

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA UNIT *HUMAN CAPITAL* PT. ANGKASA PURA I
BANDAR UDARA INTERNASIONAL
I GUSTI NGURAH RAI - BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**OLEH
PUTU SHINTA DEWI ANJELINA
NIM 2015713145**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA UNIT *HUMAN CAPITAL* PT. ANGKASA PURA I
BANDAR UDARA INTERNASIONAL
I GUSTI NGURAH RAI - BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**OLEH
PUTU SHINTA DEWI ANJELINA
NIM 2015713145**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putu Shinta Dewi Anjelina

NIM : 2015713145

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

“Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada Unit *Human Capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali”

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir 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 Tugas Akhir 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, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Putu Shinta Dewi Anjelina

NIM. 2015713145




Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA UNIT HUMAN CAPITAL PT ANGKASA PURA I
BANDAR UDARA INTERNASIONAL
I GUSTI NGURAH RAI - BALI**

Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

(Putu Shinta Dewi Anjelina)
NIM 2015713145

Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Drs. I Ketut Pasek, M.AB NIP. 195909201989031001	
Dosen Penguji 1, Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM. NIP. 198208012006041003	
Dosen Penguji 2, Ni Ketut Suciani, SS.,M.Pd NIP. 197004221998022002	

Dosen Pembimbing 1,


(Drs. I Ketut Pasek, M.AB)
NIP 195909201989031001


Dosen Pembimbing 2,


(Ni Ketut Lasmini, SE.,M.Agb.)
NIP 196512161990032002

Disahkan oleh,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,


(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE,MBA,Ph.D)
NIP 196409291990032003

Diketahui oleh,
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,


(I Made Widiantara, S.Psi.,M.Si)
NIP 197902182003121002

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan Rahmat-Nyalah tugas akhir yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada Unit *Human Capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali” ini dapat selesai tepat waktu.

Tugas akhir ini disusun dalam rangka mengakhiri program Pendidikan Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis. Sebagaimana telah disadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Walaupun demikian penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu sampai terselesainya Tugas Akhir ini kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E.,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas-fasilitas selama penulis menempuh perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.BA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
3. Bapak I Made Widiantara, S.Psi.,M.Si. selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
4. Bapak Drs. I Ketut Pasek, M.AB. selaku Dosen Pembimbing I telah memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi dalam ivenyusun Tugas Akhir ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Ni Ketut Lasmini selaku Dosen Pembimbing II karena telah memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi dalam menyusun Tugas Akhir ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Staf Dosen Pengajar di Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan perkuliahan selama 3 tahun penulis di Politeknik Negeri Bali.
7. Bapak Votia Andra selaku Manager Human Capital Business Partner PT Angkasa Pura I Cabang Bali Airport yang telah memberikan ijin untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan dan mengadakan penelitian.
8. Ibu Engellita Ekaristy dan seluruh Staf Karyawan unit Human Capital PT Angkasa Pura I Cabang Bali Airport yang telah mendukung dan banyak memberikan informasi dalam membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini
9. Orang tua penulis yang selalu menjadi orang tua terbaik, selalu mendoakan, memberikan dukungan moral maupun materi kepada penulis sejak mengikuti awal perkuliahan hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
10. Keluarga, pacar dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan motivasi, semangat dan saran-sarannya, kalian luar biasa.

Penulis menyadari bahwa dengan keterbatasan kemampuan, tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun kesempurnaan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Badung, 5 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	6
1. Lokasi Penelitian	6
2. Objek Penelitian	6
3. Data Penelitian	7
4. Teknik Analisis Data	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kinerja Karyawan	11
1. Pengertian Kinerja.....	11
2. Penilaian Kinerja	12
3. Indikator Kinerja	14
4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
B. Fungsi dan Peranan Karyawan	18
1. Fungsi dan Peranan Karyawan	18
2. Kewajiban Karyawan.....	19
C. <i>Human Capital</i>	20

1. Pengertian Human Capital	20
2. Peranan <i>Human Capital</i>	21
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	22
A. Sejarah Perusahaan	22
B. Bidang Usaha	27
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Kebijakan Perusahaan	44
B. Analisis dan Interpretasi Data	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
A. Simpulan	71
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Key Performance Indicator (KPI) Unit Human Capital Tahun 2022	4
Tabel 4. 1 Hasil Wawancara Mengenai Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja	54
Tabel 4. 2 Kesimpulan Hasil Wawancara Berdasarkan Indikator Kinerja	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo PT Angkasa Pura I	26
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT Angkasa Pura I Cabang Bali Airport ...	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan dan Jawaban Hasil Wawancara

Lampiran 2. Dokumentasi Wawancara

Lampiran 3. Contoh Form Penilaian Pelatihan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor kelancaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa

banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Didalam kinerja terdapat pengukuran berdasarkan perilaku pada aspek kualitatif maupun kuantitatif, adapun dimensi atau indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) dilihat dari: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Efektifitas, serta Kemandirian.

Komponen karyawan dalam melakukan kinerja merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan modal terpenting bagi sebuah perusahaan. Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi.

PT Angkasa Pura I sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan jasa kebandarudaraan memiliki komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG), pedoman perilaku (*code of conduct*) serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam seluruh aktivitasnya. Pada 12 September 2013, Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai mulai mengoperasikan terminal Internasional baru setelah melakukan renovasi yang kemudian disusul terminal Domestik pada tanggal 17 September 2014. PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali ini memiliki total karyawan per 31 Maret 2023 sejumlah 547 karyawan yang terbagi kedalam 39 unit *department*, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali ini dikelola oleh Unit *Human Capital* dengan jumlah karyawan pada unit *human capital* sebanyak 7 orang.

Unit *Human Capital Business Partner* ini memiliki tugas untuk mengatur segala administrasi pegawai, jadi kinerja karyawan pada unit ini sangat diperhatikan terutama mengenai pelayanan unit *human capital* yang pastinya berpengaruh bagi seluruh karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. Kinerja pada unit *human capital business partner* ini sudah dapat dikatakan baik, namun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan atau

tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyangkut dengan administrasi karyawan, hal ini mengakibatkan adanya komplain yang diterima dan berdampak terhadap hasil KPI dari unit *human capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali.

Tabel 1. 1 *Key Performance Indicator (KPI) Unit Human Capital Tahun 2022*

No	KPI	Target	Skor
1	Audit Closure Rate	10%	10%
	Indikator yang menunjukkan tingkat penyelesaian pemeriksaan audit yang dilaksanakan oleh internal auditor maupun eksternal auditor atas temuan audit tahun sebelumnya dan temuan audit tahun berjalan		
2	Cost Performance	15%	15%
	Indikator yang mengukur ketepatan realisasi penggunaan anggaran berdasarkan rencana anggaran yang ditetapkan		
3	HC User Satisfaction Rate	65%	55%
	Indikator yang mengukur bagaimana layanan yang disediakan oleh fungsi Human Capital dapat memenuhi atau melampaui harapan pengguna langsung		
4	Risk and Compliance Updating On Time Rate	10%	10%
	Indikator yang menunjukkan ketepatan waktu pelaksanaan updating profil risiko pada aplikasi i-risk dan Compliance pada kertas kerja		
		100%	90%

Sumber: Unit Human Capital PT Angkasa Pura I Bali Airport

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas mengenai KPI ditahun 2022, bahwa pada tahun 2022 KPI unit *human capital* belum mencapai target yang telah ditentukan. Dapat dilihat poin no.3 *HC User Satisfaction Rate* yang merupakan indikator yang mengukur pelayanan HC terhadap pengguna langsung atau karyawan lain, yang dimana KPI ini memiliki target 65% sedangkan pencapaiannya baru 55% atau dapat dikatakan belum mencapai target yang telah ditentukan. Jadi dari KPI pada tahun 2022 di unit *human capital* ini masih terdapat satu KPI yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan skor akhir sebesar 90% yang idealnya target pencapaiannya adalah 100%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diambil judul : **“UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA UNIT *HUMAN CAPITAL* PT ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL I GUSTI NGURAH RAI – BALI.”**

B. Pokok Masalah

1. Bagaimana eksisting kinerja karyawan pada unit *human capital* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali?
2. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja karyawan pada unit *human capital* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui eksisting kinerja karyawan pada unit *human capital* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam peningkatan kinerja karyawan unit *human capital* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Untuk mengembangkan ilmu yang telah dituntut selama masa perkuliahan bagi penulis.

- b. Untuk membandingkan dan mempraktikan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan di perusahaan tempat Praktik Kerja Lapangan.
 - c. Untuk memenuhi tugas yang telah diberikan.
2. Bagi Politeknik Negeri Bali
- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan kepastakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah terkait.
 - b. Sebagai bahan bacaan dan perbandingan antara teori dan praktek, khususnya di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bagi Perusahaan
- Dengan adanya penelitian ini, yang pastinya dapat berguna bagi perusahaan karena sebagai tolak ukur dan dijadikan masukan berupa saran dan informasi bagi perusahaan agar dapat memberikan perhatian, pelatihan serta pengembangan terhadap karyawannya.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali tepatnya di Gedung Wisti Sabha Jalan Kemayoran No. 1 Tuban, Kec. Kuta, Kabupaten Badung.

2. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dalam peneltian ini adalah upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja karyawan dan eksisting kinerja

karyawan pada unit *human capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2016:14) “Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data kualitatif ini tidak berupa angka tetapi berupa informasi baik secara lisan maupun tulisan.” Kajian penelitian ini umumnya dilakukan dengan langkah penelitian langsung di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali tepatnya pada unit *human capital*, seperti melakukan observasi di area penelitian. Tujuannya untuk memahami obyek yang diteliti secara mendalam.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:137) “Data Primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data.” Dalam penelitian data primer didapat yaitu dengan cara melakukan wawancara mendalam yang dilakukan pada unit *Human Capital* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali, wawancara dilakukan dengan tujuan untuk memahami keadaan dan upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja

karyawan pada unit *human capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137) “Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari sumber kedua atau divisi lain.” Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh yaitu:

- a) Laporan atau informasi mengenai unit *human capital* pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali.
- b) Struktur organisasi PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2016:203), Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor yang layak. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung yang berkaitan dengan eksisting kinerja karyawan pada unit *human capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137), Wawancara adalah Teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dengan menggunakan Teknik ini dalam penelitian, peneliti dapat dengan mudah memperoleh informasi dari narasumber, wawancara dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Votia Andra selaku *Human Capital Manager* dan 3 orang *staff officer* pada unit *Human Capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

3) Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2016:291), Studi Pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Penulis mengumpulkan data yang diperoleh dengan jalan membaca buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk mendukung dalam penyelesaian Tugas Akhir.

4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:9) Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian yang dilihat dan didengar serta dibaca (via wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi atau memo, dokumen resmi atau bukan, dan lain-lain) yang dialami selama melaksanakan praktik kerja lapangan dan penelitian pada unit *human capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan mengenai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada Unit *Human Capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali dapat disimpulkan bahwa:

1. Eksisting kinerja pada unit *human capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja dan kemandirian kerja pada *unit human capital* ini sudah dapat dikatakan baik atau sudah maksimal.
2. Dalam melakukan peningkatan kinerja para karyawan pada unit *human capital* ada beberapa upaya - upaya yang dilakukan antara lain:
 - a. Pelatihan, yang dimana dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan indikator kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dan kemandirian pegawai agar dapat menjalankan fungsi serta tugas-tugas yang diberikan secara optimal.

- b. Gaji, karena gaji merupakan upaya yang mampu meningkatkan indikator ketepatan waktu dan kemandirian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Bonus, yang dimana bonus ini digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian karyawan dengan adanya bonus yang diberikan mampu meningkatkan indikator ketepatan waktu dan kemandirian karyawan.
- d. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif, salah satunya dilakukan dengan memberikan fasilitas kerja kepada para karyawan, hal itu dapat meningkatkan indikator kualitas kerja dan efektifitas karyawan.
- e. Menerapkan Disiplin Kerja Karyawan, adanya penerapan disiplin kerja membuat karyawan dapat menghargai waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta mampu meningkatkan indikator ketepatan waktu dan kemandirian karyawan.
- f. Jenjang Karir, dengan adanya hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan juga indikator efektifitas serta kemandiriannya dalam bekerja.

Dari keenam upaya tersebut, upaya yang sangat berpengaruh adalah pelatihan karena pelatihan ini mampu meningkatkan 4 indikator kinerja yang ada yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu serta kemandirian.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan pada unit *human capital* PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali yang telah diuraikan diatas, beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Mengadakan *outbound* sebagai salah satu upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, kurangnya kegiatan rekreasi yang dilaksanakan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya indikator efektifitas kerjanya karena hal ini dapat membuat karyawan merasa jenuh dalam bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menghilangkan rasa jenuh dan menjalin hubungan baik atau keakraban antar rekan kerja yaitu dengan mengadakan *outbound*, yang dimana kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan rasa kekeluargaan dan hubungan antar rekan kerja dapat terjalin dengan baik.
2. Adanya jenjang karir, karena banyaknya minat karyawan mengikuti program pensiun dini, hal ini merupakan hal yang kurang baik bagi perusahaan khususnya juga bagi unit *human capital*, oleh karena itu dengan adanya jenjang karir yang dijadikan sebagai upaya ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan minat mereka untuk terus bertahan didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan. (2014). Human Capital dan Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business and Economics Vol.2*.
- Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, J. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lantip, dkk. (2017). *Manajemen Strategi Human Capital dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rizaldi. (2020). Fungsi dan Peranan Karyawan dalam perusahaan. <https://Repository.um-surabaya.ac.id>.
- Robbins, SP. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.