

Analisis Kinerja Karyawan Di AirNav Indonesia Cabang Denpasar

Desak Putu Sinta Adnyani ¹, Cokorda Gede Putra Yudistira ², I Made Widianegara ³

Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

Administrasi Bisnis, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

e-mail address: desaksinta2000@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang bekerja di AirNav Indonesia Cabang Denpasar dan memberikan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menurut Miles dan Huberman dalam Hardani, dkk (2020) yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan observasi, penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk grafik dan disertakan kata-kata yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskriptif atau narasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari indikator kuantitas kerja dan disiplin kerja termasuk kategori rendah, dan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama termasuk kategori cukup baik. Lalu upaya yang bisa dilakukan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan pujian atau imbalan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, program bantuan karyawan dan memberikan konsekuensi bagi yang melanggar peraturan.

Kata kunci: Analisis, Kinerja, Indikator, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how the performance of employees who work at AirNav Indonesia Cabang Denpasar and provide efforts to improve employee performance. The data analysis technique used in this study is according to Miles and Huberman in Hardani, et al (2020) namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. This research is descriptive qualitative, by describing the research results as they are. Data collection techniques in this study by observing, distributing questionnaires and

conducting interviews. The data that has been obtained is then processed and presented in the form of graphs and included words which are then poured in descriptive or narrative form.

The results showed that the indicators of work quantity and work discipline were in the low category, and indicators of work quality, timeliness and ability to work together were categorized as good enough. Then efforts that can be made to improve employee performance are to give praise or rewards related to employee performance, employee assistance programs and provide consequences for those who violate the rules.

Keywords: Analysis, Performance, Indicators, Employees

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan/Introduction

Beberapa perusahaan saat ini mengkhawatirkan pasar tenaga kerja yang ketat dan itulah sebuah tantangan bagi perusahaan untuk menemukan serta mempertahankan karyawan terbaik. Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini bukan hanya bagaimana mengelola sumber daya manusia, tetapi juga bagaimana mempertahankannya untuk tetap bekerja pada perusahaan selama mungkin. Meskipun saat ini kemajuan teknologi memainkan peran penting pada pengembangan perusahaan, tetapi hal tersebut tidak mengurangi nilai karyawan dalam suatu perusahaan sebab tanpa adanya manusia, teknologi tidak dapat beroperasi. Kesuksesan jangka panjang dari perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar tetap bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Mendukung perkembangan industri, transportasi dan teknologi, diperlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang tinggi. Indonesia merupakan negara kepulauan yang sangat luas, maka moda transportasi udara sebagai suatu pilihan yang tidak dapat dielakkan. Saat ini Indonesia memiliki 367 bandar udara. Bandar udara yang ada di Indonesia dibagi menjadi tiga jenis yaitu bandara internasional, bandara domestik dan bandara untuk sebuah pangkalan militer. Pada saat adanya pandemi Covid-19 di Indonesia, untuk jumlah penerbangan mengalami penurunan yang sangat drastis. Tetapi saat ini penerbangan di Indonesia sudah mulai mengalami kenaikan yang cukup baik karena adanya pergerakan penerbangan domestik terutama di bandar udara besar salah satu diantaranya yaitu bandar udara I Gusti Ngurah Rai. Meningkatnya pergerakan penerbangan sangat menuntut kinerja dan kehandalan fasilitas navigasi, kelancaran arus informasi penerbangan, pelayanan navigasi penerbangan serta unit penunjang yang mendukung visi dan misi perusahaan.

Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (AirNav Indonesia) adalah satu-satunya BUMN penyedia jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. Sebagai Badan Usaha, tolak ukur kinerja AirNav Indonesia dilihat dari sisi safety yang terdiri atas banyak unsur seperti sumber daya manusia, peralatan, prosedur dan lain sebagainya yang semuanya harus mengikuti perkembangan dan standar yang diatur secara ketat dalam Civil Aviation Safety Regulations (CASR). AirNav Indonesia khususnya Cabang Denpasar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Maka dari itu perusahaan ingin setiap karyawannya memiliki komitmen dan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melalui wawancara dengan beberapa karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar, adapun beberapa masalah yang sedang dihadapi karyawan yaitu:

Satu, mengenai adanya kekosongan karyawan pada jabatan tertentu, sehingga mengakibatkan terjadinya beban kerja yang menumpuk kepada karyawan yang lain. Adanya kekosongan karyawan pada jabatan struktural, beberapa diantaranya adalah Manager Perencanaan & Evaluasi Operasi, Junior Manager ATFM & Evaluasi APP/TMA, Manager Administrasi & Keuangan. Pastinya hal ini mengakibatkan terjadinya beban kerja tambahan yang ditanggung oleh karyawan lain agar tugas dan fungsi karyawan tetap berjalan lancar sesuai dengan visi dan misi yang ada pada organisasi demi mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Dua, komunikasi dan pengawasan yang kurang dari pimpinan terhadap bawahan dikarenakan pimpinan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar merupakan karyawan mutasi yang sebelumnya bertugas di kantor pusat. Tiga, motivasi kerja yang rendah, hal ini di lihat dari karyawan yang masih belum bisa untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di perusahaan. Masih terjadinya lempar tanggung jawab antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Disamping itu juga karena pimpinan yang jarang ada ditempat kerja, karena perjalanan dinas maupun tugas keluar, inilah yang menjadi salah satu faktor penyebab masih kurangnya motivasi kerja para karyawan. Cara meningkatkan komitmen kuat dari pimpinan untuk dapat dilakukan dalam suatu tolak ukur dalam kinerja karyawan, yang dijadikan tingkat keberhasilan kinerja di ukur dari suatu visi dan misi yang berkualitas yang dibuat dan ditetapkan oleh pimpinan yang mampu membuat rencana kerja matang, sebagai inspirasi pada komponen organisasi yang patut diteladani oleh seluruh pegawai, dengan adanya konsistensi dan komitmen para pimpinan dijadikan proses perbaikan kinerja secara efektif dan efisien.

Pada penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar.

2. Untuk mengetahui upaya yang diberikan dalam meningkatkan kinerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar.

Manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu dan wawasan yang lebih guna mendukung penelitian atau pembuatan laporan penelitian lainnya serta mengaplikasikan ilmu-ilmu dan teori yang diperoleh di kampus dengan mempraktikkannya sesuai kenyataan di industri.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta wawasan penulis dan juga sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan diploma IV pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi bagi pembelajaran untuk penelitian selanjutnya.
4. Diharapkan dapat menjadi masukan dan saran untuk bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan terkait dengan kinerja karyawan.

Metode/Method

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, untuk sumber data penelitian ini yaitu data primer yang berasal dari hasil jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja di AirNav Indonesia Cabang Denpasar.

Metode pengumpulan data yang umum dalam suatu penelitian dan yang digunakan pada penelitian ini yaitu observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Selanjutnya wawancara digunakan sebagai strategi penunjang teknik lain untuk mengumpulkan data, seperti observasi, analisa dokumen, kuesioner dan lain sebagainya, pada wawancara ini hanya ada 1 informan yang bersedia memberikan informasi lebih lanjut. Dan terakhir penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, pada penelitian ini yang responden yang telah memberikan jawaban sebanyak 31 responden.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis menurut Miles dan Huberman dalam Hardani, dkk (2020) yang dibagi menjadi 3 tahapan yaitu reduksi data yang dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan sedemikian rupa hingga simpulan-simpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Selanjutnya tahap penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, *flowchart*, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dan tahapan terakhir penarikan simpulan merupakan intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya atau keputusan yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif atau deduktif. Simpulan yang dibuat harus relevan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan interpretasi dan pembahasan.

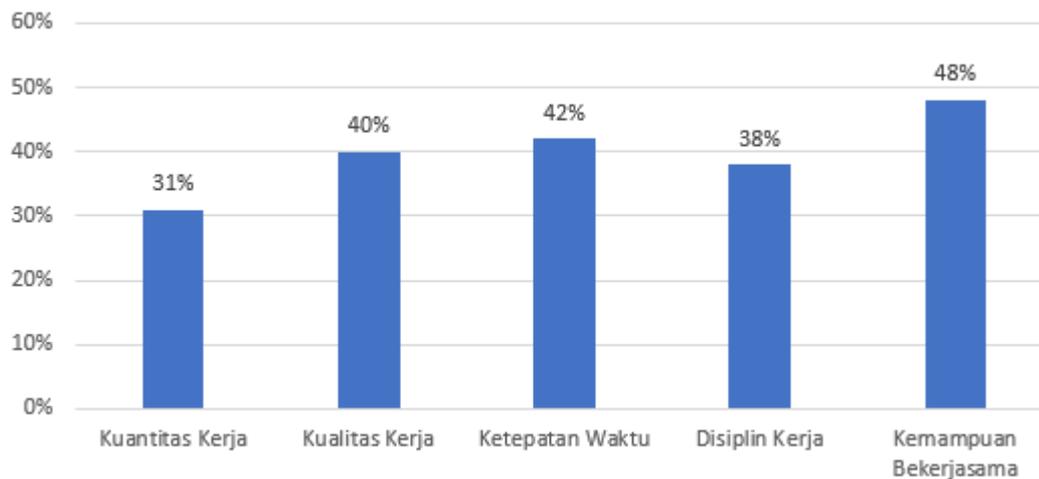
Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

Analisis dari Kinerja Karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar yang telah dilakukan dengan membuat grafik disetiap indikator kinerja karyawan yang merupakan hasil dari jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan hasil yang bervariasi, dapat dilihat pada teori yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teori kinerja Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson yang memiliki 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin dan kemampuan bekerja sama.

Tabel 4. 1 Tabel Persentase Nilai

Kategori	Persentase Nilai
Sangat Baik	80-100%
Baik	60-79,99%
Cukup Baik	40-59,99%
Rendah	20-39,99%
Sangat Rendah	0-19,99%

Dalam hal ini untuk mengetahui kategori kinerja karyawan tersebut, dapat kita lihat melalui persentase nilai menurut Arif Naufan (2015) pada tabel diatas.



Gambar 4. 1 Grafik Rata-Rata Indikator Kinerja

Dilihat pada gambar 4.33, masing-masing tingkat indikator tersebut yang merupakan hasil dari jawaban responden yang setelah itu dicari rata-ratanya dapat diartikan bahwa hasil Analisis Kinerja Karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar dilihat dari kelima indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan kemampuan bekerja sama yang dijadikan hasil utama dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup baik. Indikator yang memiliki nilai rendah yaitu kuantitas kerja dan disiplin kerja, lalu indikator yang memiliki nilai cukup baik yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama.

Upaya-upaya yang telah diberikan oleh informan akan peneliti simpulkan yang nantinya bisa meningkatkan kinerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar yaitu:

1. Mengenai pemberitahuan atau informasi terbaru yang mengarah ke pekerjaan yang sangat penting nantinya akan diinformasikan secara tepat waktu dan nantinya dari unit Personalia dan Umum akan secara langsung menginformasikan.
2. Adanya program bantuan karyawan untuk menolong karyawan dalam mengatasi masalah-masalah pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran ditempat kerja.
3. Hukuman atau konsekuensi bagi karyawan yang telah melanggar peraturan yang berlaku dan yang memiliki nilai kehadiran yang sangat rendah, hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal seperti bahasa tubuh yang terlihat sedang marah, atau bisa seperti kerut di dahi.
4. Melakukan bimbingan dan pengarahan secara rutin dengan maksud upaya pemecahan masalah agar karyawan dalam melaksanakan tugas atau menyelesaikan pekerjaan dapat selesai dengan baik serta bisa menangani masalah yang terjadi.

5. Adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah cara untuk meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman kerja para karyawan.

Simpulan/ Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada perusahaan AirNav Indonesia Cabang Denpasar, setelah melakukan analisis data dengan cara responden menjawab kuesioner dan melakukan wawancara kepada informan yang merupakan karyawan tetap. Hasil yang telah didapat ialah ada 2 indikator kinerja karyawan yang memiliki kategori rendah yaitu indikator kuantitas kerja dan disiplin kerja, dan ada 3 indikator kinerja karyawan yang memiliki kategori cukup baik yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama.

Adapun upaya yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan AirNav Indonesia Cabang Denpasar yaitu memberikan pujian atau imbalan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, program bantuan karyawan, dan memberikan konsekuensi atau hukuman untuk yang melanggar peraturan.

Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Terima kasih penulis sampaikan kepada pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyusunan naskah ini dengan memberi saran dan masukan serta memberikan semangat agar penulis bisa menyelesaikan naskah ini dengan cepat dan baik. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada para penguji yang sudah meluangkan waktunya, memberikan saran serta masukan agar bisa menyempurnakan kembali naskah ini.

Referensi/ Reference

Arif Naufan (2015). *Cara Menghitung Kuesioner Skala Likert*. Blogspot

Hardani, dkk (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.