

SKRIPSI
ANALISA CARA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
UNIT ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PADA AIRNAV INDONESIA
CABANG DENPASAR TAHUN 2023



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH:

ANAK AGUNG REIKI CAHAYA OKA PUTRA

NIM: 2015744109

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024

SKRIPSI
ANALISA CARA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
UNIT ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PADA AIRNAV INDONESIA
CABANG DENPASAR TAHUN 2023



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH:

ANAK AGUNG REIKI CAHAYA OKA PUTRA

NIM: 2015744109

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisa Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan Unit
Administrasi dan Keuangan Pada AirNav Indonesia Cabang
Denpasar Tahun 2023

2. Penulis
 - a. Nama : Anak Agung Reiki Cahaya Oka Putra
 - b. NIM : 2015744109
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 21 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya, M.M.
NIP. 196508141990031014




Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt., M.Acc.
NIDN. 0004069501

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


ANALISA CARA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
UNIT ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PADA AIRNAV INDONESIA
CABANG DENPASAR TAHUN 2023

Oleh:
Anak Agung Reiki Cahaya Oka Putra
NIM: 2015744109

Disahkan:
Ketua Penguji


Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt., M.Acc.
NIDN. 0004069501

Penguji I



I Wayan Sukarta, S.E., M.Agb.
NIP. 196005191989101001

Penguji II



Dra. Anak Agung Raka Sitawati, M.Pd.
NIP. 196108121989032002

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis



Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP. 196409291990032003

Badung, 21 Agustus 2024
Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua



Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M.
NIP. 197612032008122001

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“In the middle of every difficulty lies opportunity”

“Ditengah setiap kesulitan terdapat peluang”

“Untuk hari yang terasa berat, cukuplah hanya membuatmu lelah. Jangan sampai membuatmu menyerah.”

PERSEMBAHAN

Om Awighnam astu namo sidham. Karya ini merupakan rasa syukur kepada Tuhan yang telah memberikan rahmat-Nya kepada saya serta dengan perasaan bahagia dan rasa hormat, penuh cinta dan kasih terima kasih kupersembahkan kepada orang tua, kakak, kekasih, sahabat, serta teman – teman yang selalu membantu, mendukung dan mendoakan saya selama proses menempuh pendidikan sarjana.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anak Agung Reiki Cahaya Oka Putra
NIM : 2015744109
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisa Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan Unit Administrasi dan Keuangan Pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2023”

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 10 Agustus 2024
Yang menyatakan,



Anak Agung Reiki Cahaya Oka Putra
NIM. 2015744109

ABSTRAK

Perusahaan tentunya menginginkan peningkatan kinerja karyawannya untuk memungkinkan organisasi mencapai tujuan dengan lebih efisien. Penelitian ini dilakukan karena adanya urgensi mengenai kinerja karyawan pada Unit Administrasi dan Keuangan AirNav Indonesia Cabang Denpasar tahun 2023, dengan tujuan untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan Unit Administrasi dan Keuangan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar tahun 2023. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif dan triangulasi sumber serta metode pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara.

Temuan penelitian ini berupa aspek pendidikan dan pelatihan yang belum merata, fasilitas kerja yang masih terdapat kendala serta disiplin kerja berupa absensi dan keterlambatan tinggi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pada aspek motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan sudah sangat baik. Pada hasil penelitian ini dapat diberikan beberapa saran berupa setiap karyawan hendaknya diberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan standar perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, setiap fasilitas kerja hendaknya dilakukan pengecekan secara berkala agar selalu dalam kondisi baik dan diberikan pengawasan yang lebih ketat serta sosialisasi mengenai peraturan direksi terkait dengan disiplin kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, pendidikan dan pelatihan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Companies certainly want to improve the performance of their employees to enable the organization to achieve its goals more efficiently. This research was carried out because of the urgency regarding the performance of employees in the Administration and Finance Unit of AirNav Indonesia Denpasar Branch in 2023, with the aim of finding out the performance of employees of the Administration and Finance Unit at AirNav Indonesia Denpasar Branch in 2023. The theory used in this study is the theory of human resource management using qualitative data analysis techniques and source triangulation as well as the data collection method used in the form of interviews.

*The findings of this study are in the form of uneven aspects of education and training, work facilities that still have **obstacles** and work discipline in the form of high absenteeism and tardiness that affect employee performance. Meanwhile, in terms of motivation, organizational culture and leadership have been very good. In the results of this study, several suggestions can be given in the form of each employee should be given education and training in accordance with company standards to improve employee performance, each work facility should be checked periodically so that it is always in good condition and given stricter supervision and socialization regarding board of director regulations related to work discipline which aims to increase employee awareness to follow company regulations.*

Keywords: organizational culture, work discipline, work facilities, employee performance, leadership, motivation, education and training

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga penelitian ini dapat selesai untuk memenuhi persyaratan tugas akhir penulis yang berjudul **“Analisa Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan Unit Administrasi dan Keuangan Pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2023”**.

Dalam proses penyusunan tugas akhir (skripsi) ini dan selama proses perkuliahan, penulis banyak mendapat saran, pengetahuan, bimbingan dan semangat diri dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ungkapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini di Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan panduan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya, M.M. dan Ibu Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr. Akt., M.Acc. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar memberikan

bimbingan, arahan serta masukan-masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

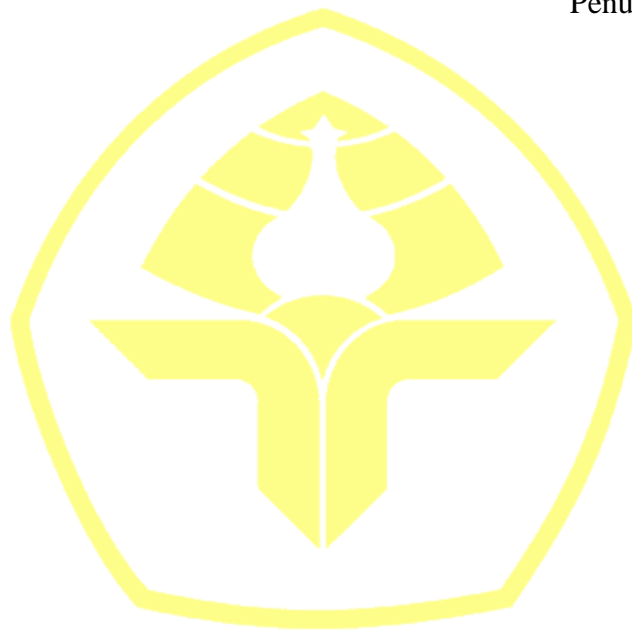
5. Seluruh Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
6. Seluruh staf Unit Administrasi dan Keuangan AirNav Indonesia Cabang Denpasar yang telah memberikan pengalaman, pembelajaran dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama menjalani Praktek Kerja Lapangan di Hotel tersebut.
7. Bapak Anak Agung Made Putra Suastika dan Ibu Gusti Ayu Putu Suarningsih serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan cinta kasih kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Putu Aldi Andiko, S.T., Vincencius I Putu Tomy Prayoga Ratna, S.Pd., I Gede Made Arya Sastrawan, S.Ak. serta sahabat yang selalu memberikan dorongan motivasi serta dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Ni Komang Ista Trisia yang selalu memberikan semangat dan motivasi secara terus menerus, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Teman – teman kelas 8D MBI yang selalu memberikan dukungan sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua mahasiswa dan penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun untuk

menyempurnakan penelitian ini, sehingga dapat dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya, agar menjadi lebih baik lagi.

Badung, 11 Juli 2024

Penulis



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	12

2.1.3	Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	13
2.2	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik)	20
2.3	Kerangka Konsep	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	29
3.1.1	Lokasi Penelitian	29
3.1.2	Objek Penelitian	29
3.2	Jenis dan Sumber Data	30
3.3	Teknik Pengumpulan Data	30
3.4	Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		34
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1	Sejarah Berdiri AirNav Indonesia	34
4.1.2	Bidang Usaha.....	36
4.1.3	Modal Usaha.....	37
4.1.4	Logo.....	38
4.1.5	Visi, Misi dan Nilai	39
4.1.6	Struktur Organisasi AirNav Indonesia Cabang Denpasar	40
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan	41
4.2.1	Hasil Analisis.....	44
4.2.2	Pembahasan	72
4.3	Implikasi Hasil Penelitian.....	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		78
5.1	Simpulan.....	78
5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....		IV
LAMPIRAN.....		VIII

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan	2
Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan	2
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan	3
Tabel 1. 4 Data Fasilitas Kerja Ruang	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4. 1 Sasaran Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4. 2 Pendidikan dan pelatihan	47
Tabel 4. 3 Fasilitas Kerja	50
Tabel 4. 4 Disiplin kerja.....	54
Tabel 4. 5 Motivasi	58
Tabel 4. 6 Budaya organisasi	62
Tabel 4. 7 Kepemimpinan.....	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep.....	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi AirNav Indonesia Cabang Denpasar.....	41
Gambar 4. 2 Skema Analisis Kinerja Karyawan	71

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2: Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3: Lembar Keterangan Perubahan Judul
- Lampiran 4: Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 5: Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 6: Output Penelitian
- Lampiran 7: Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan penyelenggara pelayanan navigasi yang beroperasi sejak tahun 2013 tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. AirNav Indonesia Cabang Denpasar memiliki Unit Administrasi dan Keuangan sebagai Unit pendukung untuk membantu operasional Perusahaan sehingga diperlukan kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan aktivitas Perusahaan. Satria dan Dewi (2018) kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan mereka.

Jumlah karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2023 ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2024

No	Bagian	Jumlah
1	Perencanaan Evaluasi Operasi	72
2	Teknik	41
3	Keselamatan, Keamanan, dan Standarisasi	28
4	Administrasi dan Keuangan	11
5	Cabang Pembantu Labuan Bajo	20
6	Unit Waingapu	17
7	Unit Tambolaka	18
Jumlah		207

Sumber : Internal Airnav Indonesia Cabang Denpasar (2023)

Seperti yang sudah tersaji pada Tabel 1.1 karyawan pada Unit Administrasi dan Keuangan berjumlah 11 orang. Permasalahan yang terjadi dalam Unit Administrasi dan Keuangan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar dapat dilihat melalui data absensi dan data fasilitas kerja berikut:

Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Total Jumlah Karyawan AirNav Denpasar	Absensi			Persentase (%)	
			I	S	A	Hadir	Tidak Hadir
Agustus	20	207	74	25	-	95,05%	4,95%
September	20	207	50	39	-	95,55%	4,45%
Oktober	22	207	56	16	-	96,73%	3,27%
November	21	205	77	28	-	95,00%	5,00 %
Desember	19	205	67	14	-	95,75%	4,26%
Januari	22	207	78	20	-	95,55%	4,45%
Total Rata Rata						95,61%	4,40%

Sumber : Airnav Indonesia Cabang Denpasar (2023)

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan Unit Administrasi dan Keuangan AirNav Indonesia Cabang Denpasar dari bulan Agustus 2023 – Januari 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah karyawan unit Administrasi & Keuangan	Absensi			
			I	S	A	Terlambat
Agustus	20	11	9	3	-	6
September	20	11	5	2	-	9
Oktober	22	11	7	5	-	7
November	21	11	4	1	-	10
Desember	19	11	6	2	-	5
Januari	22	11	7	3	-	8
Total						45

Sumber : Internal Adm & Keu Airnav Indonesia Cabang Denpasar (2024).

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas bahwa persentase ketidakhadiran seluruh karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar menunjukkan angka fluktuatif, rata-rata ketidakhadiran selama 6 bulan terakhir dihitung dari bulan agustus 2023 sampai januari 2024 sebesar (4,40%). Perhitungan tingkat absensi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: Tidak hadir = (jumlah hari tidak hadir : jumlah hari kerja) x 100%. Tingkat absensi di suatu instansi yang melebihi 3% dianggap tinggi (Dewi, 2023). Dewi menyebutkan bahwa ini dapat menjadi alat yang salah untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang lebih tinggi sebanding dengan tingkat kepuasan karyawan.

Sedangkan pada Tabel 1.3 menunjukkan ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan Unit Administrasi dan Keuangan AirNav Indonesia Cabang Denpasar yang cukup tinggi selama 6 bulan terakhir. Menurut Siswati & Fauzani (2020) salah satu pengukur untuk pengembangan karyawan adalah absensi, jika absensi karyawan

menurun setelah pelatihan menunjukkan bahwa pengembangan dilakukan dengan baik, tetapi jika naik menunjukkan bahwa pengembangan dilakukan dengan buruk.

Tabel 1. 4 Data Fasilitas Kerja Ruang Unit Administrasi dan Keuangan AirNav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2023

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi
1	Komputer	10	Set	Baik
2	Printer	2	Unit	Baik, Kurang Baik
3	Scanner	1	Unit	Cukup Baik

Sumber: Internal Personalia dan Umum Airnav Indonesia Cabang Denpasar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan jumlah dan kondisi fasilitas kerja yang dimiliki oleh Unit Administrasi dan Keuangan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar. Dari data fasilitas kerja diatas menunjukan bahwa fasilitas kerja Administrasi dan Keuangan AirNav Indonesia Cabang Denpasar hanya memiliki 1 scanner dan 2 printer. 1 printer lainnya memiliki kondisi yang kurang baik sehingga sangat beresiko menghambat pekerjaan.

Fasilitas kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Meskipun ini hanyalah sebagian kecil dari faktor-faktor tersebut, keberadaannya tidak boleh diabaikan begitu saja karena tanpanya, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Fasilitas pekerjaan sangat penting untuk kegiatan operasional perusahaan (Sya'ban, *et al.*, 2021). Fasilitas alat kerja adalah suatu perangkat yang jika tidak ada perangkat kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan (Faizati, 2019).

Dalam Purnamasari (2021) untuk dapat mencapai efisiensi kerja yang maksimal, faktor budaya organisasi harus digunakan sebagai standar baku pemberdayaan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan terdapat juga budaya organisasi untuk mendorong bawahan mereka agar dapat berkembang sangat

penting guna mencapai efisiensi kerja yang maksimal. Kemampuan pemimpin untuk memberdayakan karyawan mempengaruhi kinerja pegawai.

Perusahaan tentunya menginginkan peningkatan kinerja pada karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan yang akan datang untuk memungkinkan organisasi mencapai tujuan dengan lebih efektif. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan adalah semua kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap (Megarani, 2016).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan melaksanakan tugas fungsi dan pokok dengan baik agar pelaksanaan sesuai dengan perencanaan, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, agar karyawan memiliki kinerja yang baik, karyawan harus memiliki keinginan serta kesadaran yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya. Dapat dikatakan kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa senang karena dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi persyaratan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkannya (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Kinerja berkaitan dengan kepuasan kerja dan imbalan yang diterima. Seseorang harus memiliki tingkat keinginan yang tinggi untuk menjalankan serta menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual yang membuat setiap karyawan memiliki skill ataupun kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja

karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka dapat berkontribusi di dalam perusahaan (Latri, *et al.*, 2019).

Karyawan adalah sosok yang penting dalam kemajuan perusahaan, karena itu kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja yang buruk akan berdampak pada minimnya produktivitas karyawan dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan sigap, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) tinggi (Hakim & Fanani, 2019). Permasalahan kinerja menjadi fenomena yang sangat menarik untuk dibahas karena menurut Hakim & Fanani (2019), kinerja yang buruk berakibat pada pencapaian waktu yang menurun dalam perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan Sinaga *et al.* (2020) dengan judul “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota” Hasil wawancara dengan kepala cabang Bank Muamalat Cabang pembantu Stabat, diketahui bahwa keberadaan Bank ini sangat strategis, karena berada di kota Stabat, memiliki fasilitas yang sangat lengkap, dan sangat membantu nasabah untuk melakukan transaksi. Pendidikan dan pelatihan menjadikan karyawan memiliki etika dan cara berkomunikasi yang baik saat melakukan transaksi dengan nasabah. Sedangkan hasil wawancara dengan Karyawan Bank Muamalat cabang Pembantu Stabat, pendidikan dan pelatihan sangat membantu karyawan dalam berinteraksi dengan nasabah secara profesional, disiplin waktu dan mandiri. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan dapat memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Pada penelitian yang dilakukan Satria dan Dewi (2018) dengan judul “Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa”, mengungkapkan alasan belum maksimalnya peningkatan kinerja karyawan karena 1) pemberian kompensasi yang belum maksimal seperti pemberian fasilitas serta *reward* yang tidak merata, 2) dalam aspek disiplin kerja kurang kesadarannya karyawan dalam melaporkan fasilitas yang rusak, sehingga hal tersebut juga dapat menurunkan kinerja karyawan, dan 3) pada aspek pendidikan dan pelatihan terdapat hasil bahwa perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan secara tidak formal sehingga peningkatan dan pengembangan SDM pada karyawan tidak maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang merupakan cara suatu organisasi mengelola sumber daya manusianya sehingga organisasi dapat mengembangkan sumber daya manusia mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Nurjaya (2021) menyatakan bahwa aspek yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas kerja yang baik dari karyawan akan secara signifikan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui program pengembangan yang bertujuan agar perusahaan mengalami peningkatan mutu. Pada kenyataannya peningkatan mutu dari hasil pekerjaan tidak selalu terhubung dengan masalah barang atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga terhubung dengan segala jenis kegiatan yang terjadi dalam suatu perusahaan tersebut. Perusahaan menginginkan karyawan mampu bekerja sama secara baik untuk menghasilkan sinergi yang baik melalui sikap, usaha, dan komunikasi yang terjadi secara terkoordinasi. Keberhasilan suatu perusahaan

dimulai dari adanya kompetensi sumber daya manusianya, seperti pengetahuan yang luas, keterampilan yang mumpuni, mampu menciptakan sebuah inovasi untuk perusahaan, serta dapat bekerja sama antar karyawan dalam suatu perusahaan.

Masalah yang dihadapi AirNav Indonesia Cabang Denpasar Unit Administrasi dan Keuangan saat ini adalah rendahnya kesadaran dari tenaga kerja seperti keterlambatan dalam kehadiran atau ketidakhadiran selama hari kerja sehingga dapat memperlambat pekerjaan baik itu secara operasional ataupun administrasi dengan mitra kerjanya dan adanya fasilitas kerja yang terbatas sehingga jika terjadi beberapa kendala akan menghambat pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul “Analisa Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan Unit Administrasi dan Keuangan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar tahun 2023”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas dapat dirumuskan permasalahannya yaitu bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan Unit Administrasi dan Keuangan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar tahun 2023.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan Unit Administrasi dan Keuangan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar tahun 2023.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Praktis

- a. Bagi AirNav Indonesia Cabang Denpasar, hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan salah satu bahan rujukan mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mengembangkan karya-karya ilmiah bagi akademis lainnya.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, agar peneliti lain dapat menerapkan ataupun membuat sebagai bahan rujukan dengan mengembangkan cara meningkatkan kinerja karyawan dengan perusahaan yang terkait.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, alur penulisan juga diperlukan agar penulisan penelitian ini lebih terarah dan sistematis. Alur penelitian ini adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat dasar teori yang sesuai dengan rumusan masalah, meliputi: landasan teori, penelitian sebelumnya (kajian empiris) dan kerangka konsep.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan lokasi penelitian, objek penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan, melakukan analisis hasil dari wawancara yang sudah dilakukan kemudian melakukan reduksi data dan hasil dari reduksi data tersebut dibahas secara detail sehingga menghasilkan luaran dari penelitian serta menguraikan implikasi hasil penelitian berupa teoritis dan praktis.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan simpulan dan saran dari pembahasan.

BAGIAN PENUTUP

Bagian ini mencantumkan daftar Pustaka yang digunakan sebagai pedoman atau referensi dalam proses pembuatan penelitian dan lampiran – lampiran yang berkaitan dengan penelitian.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

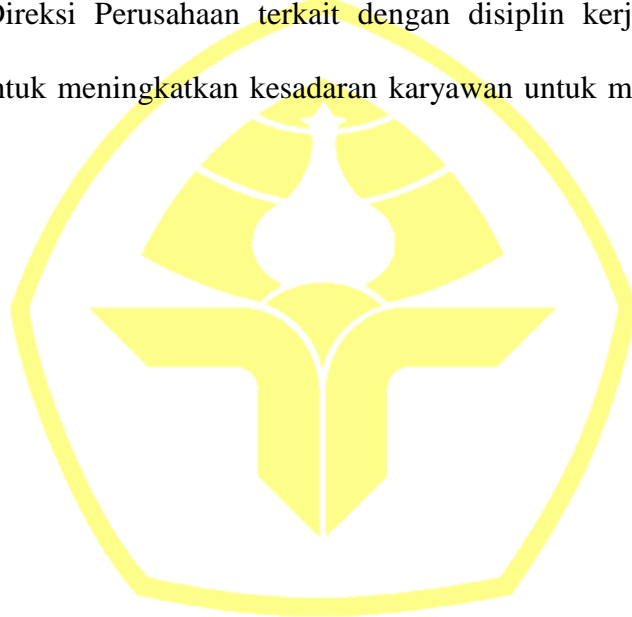
5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada Bab IV mengenai Analisis Kinerja Karyawan Unit Administrasi dan Keuangan Pada AirNav Indonesia Tahun 2023 dapat ditarik simpulan bahwa kinerja karyawan Unit Administrasi dan Keuangan pada AirNav Indonesia tahun 2023 diukur melalui 6 aspek kinerja karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi serta kepemimpinan. Pada 3 aspek kinerja karyawan meliputi pendidikan dan pelatihan belum mendapatkan pelatihan yang merata, fasilitas kerja yang masih terdapat kendala dan disiplin kerja berupa absensi serta keterlambatan yang cukup tinggi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan 3 aspek lainnya seperti motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan sudah sangat baik.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Setiap karyawan hendaknya diberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan standar perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Setiap fasilitas kerja hendaknya dilakukan *maintenance* atau pengecekan secara berkala agar selalu dalam kondisi baik.
3. Hendaknya diberikan pengawasan yang lebih ketat dan sosialisasi mengenai Peraturan Direksi Perusahaan terkait dengan disiplin kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

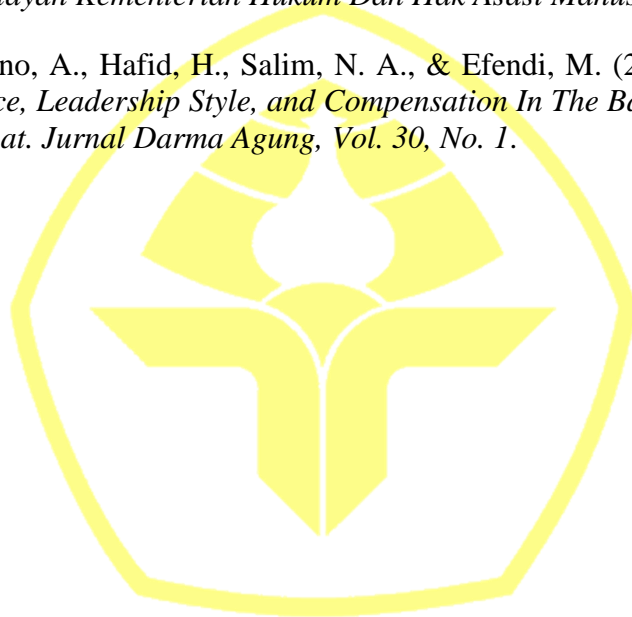
DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. A., & Wardani, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Aksa, Y. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pertanian Kabupaten Ponorogo*.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur*.
- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 12. No. 1, 2022.*
- Dewi, N. (2023). *Implikasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUM LPPNPI Cabang Denpasar*.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Budiasningrum, R. S., & Khoerunisa, E. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama. Jurnal Akuntansi Bisnis Vol. 8 No. 01.*
- Faizati, A. (2019). *Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor Dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin*.
- Hakim, M., & Fanani, M. R. (2019). *Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. Vol. 16 No.01.*
- Hartati, T. (2020). *Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. Budapest International Research and Critics Institute Journal Vol 3, No 2.*
- Hibau, Y. H., Latif, I. N., & Nurqamarani, A. S. (2019). *Analisis Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Operasional Pada Media Online "KALTIM KECE" Tahun 2019.*
- Hidayah, V., & Novalinda. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Taufina Solok*.
- Hutagalung, B. A. (2022). *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja*.

- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior*.
- Lastri, P., Sihombing, T., & Batoebara, M. U. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. Jurnal Publik Reform Universitas Dharmawangsa*, 6, 2807–3452.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022*.
- Maghfiroh, A. (2021). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 403-411.
- Megarani, S. (2016). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*.
- Monde, J. M., Pio, R. J., & Rogabang, J. J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perusahaan Daerah*.
- Mulyani, W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Padang: Pt. Global Eksekutif Teknologi.
- Muntasir, & Kondai, W. (2022). *Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru Smk Negeri Se-Kabupaten Bireuen)*.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Nurjaya, N. (2021). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 8*.
- Purnamasari, I. (2021). *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Manajemen dan Bisnis Jurnal*.

- Putra, A. T. (2022). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Gunter Bandar Lampung*. 34.
- Rahmawati, D. (2024). *Analisis Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Desa (Studi di Kantor Desa Kureksari Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur)*. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, Vol. 4 No.02.
- Retnowati, E., Kemarauwana, M., Lestari, U. P., Mardikaningsih, R., & Purwantiningsih, B. (2022). *Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation, and Leadership*. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). *Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline*. *Calitatea*, Vol. 24, No. 193.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sariani, N. L. (2019). *Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bhr Law Office*.
- Satria, A. S., & Dewi, L. (2018). *Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa*. Volume 3, Nomor 2.
- Sinaga, A., Alam, A. P., Barus, R. A., & Amri, S. (2020). *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota*.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Siswati, E., & Fauzani, E. (2020). *Penerapan Absen Elektronik Sikepo Dalam Meningkatkan Disiplin Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batang Hari*. *Citra Ekonomi* Vol: 1 No. 1 April 2020.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhartiningtyas, Survival, & Hermawati, A. (2022). *Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Sya'ban, R., Suri, C. M., Akbar, A., & Khalid, I. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perusahaan Daerah. Transekonomika - Akuntansi Bisnis dan Keuangan Vol 1 No 2, Maret 2021.*
- Syarifuddin, Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). *Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas di Kota Makassar.*
- Waris, L. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.*
- Widjaja, W. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya : Studi Kasus di PT X.*
- Yani, A., Susena, K. C., & Nengsih, M. K. (2020). *Analisa Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (HAM).*
- Yusuf, M., Haryono, A., Hafid, H., Salim, N. A., & Efendi, M. (2022). *Analysis Of Competence, Leadership Style, and Compensation In The Bandung City Pasar Bermartabat. Jurnal Darma Agung, Vol. 30, No. 1.*



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI