan sekurang – kurangnya sebesar 2 kali penghasilan bulan mengacu pada kenaikan kinerja perusahaan
2.	Gaji	Gaji dasar pensiun	Menaikkan gaji dasar pensiun karyawan pada setiap awal bulan Januari sekurang – kurangnya sebesar 5%
		Penunjang gaji dasar	Diberikan berdasarkan kelas jabatan yang diatur
3.	Insentif	Produksi	Diberikan kepada karyawan yang masih bekerja dalam tahun yang bersangkutan sebagai balas jasa produktivitas dilaksanakan sesuai ketentuan perusahaan
4.	Bonus	Tambahan balas jasa terhadap karyawan yang berhasil membuat perusahaan untung.	Diberikan di akhir tahun setelah pengecekan KPI karyawan dan laba perusahaan.
5.	Upah	Upah Kerja Lembur	Pembayaran upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja dari waktu yang ditentukan dan disetujui oleh perusahaan
6.	Jaminan Sosial	Pelayanan kesehatan	Penyelenggaraan program pelayanan kesehatan bagi karyawan
		BPJS	Diikutsertakan dalam program BPJS ketenagakerjaan bagi karyawan yang masih aktif sesuai peraturan

			UU yang berlaku
--	--	--	-----------------

Sumber: HRD PT Angkasa Pura II, 2021

Selain kompensasi menurut Ardiansyah *et al.* (2020) peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Yang dimaksud adalah disiplin kerja dapat dijadikan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan apabila dikelola dengan baik dan diterapkan secara bijak dan tekun oleh perusahaan.

Perusahaan PT Angkasa Pura II Cabang Husein menetapkan sebuah kebijakan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan. Kebijakan tersebut menyatakan beberapa aturan dan ketentuan yang perlu dilakukan dan dilaksanakan sebelum bekerja di perusahaan baik oleh pihak karyawan, atasan dan perusahaan itu sendiri. PT Angkasa Pura II Bandara Husein menerapkan ketentuan tersebut sesuai pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB), namun terdapat beberapa kendala yang terlihat dan tidak sesuai dengan kebijakan kerja sama tersebut salah satunya adalah kebijakan dalam pemberian tunjangan uang makan harian sebesar Rp.100.000 (seratus ribu rupiah) per hari atau dalam bentuk natura. Namun terlihat pada absensi karyawan pemberian tunjangan makan hanya sebesar Rp. 50.000 (lima puluh ribu rupiah) per karyawannya. Pasal yang diterapkan seperti tabel dibawah berikut.

Tabel 1.7 PERJANJIAN KERJA SAMA (PKB) PT AP II Bandara Husein

Pasal 51	
Tunjangan Makan	
1.	Perusahaan memberikan Tunjangan uang makan kepada karyawan sebesar Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah) per hari atau dalam bentuk natura

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan juga terlihat pada absensi karyawannya. Kehadiran karyawan Bulan Januari – Maret Tahun 2021 mencapai rata – rata dan terbilang bagus dalam segi kehadirannya dikarenakan hampir

tidak ada yang absen saat bekerja. Namun, terdapat beberapa gejala pada kehadiran karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein yang terbilang bagus tersebut.

Cuti banyak dilakukan oleh karyawan pada Bulan Juni – Maret Tahun 2021 terutama cuti tahunan. Karyawan yang baru diangkat berasal dari tenaga kerja dengan pola perjanjian kerja dengan waktu tertentu, di Perusahaan paling sedikit 12 (dua belas) bulan berturut-turut, berhak atas cuti tahunan tanpa diberikan tunjangan cuti. Untuk karyawan baru yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus menerus terhitung sejak pengangkatan sebagai karyawan masa percobaan atau karyawan, berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dan kepada yang bersangkutan diberikan tunjangan cuti. menurut HRD PT AP II adalah “Dikarenakan cuti Tahun 2020 karena covid 19 belum diambil maka diambil baru Tahun 2021, selain mengajukan cuti apabila terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa pemberitahuan, maka langsung potong jatah cuti baik cuti sebelumnya atau jatah cuti berjalan untuk menghindari surat peringatan. Dan yang merelease cuti atasan langsung”. Dikarenakan kemungkinan karyawan lupa absen maka jatah cuti tahunan terpotong secara otomatis. Absensi karyawan Bulan Juni – Maret 2021 diatas 50%, untuk ketetapan absensi yang lain bagaimana jika ada yang melebihi batas jatah izin kerja, Berdasarkan HRD PT AP II Selama melapor ke atasan dianggap izin, utamanya ada komunikasi antara antasan dan karyawan, lalu atasan akan memberitahukan ke unit *Human Resource Affair* (HRGA) bahwa yang bersangkutan atau karyawan tersebut sedang ada musibah. Tetapi karyawan rata – rata akan menggunakan jatah cuti tahunan.

Wawancara peneliti dan perusahaan menunjukkan bahwa apapun alasan ketidakhadiran karyawan, selama atasan mengizinkan maka peraturan – peraturan dan ketetapan izin tidak hadir kerja diperbolehkan sesuai keputusan yang akan di ambil oleh atasan dan karyawan hanya dikurangi jatah cuti kerja. Dalam hal ini kesimpulannya adalah disiplin kerja PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein secara tidak langsung menerapkan kebijakan dimana jika karyawan tidak hadir, apabila izin ke atasan untuk tidak masuk kerja keputusan

nya ada pada atasan dan hanya mengurangi jatah cuti tahunan. Namun, terdapat data kehadiran cuti tahunan dan mangkir yang melonjak dan mangkir pada Bulan – Januari Tahun 2021. Berikut adalah tabel 1.8 data karyawan PT AP II.

Tabel 1.8 Data Kehadiran Karyawan Januari – Maret 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Tidak Hadir				Persentase Mangkir	Jumlah rata – rata karyawan hadir
			Dinas dalam & luar kota	Pelatihan	Cuti	Mangkir		
Januari	135	20	17	3	70	47	61,57%	
Febuari	131	20	13	4	47	22	28,82%	
Maret	131	20	19	2	44	36	47,16%	
Januari – Maret	131	20	49	9	161	105	45,91%	

Sumber : Data primer olahan peneliti,2021

Dari tabel diatas, rata – rata jumlah kehadiran karyawan PT Angkasa Pura II Bandara Husein hanya sebesar 45,91%. Dalam hal ini terlihat bahwa kehadiran karyawan PT Angkasa Pura II Bandara Husein masih rendah. Oleh karena itu, karyawan masih membutuhkan usaha – usaha untuk dapat meningkatkan antusias anggota untuk mengikuti semua rangkaian kegiatan perusahaan PT Angkasa Pura II Bandara Husein.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit untuk perusahaan mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2017 : 194). Bagi organisasi adanya disiplin dapat meningkatkan dan menjamin terpeliharanya tata tertib di perusahaan serta kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Tata tertib yang

diterapkan perusahaan terhadap karyawan, bagi karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Nyamannya karyawan di perusahaan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi mewujudkan tujuan organisasi.

Kedisiplinan akan tercipta jika lingkungan kerja di perusahaannya menerapkan kedisiplinan dan dapat menjadi panutan orang lain. sebaliknya jika perusahaan tidak menerapkan hal tersebut maka kedisiplinan kerja tidak berjalan. Peneliti juga berharap dapat melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui lebih jauh tentang kompensasi dan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PT Angkasa Pura II dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung)”** untuk dijadikan penelitian.

1.3 Perumusan Masalah

Perusahaan menuntut karyawannya untuk terus meningkatkan produktivitas agar mampu bersaing dan menghadapi era globalisasi. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan tambahan semangat dalam bekerja, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang baik. Memberikan kompensasi lebih kepada karyawan selama pandemi masih belum mencukupi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Disiplin kerja juga perlu diterapkan oleh perusahaan untuk dijadikan salah satu faktor berkembangnya perusahaan agar semakin kedepan, tingkat kehadiran perlu diperhatikan dikarenakan peraturan yang ditetapkan tidak dilaksanakan baik oleh atasan maupun karyawan, sehingga perlu adanya tindakan dari perusahaan untuk menerapkan aturan sesuai kebijakan yang telah ditentukan apa yang terjadi jika karyawan tidak mempunyai jatah cuti dan atasan tetap memberikan izin untuk tidak hadir kerja. Produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Bandung juga lebih banyak mengalami penurunan dan cenderung tidak stabil setiap bulannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, permasalahan yang didapatkan pada penelitian

ini adalah seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pada PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung terhadap produktivitas kerja karyawannya.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Bandung?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Bandung?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung secara simultan dan parsial?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, tujuannya dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana kompensasi karyawan PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung.
2. Mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Bandung?
3. Mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung.
4. Mengetahui besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung secara simultan dan parsial.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna untuk berbagai kalangan dan dijadikan sebagai sarana dalam memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam

hal kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, kegunaan – kegunaan lainnya yang diharapkan oleh peneliti adalah:

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk menambah wawasan dan meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi perusahaan untuk menjadi lebih baik, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini peneliti mengemukakan hal mengenai tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan hal mengenai karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan hal mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan tentang hal mengenai kesimpulan dan saran.