

BAB I

Pendahuluan

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Umum

PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Angkasa Pura II telah mengelola 13 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), 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) dan Silangit (Tapanuli Utara).

Bandar Udara Husein Sastranegara merupakan bandara peninggalan dari Pemerintah Hindia Belanda (sebelum PD II) dengan nama bandara Andir. Nama Husein Sastranegara diambil dari nama seorang militer (TNI AU) yang telah gugur pada saat menjalankan latihan terbang di Yogyakarta pada tanggal 26 September 1946. Dan pada masa penjajahan Jepang daerah Bandar Udara Husein Sastranegara dijadikan sebagai basis Angkatan Udara Kekaisaran Jepang.

Pembangunan Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung ditandai dengan perlunya suatu Bandar Udara yang mana Bandar udara tersebut digunakan untuk tempat mendarat (*landing*) dan berangkat (*take off*) pesawat terbang dengan baik dan lancar. Hingga akhirnya pada tahun 1974 mulai dilakukan kegiatan pelayanan lalu lintas dan angkutan udara komersial secara resmi yaitu dengan berdirinya Kantor Perwakilan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dengan nama Stasiun Udara Husein Sastranegara Bandung untuk kepentingan kegiatan penerbangan komersial sipil.

1.1.2 Visi dan Misi

Visi dan misi PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung adalah sebagai berikut :

Visi : “Menjadi pengelola bandar udara bertaraf internasional yang mampu bersaing di kawasan regional “

Misi : “Mengelola jasa kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara yang mengutamakan keselamatan penerbangan dan kepuasan pelanggan dalam upaya memberikan manfaat optimal kepada pemegang saham, mitra kerja, pegawai, masyarakat dan lingkungan dengan memegang teguh etika bisnis”.

1.1.3 Bidang Usaha

PT. Angkasa Pura II merupakan perusahaan yang tidak menghasilkan produk namun menyediakan layanan jasa, seperti :

1. Jasa Aeronautika

Jasa aeronautika adalah jasa layanan yang diberikan kepada perusahaan penerbangan dan penumpang yang terdiri dari :

- a. *Aircraft Parking*, merupakan jasa penempatan dan penyimpanan pesawat dalam bandar udara. Selain *apron*, bekerja sama dengan berbagai instansi, disediakan pula fasilitas pengisian bahan bakar, perawatan pesawat dan kebutuhan pendukung operasional perusahaan penerbangan.
- b. *Passenger Processing*, merupakan jasa layanan penumpang yang memberikan fasilitas terminal penumpang. Dalam terminal penumpang tersebut diberikan fasilitas check-in, transit, boarding penumpang dan

garbarata sebagai anjungan menuju pesawat serta fasilitas pendukung lainnya.

- c. *Landing*, merupakan jasa layanan penyediaan landasan pesawat.
- d. *Hangar*, merupakan jasa penyediaan tempat penyimpanan maupun perbaikan pesawat.

2. Jasa Non-Aeronautika

Jasa non-aeronautika adalah jasa layanan pendukung kebutuhan perusahaan penerbangan dan penumpang dengan bekerjasama dengan berbagai pihak yang terdiri dari:

- a. *Food and Beverages*, layanan makanan dan minuman didalam maupun diluar terminal bandar udara.
- b. *Retail*, layanan perbelanjaan untuk kebutuhan penumpang dimana didalamnya termasuk dutyfree,
- c. *Advertising*, sebagai fasilitas umum yang strategis, bandar udara menyediakan ruang bagi iklan yang dapat digunakan oleh berbagai perusahaan.
- d. *Hotel*, bekerjasama dengan Angkasa Pura Hotel, bandar udara menyiapkan hotel transit di dalam terminal penumpang.
- e. *Property*, bandar udara menyewakan ruang (space) dalam maupun diluar terminal penumpang yang dapat disewa untuk berbagai kebutuhan.
- f. *Parkir Kendaraan*, layanan parkir kendaraan penumpang maupun penjemput termasuk didalamnya layanan airport shuttle, taxi, bus dan lainnya.
- g. *Cargo Service*, layanan pengelolaan kargo pesawat termasuk didalamnya pemeriksaan dan penyimpanan kargo.

1.1.4 Makna Logo



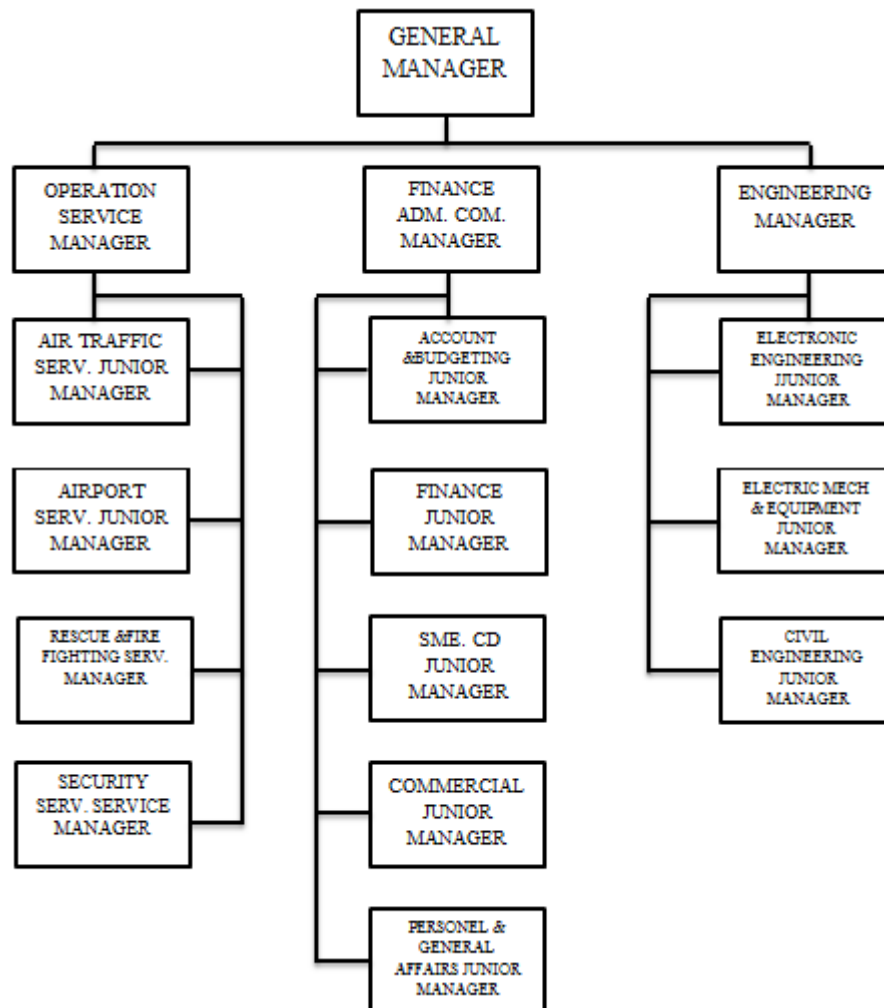
Gambar 1.1 Logo Angkasa Pura

PT Angkasa Pura II memiliki logo yang memiliki filosofi warna sebagai berikut:

1. Biru merupakan warna yang melambangkan pergerakan sektor logistik yang terus tumbuh berkembang pesat.
2. Merah melambangkan tindakan yang berlandaskan semangat kerja dan komitmen PT Angkasa Pura II dalam menyediakan pelayanan berkualitas internasional dengan mengutamakan kenyamanan dan keselamatan pelanggan.
3. Kuning melambangkan kemakmuran sebagai buah keberhasilan yang akan didapat dari kerja keras PT Angkasa Pura II untuk para pemegang saham, manajemen, karyawan, dan Indonesia.
4. Dan hijau melambangkan arah kepemimpinan yang tegas, berintegritas, dan menuju pertumbuhan perusahaan yang sehat.

1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara adalah sebagai berikut :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Pt. Angkasa Pura Ii Cabang Husein Sastranegara

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Angkasa Pura II Bandung

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini setiap perusahaan menghadapi persaingan ketat yang mengharuskan setiap aspek dalam perusahaan wajib memiliki sikap profesional dalam menjalankan setiap tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua aspek yang saling berkaitan. Diperlukan suatu kerjasama yang menguntungkan bagi kedua aspek. Dalam perusahaan, sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang sangat penting dan dominan dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Menyatukan kepentingan pegawai dan perusahaan menjadi hal yang

penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan pada masing-masing pihak. Perusahaan memiliki kewajiban manajemen sumber daya manusianya dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan, fungsi dari MSDM salah satunya adalah pengintegrasian dikatakan oleh Hasibuan (2012 : 23) pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Tujuan organisasi dapat dicapai jika pegawai menunjukkan keinginan dan kepuasan dalam bekerja, bersedia memberikan kemampuan yang optimal untuk mengerjakan pekerjaan dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja optimal sehingga kualitas kerja meningkat. Hasil kerja yang berkualitas akan berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi yang akan memberikan keuntungan kepada organisasi dan pegawai.

Menurut penelitian dari (Mahardika *et al*, 2016 : 2) mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk jika setiap pimpinan perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin untuk memberikan dukungan langsung kepada karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian setiap karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja akan meningkat apabila dibarengi dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu. Banyak karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk memperoleh penghasilan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri beserta keluarganya. Kompensasi yang besar merupakan daya tarik sendiri bagi perusahaan yang akan mendorong setiap orang ingin bekerja pada perusahaan tersebut. Dan pemberian kompensasi yang tepat waktu diharapkan dapat meningkatkan disiplin karyawan.(Sutrisno 2009:208).

Menurut Mathis dan Jackson (2009:113) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral dan etika. Semakin baik kinerja karyawan di suatu perusahaan maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya bila suatu perusahaan memiliki kinerja karyawan yang rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam penelitian yang dilakukan (Mahardika et al, 2016 :1) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga ada dalam penelitian (Leonardo dan Andreani (2015 : 2) yang menyatakan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak SDM pada Kamis 21 April 2016 tingkat kinerja karyawan Unit *Finance* PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung dapat diketahui dari laporan kinerja karyawan. Laporan yang digunakan pada penelitian ini adalah data selama 3 periode pada tahun 2016. Laporan kinerja dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1

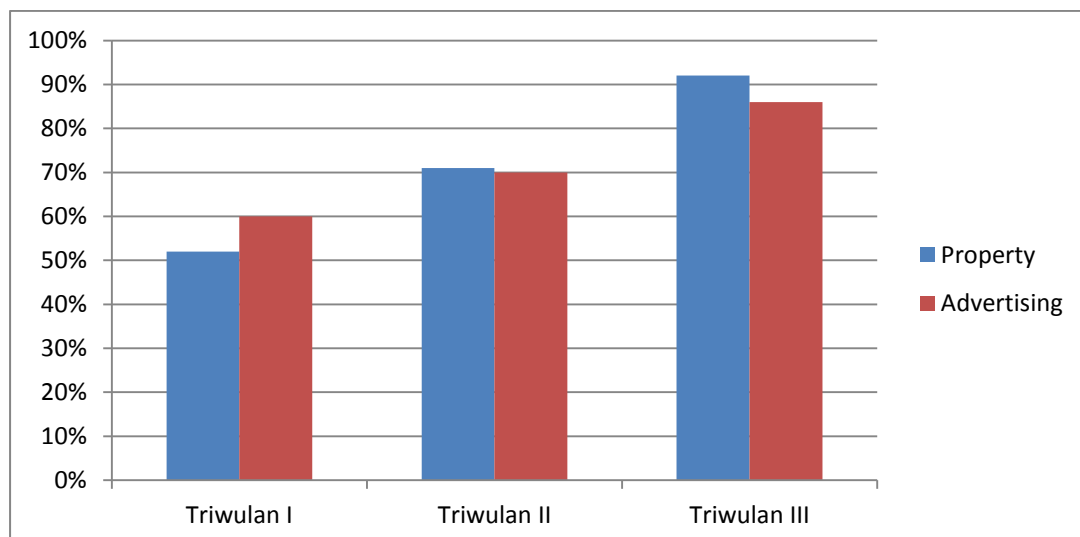
Laporan Kinerja Karyawan Unit *Finance* PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung .

Triwulan	Uraian	Target	Pencapaian	Persentase Pencapaian
Triwulan I (Januari – Maret)	<i>Property</i> (sewa ruang)	17	9	52%
	<i>Advertising</i> (ruang iklan)	43	26	60%
Triwulan II (April – Juni)	<i>Property</i> (sewa ruang)	17	12	71%
	<i>Advertising</i> (ruang iklan)	43	30	70%
Triwulan III (Juli –	<i>Property</i> (sewa ruang)	25	23	92%

September)	Advertising(ruang iklan)	49	42	86%
-------------	------------------------------	----	----	-----

Sumber : Data Internal PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara
Bandung

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada triwulan I sewa ruang ada memiliki target 17 ruang dengan pencapaian 9 ruang dan memiliki persentase 52% , pada triwulan II ada memiliki target 17 ruang dengan pencapaian 12 ruang dan memiliki persentase 71% dan pada triwulan III memiliki target 25 ruang dengan pencapaian 23 ruang dan memiliki persentase 92% Dari 3 periode tersebut pencapaian sewa ruang terus meningkat setiap periodenya. Dan untuk ruang iklan pada triwulan I memiliki target 43 ruang iklan dengan pencapaian 26 ruang iklan dan memiliki persentase 60% , pada triwulan II memiliki target 43 ruang iklan dengan pencapaian 30 ruang iklan dan memiliki persentase 70% dan pada triwulan III memiliki target 49 ruang iklan dengan pencapaian 42 ruang iklan dan memiliki persentase 86%. Dari 3 periode tersebut pencapaian ruang iklan terus meningkat setiap periodenya namun belum dapat memenuhi target perusahaan. Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase kinerja karyawan di unit *finance* sudah cukup karena setiap periode selalu mengalami peningkatan kinerja namun belum dapat memenuhi target yang diberikan. Sesuai tabel diatas dapat dalam gambar 1.3 berikut :



Gambar 1.3 Presentase Kinerja Karyawan Unit *Finance*

Sumber: Data Hasil Pengolahan

Dalam penelitian (Mahardika et al, 2016 :3), kurangnya pemberian kompensasi dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Di sisi lain, keberadaan karyawan yang memiliki kualitas baik sangat berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya. Hasibuan (2010 : 116) menjelaskan kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan berharap agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari setiap karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan perusahaan tersebut agar setiap karyawan merasa nyaman terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Junior Manager divisi SDM PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung, sistem penggajian yang berlaku adalah *fix cost* yang berupa gaji pokok, kemudian *variabel cost* yang terdiri atas berbagai macam tunjangan dan benefit. Inilah data sistem kompensasi yang dianut oleh perusahaan. Berikut tabel 1.2 mengenai Data sistem kompensasi PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Tabel 1.2

Data Sistem Kompensasi PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung

No.	Komponen	Jenis	Sistem
1	<i>Fix Cost</i>	Gaji Dasar	12 kali dalam satu tahun
2	<i>Variabel Cost</i>	1. Tunjangan Cuti	Diberikan 1 kali setahun
		2. Tunjangan Lisensi dan Rating	Khusus yang bekerja di lapangan,
		3. Tunjangan Uang Makan	Diberikan setiap hari kerja.
		4. Tunjangan Transportasi	Dilaksanakan 12 kali setahun
		5. Tunjangan Jabatan	Dilaksanakan 12 kali setahun
		6. Tunjangan Hari Raya	Diberikan 1 kali setahun

		7. Bonus	Diberikan kepada seluruh karyawan apabila perusahaan mendapatkan profit yang besar
		8. Tunjangan Sewa Rumah	Dilaksanakan 12 kali setahun. (tergantung kelas jabatan).
3	Benefit	1. Insentif Prestasi	12 kali dalam satu tahun.
		2. Tunjangan Akhir Masa Tugas	Usia pensiun 56 tahun
		3. Tunjangan Pakaian Dinas dan Baju Olahraga	

Sumber: Data Internal PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung .

Untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan pada sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung maka penulis melakukan survey awal kepada 10 karyawan. Berikut adalah hasil dari survey awal kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi:

Tabel 1.3

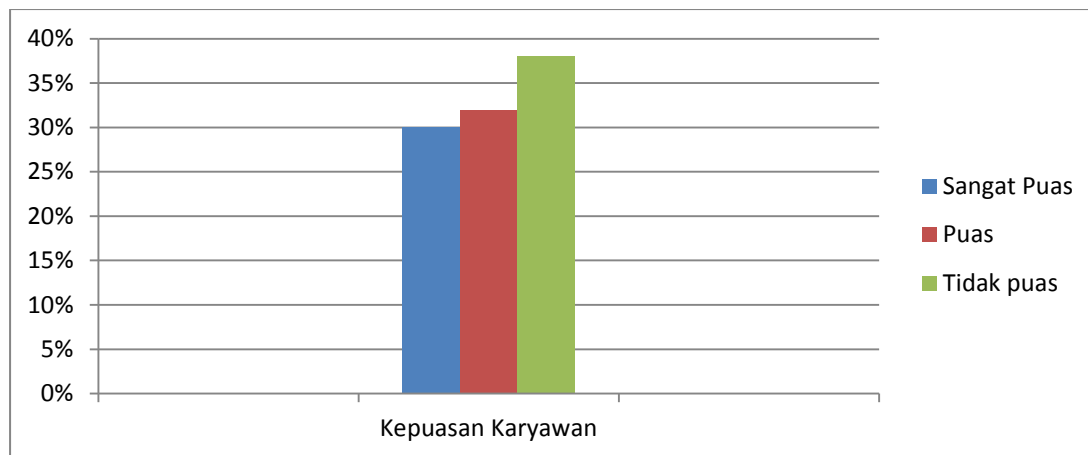
Data Kepuasan Karyawan pada Sistem Kompensasi

No.	Komponen	Jumlah Responden	Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	Gaji	10				
	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya		3	1	6	0
	2. Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan saya		2	3	5	0

2	Tunjangan					
	1. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya	10	3	5	2	0
	2. Saya merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya		2	6	2	0
3	Benefit					
	1. Insentif yang diberikan telah sesuai dengan harapan saya	10	5	1	4	0
Total			15	16	19	0
Persentase			30 %	32%	38 %	0 %

Sumber: Data Hasil Pengolahan

Pada Tabel 1.3 terlihat berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 karyawan di Unit *Finance* PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung dengan menggunakan kuesioner. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang sangat puas dengan sistem kompensasi memiliki persentase 30 %, lalu karyawan yang puas memiliki persentase 32% dan karyawan yang tidak puas memiliki persentase 38% . Dapat disimpulkan karyawan sudah puas dengan sistem kompensasi perusahaan apabila dilihat dari total karyawan yang sangat puas dan puas terhadap kompensasi yaitu sebesar 62 % . Namun karyawan yang tidak puas dengan kompensasi masih cukup tinggi. Untuk memperjelas mengenai tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi, dapat dilihat pada Gambar 1.4 berikut :



Gambar 1.4
 Persentase Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap Kompensasi
Sumber: Data yang telah diolah

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika *et al*, 2016:4) menyatakan jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Menurut Hasibuan (2012:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2010:93) absensi atau ketidak hadiran karyawan disebabkan oleh karena karyawan sakit, kesehatan menurun atau sedang ada urusan pribadi. Mengatakan bahwa absensi merupakan pelanggaran disiplin. Absensi terjadi karena rendahnya tanggung jawab karyawan yang tidak dapat mengontrol diri atas *event-event* tertentu. Selain itu, tidak dapat diterimanya peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan juga mempengaruhi disiplin kerja. Pada PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung memiliki peraturan jam masuk pada pukul 07.30 wib dan jam pulang pukul 16.30 wib. Namun ada karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Junior Manager divisi SDM PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung, untuk mengukur disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung, bisa diketahui dari data absensi. Data absensi

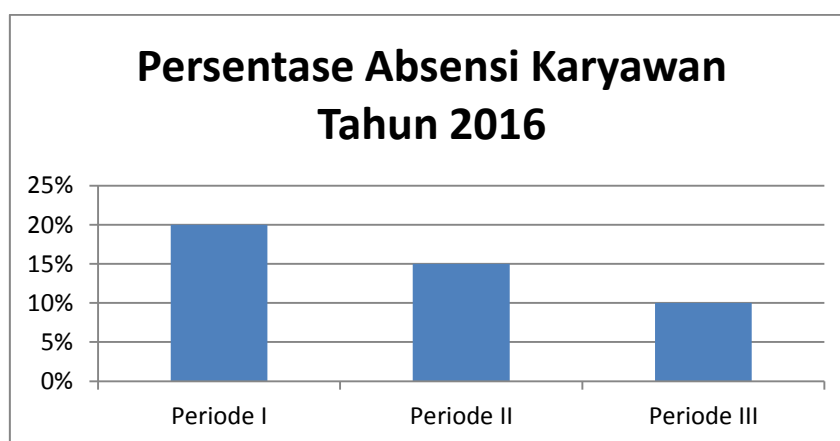
yang digunakan pada penelitian ini adalah data selama 3 periode pada tahun 2016. Data absensi karyawan unit *Finance* PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan

Periode	Jumlah Karyawan	Absen	Terlambat	Persentase Absen dan Terlambat (%)
I(Januari – Maret)	60	7 orang	5 orang	20%
II (April- Juni)	60	5 orang	4 orang	15%
III (Juli – September)	60	4 orang	2 orang	10%

Sumber: Data Hasil Pengolahan

Dari tabel 1.2 dapat dilihat presentase absensi karyawan selama 3 periode. Periode I memiliki persentase 20%, lalu periode II memiliki persentase 15 % dan periode III memiliki persentase 10%. Selama 3 periode tingkat absensi karyawan menurun dan hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung memiliki disiplin kerja yang baik sehingga dapat menurunkan persentase absensi karyawan. Untuk memperjelas persentase absensi karyawan unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung dapat dilihat pada dalam gambar 1.5 berikut:



Gambar 1.5 Persentase Absensi Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Unit *Finance* PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Kompensasi dan disiplin kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan diharapkan dapat memberikan pengaruh bagi karyawan agar selalu bekerja dengan sungguh-sungguh. Dan apabila kompensasi dan disiplin kerja tidak dapat dikelola dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja yang baik tentu akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan

Berdasarkan penjelasan dan data yang telah dilampirkan diatas, maka permasalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Unit Finance PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung)”*.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas agar pembahasan masalah lebih terfokus pada masalah yang diteliti, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas :

1. Bagaimana kompensasi terhadap karyawan unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi terhadap karyawan di unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung

2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen yang berkaitan dengan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan evaluasi dan masukan kepada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung terhadap pemberian kompensasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini ada di kota Bandung dengan objek penelitiannya adalah karyawan unit *finance* PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja sedangkan untuk variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan. Periode waktu yang menjadi fokus penelitian ini adalah dilakukan selama bulan Januari 2016- Agustus 2016.

1.8 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari lima BAB yang berisi tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini. Isi dari masing-masing bab tersebut adalah :

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran terhadap objek penelitian, latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung solusi permasalahan, serta berisi penelitian-penelitian terdahulu sebagai referensi.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian mengenai jenis penelitian yang dibuat, variabel operasional penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian yang berisi kesimpulan dan saran dari penelitian ini.