

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi saat ini membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dalam lingkungan berbagai organisasi ataupun bisnis di setiap perusahaan atau organisasi. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan, sehingga setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas, baik dan benar bahkan dituntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia adalah aset yang mempunyai peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk selalu melakukan banyak perubahan di berbagai bidang khususnya sumber daya manusia. Salah satu hal yang paling penting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja. Dalam mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Busro (2018) Kinerja yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Tabel 1.1
Rekapan Absensi (Kedatangan) Per 3 Bulan
Karyawan PT Gemalindo Air Support Tanjungpinang

No	Nama	ID	Jabatan	Keterangan			
				Telat	Izin	Sakit	Alpa
1	PutriAjengIrianity	210534	PASASI STAFF	10	1	2	0
2	WenyFebrianti	210535	PASASI STAFF	12	4	1	0
3	RidhoRahmawan	160508	PASASI STAFF	15	2	1	0
4	Tania Silvani	210425	PASASI STAFF	10	1	0	0
5	Fauzan	160507	PASASI STAFF	18	1	1	0
6	Wahyudi	170926	PASASI STAFF	14	1	2	0
7	Aswandi	160501	SPV AIRSIDE	9	1	2	0
8	Rio Arnedi	160509	RAMP STAFF	5	2	2	0
9	RikiSubagia	190806	FOO	10	3	3	0
10	Vincensius sembiring	171029	RAMP STAFF	15	2	2	0
11	SintiaDwi	210536	MAKE UP	20	3	2	0
12	Daniel chandra L	171015	PORTER	15	1	1	0
13	Zainudinafrizal	160516	PORTER	21	1	2	0
14	Fridolin	210424	MAKE UP	16	2	2	0
15	Gugun Surya	160510	GSE	11	3	2	0
16	Kiki Sandara	160512	GSE	8	2	2	0
17	FirmanHidayat	170928	GSE	15	4	2	0
18	DerisFenriSitumeang	190630	AVSEC	12	2	4	0
19	IqbalNurRaihan	190631	AVSEC	10	3	2	0
20	FeriDwiPangestu	210332	AVSEC	9	1	2	0
21	RizkyRamadhani ds	191232	CS	16	2	2	0
22	Olyvia	210537	MAKE UP	11	2	1	0
23	Sukatdi	180130	PORTER	18	4	2	0
24	SisiliaYasmin	210427	RAMP STAFF	20	5	3	0
25	Sugiyanto	160513	PORTER	10	2	3	0
26	Citra Lestari	210538	PORTER	15	3	3	0
27	BimaDirgantara	190632	SPV AIR SIDE	12	3	2	0
28	Nicolas Pangestu	171030	PORTER	13	2	2	0
29	Supriyanto	171031	Superpesor	5	1	2	0
30	BagusYusrizal	210536	CS	10	1	3	0

Berdasarkan tabel diatas fenomena yang menarik adalah digunakanya tabel absensi dalam mengukur kinerja karyawan. PT Gemalindo Air Support adalah

perusahaan yang menangani semua kebutuhan di lokasi bandara, seperti, *Passanger & Bagagge Handling, Flight Operation, Ramp Handling, Ground Support Equipment, AirCraft Cleaning*. Layanan Keamanan Penerbangan, Peralatan Pendukung Darat Penanganan Darat *AirCraft*, Penanganan *Ramp*, Penanganan Kargo & Pos, Penanganan Penumpang & Bagasi Penanganan *Avse*, Penanganan Operasi Penerbangan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya *Human Relation, Qualitof work life*, dan Komitmen Organiasasi. *Human Relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama Hasibuan (2018:37). Karyawan dituntut untuk memiliki *Human Relation* yang baik, yang diantranya adalah pimpinan maupun kepada sesama karyawan. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah *Quality of work life*. *Quality of work life* dianggap penting bagi pengembangan kualitas kerja bagi para pekerja seperti suasana kerja yang nyaman dan kondusif, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan serta dampak kerja kehidupan personal. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah Komitmen Organisasi. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi akan menjaga nama baik perusahaan , peduli dengan perusahaan, bangga dengan perusahaan dan terikat secara emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan Hasil Survei Awal dari HRD Supervisor, di peroleh informasi bahwa ada beberapa masalah atau fenomena yang dilihat peneliti, yaitu ada beberapa pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak selesai, dan ada beberapa karyawan yang tidak hadir tepat waktu. Begitu pula dengan *Human Relation* dari informasi survey awal yang penulis dapat bahwa kurangnya interaksi antara atasan dan sesama karyawan sehingga menghambat koordinasi dalam melaksanakan tugas, terjadi perbedaan pendapat saat diskusi padahal hal tersebut berpengaruh kepada kinerja. Hal ini di dukung oleh penelitian Syardiansyah et al., (2018), Dinata et al., (2019),Widya (2020), Darmawan. I.K (2021) menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya *Quality of Work Life*, informasi yang di dapat oleh peneliti adalah karyawan tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan, dan karyawan merasa lingkungan kerja tidak sehat dan tidak nyaman yang akan berpengaruh terhadap kinerja yang didukung oleh penelitian oleh Sai (2018), Yuliana (2021) Panjaitan (2022), Irmayanthi, et al., (2020) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Komitmen Organisasi ada beberapa karyawan yang enggan untuk melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaan dia yang membuat itu berpengaruh terhadap kinerja yang didukung oleh penelitian Vera (2021), Alberta, dkk (2021), Evi (2021), Suardani.w &Kawiana I.G (2022) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih mendalam mengenai Kinerja Karyawan pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang, beserta faktor yang mempengaruhi *Human Relation*, *Quality of Work life*, komitmen organisasi. Sehingga penulis tertarik untuk memilih judul **“*Human Relation, Quality of Work life dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabilillah Cabang Tanjungpinang*”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa indentifikasi masalah dari penelitian ini berkaitan dengan:

1. Komunikasi yang buruk berdampak pada kinerja karyawan
2. Prasarana dan sarana yang kurang memadai, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif berdampak pada kinerja karyawan
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan, seperti terlambat bekerja dan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang Masalah dan Identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang?
2. Apakah *Quality of Work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang?
3. Apakah komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang?
4. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang?
5. Apakah *Quality of Work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang?
6. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang?
7. Apakah *Quality of Work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus dan konsisten pada masalah yang diteliti, maka penulis berpandangan permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabel nya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan variabel yang sesuai dengan judul penelitian yang penulis ambil, yaitu variabel *Human Relation*, *Quality of Work life* terhadap kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Objek Penelitian pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work life* terhadap kinerja karyawan pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap komitmen organisasi pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work life* terhadap komitmen organisasi pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work life* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Gemalindo Air Support Bandar Udara Raja Haji Fisabililah Cabang Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Manfaat dari diselesaikannya penelitian ini bagi penulis sendiri adalah, dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis. Serta untuk memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.

2. Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu

pengetahuan, serta dapat menjadi bahan *literature* dalam perkembangan penelitian selanjutnya.

3. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan dampak positif untuk perkembangan perusahaan di masa yang akan datang. perusahaan dapat melihat dan mengetahui aspek-aspek apa saja yang harus di tingkatkan lagi agar tujuan dapat tercapai dengan maksimal.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi harus mengacu pada sistematika yang telah ditentukan agar skripsi yang dibuat teratur dan terarah. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berisikan dasar teori yang mendukung analisis dan pembahasan. Dalam bab ini juga membuat review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, metode penentuan

populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis data

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi unit analisis atau observasi dan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dalam penelitian ini.

