

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Angkasa Pura II adalah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengusahaan bandar udara di Indonesia, bersama dengan PT. Angkasa Pura I yang menitikberatkan pelayanan pada Indonesia bagian barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pengusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno- Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984. Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2018 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat,SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandar udaraan 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. Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandar udaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandar yang dikelolanya. Angkasa Pura II telah mengelola 19 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) dan 10 bandara lainnya yang tersebar di Indonesia.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar bandara melalui program *Corporate Social Responsibility*.

PT Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. Angkasa Pura II telah mengelola 19 Bandara yang tersebar di seluruh Indonesia. Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan 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. PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung, terletak di Jalan Pajajaran No. 156, Bandara Husein Sastranegara, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40174.

### 1.1.2 Logo Perusahaan

Logo Angkasa Pura II dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini :



**Gambar 1.1 Logo Angkasa Pura II**  
sumber : <https://angkasapura2.co.id/id/>

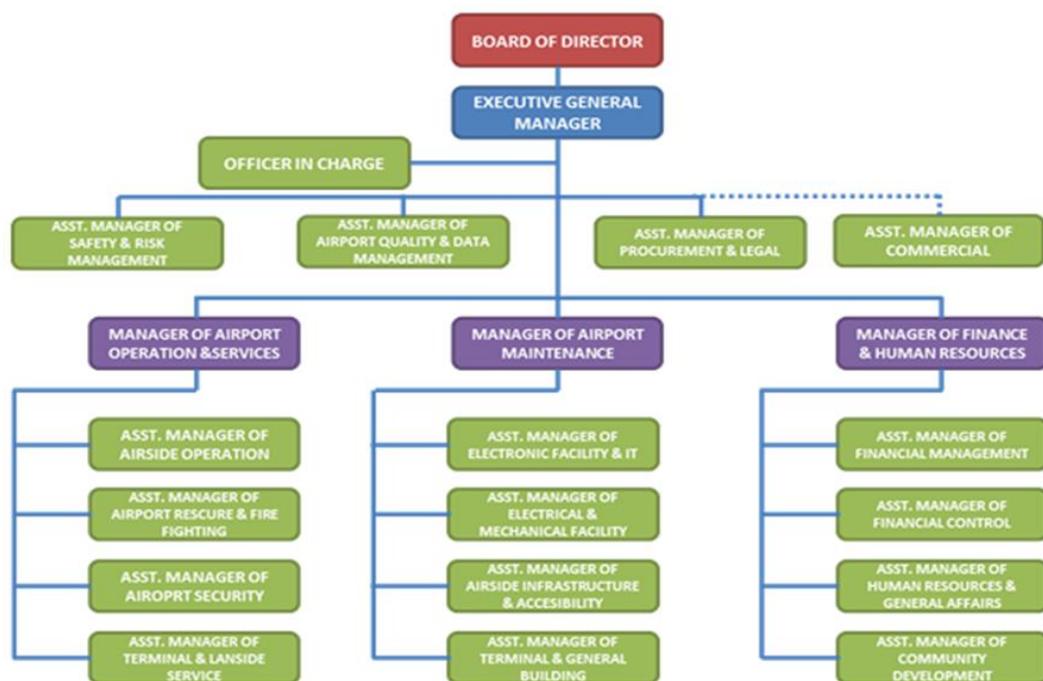
Makna logo dari Angkasa Pura II sendiri adalah :

- a. Biru adalah warna yang melambangkan pergerakan sector logistic yang terus tumbuh berkembang pesat.
- b. Merah melambangkan tindakan yang berlandaskan semangat kerja dan komitmen PT Angkasa Pura II dalam menyediakan pelayanan berkualitas internasional dengan mengutamakan kenyamanan dan keselamatan pelanggan.

- c. Kuning melambankan kemakmuran sebagai sebuah keberhasilan yang akan didapat dari kerja keras PT Angkasa Pura II untuk para pemegang saham, manajemen, karyawan, dan Indonesia.
- d. Hijau melambangkan arah kepemimpinan yang tegas, berintegritas, dan terarah menuju pertumbuhan perusahaan yang sehat.

### 1.1.3 Struktur Organisasi

Kantor Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung memiliki struktur organisasi sebagai berikut :



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Angkasa Pura II Bandung**

*Sumber : HR PT Angkasa Pura II Bandung*

Job deskripsi dari struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

- a. Executive General Manager

Menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bandara untuk menunjang strategi bisnis dan kegiatan operasional kantor cabang serta menerjemahkan kebijakan strategis perusahaan menjadi arahan taktis dan operasional terhadap seluruh kegiatan dan program kerja untuk memudahkan implementasi kegiatan dan program kerja yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

- b. Manager of Airport Operation & Service

Mengelola dan mengevaluasi kegiatan operasional namun tidak terbatas pada

pengaturan dan penempatan parkir pesawat udara, alokasi check in counter, baggage conveyor belt, ruang tunggu, ketertiban dan keberaturan pergerakan di sisi udara pada bandar udara yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Manager of Airport Maintenance

Menelaah konsep surat dan kajian yang diajukan oleh unit kerja yang menjadi kewenangan operation & service untuk mendukung aktivitas proses korespondensi.

d. Manager of Airport Maintenance

Mengelola dan mengevaluasi kegiatan fungsi keuangan namun tidak terbatas pada akuntansi, anggaran eksploitasi dan investasi serta manajemen pajak agar berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### 1.1.4 Visi dan Misi

Visi dan Misi PT Angkasa Pura II adalah sebagai berikut:

a. **Visi**

*“The Best Smart Connected Airport in the Region”*

Visi tersebut memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). Connecting time dan connecting process baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (smart) dengan memanfaatkan teknologi modern. Region yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara yang dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau negara dan menggunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

b. **Misi**

- 1) Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama.
- 2) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara.
- 3) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern.

- 4) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan.
- 5) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan.
- 6) Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan.

#### **1.1.5 Budaya Perusahaan**

Angkasa Pura II juga memiliki nilai-nilai atau budaya perusahaan yang akan terus ditumbuhkembangkan dalam setiap insan Angkasa Pura II. Nilai atau budaya perusahaan adalah AKHLAK :

- a. Amanah  
Kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- b. Kompeten  
Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- c. Harmonis  
Kami saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d. Loyal  
Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
- e. Adaptif  
Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- f. Kolaboratif  
Kami membangun kerja sama yang sinergis.

#### **1.1.6 Produk Layanan Perusahaan**

Adapun beberapa bisnis yang dikembangkan oleh PT. Angkasa Pura II (Persero) adalah sebagai berikut :

##### **a. Bisnis Aeronautical**

Angkasa Pura II melakukan pengembangan usaha dalam bidang jasa kebandarudaraan dan peningkatan pelayanan yang optimal kepada pengguna jasa bandara melalui penyelenggaraan pelayanan-pelayanan yang menunjang jasa kebandarudaraan. Pelayanan-pelayanan tersebut antara lain : pelayanan jasa, pendaratan, penempatan dan penyimpanan pesawat udara (PJP4U), pelayanan jasa penumpang pesawat udara (PJP2U), dan pelayanan jasa konter. Bagi pelayanan jasa kebandarudaraan lainnya adalah pelayanan jasa lalu lintas

udara, dimana perusahaan membentuk unit Air Traffic Services (ATS) sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas operasional pelayanan lalu lintas udara di bandara dan wilayah udara yang berada di bawah tanggung jawab Angkasa Pura II.

#### **b. Jasa Terkait Bandar Udara**

Pelayanan jasa terkait bandar udara disediakan oleh Angkasa Pura II untuk mendukung terciptanya aspek keamanan, keselamatan dan kenyamanan bagi pengguna jasa bandara selama berada di kawasan bandara. Pelayanan jasa terkait bandar udara tersebut diantaranya: penyewaan ruangan, gudang, lahan dan fasilitas lainnya, kegiatan konsesional, parkir kendaraan, pas bandara dan penyediaan lahan untuk bangunan, lapangan dan industri serta bangunan yang berhubungan dengan kelancaran angkutan udara.

### **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia usaha di Indonesia terutama pada perusahaan-perusahaan saat ini semakin pesat dengan adanya persaingan dari berbagai perusahaan. Munculnya persaingan tersebut, menyebabkan masing-masing perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan strategi agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Perusahaan akan dapat mampu bersaing jika memiliki strategi-strategi yang tepat dan unggul dari pesaing. Salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia didalam perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017 :3), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas SDM yang ada didalamnya. Melalui kegiatan tersebut perusahaan mampu melakukan pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, hingga pemutusan hubungan kerja agar tujuan yang telah dibuat dapat tercapai.

PT Angkasa Pura II adalah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengusahaan bandar udara di Indonesia, bersama dengan PT. Angkasa Pura I. Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya. Untuk itu PT. Angkasa Pura II juga telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari

berbagai instansi. Penghargaan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas performance perusahaan dalam memberikan pelayanan.

Tentunya manajemen sumber daya manusia mampu membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja (*performance*) karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja seseorang sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi. Dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Untuk dapat menentukan seberapa paham karyawan akan kinerja yang harus diberikan kepada perusahaan, sebuah kinerja dapat dilihat melalui kehadiran karyawan.

Menurut Kasmir (2016:204) jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Kehadiran karyawan tersebut harus sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali.

Dari data yang didapatkan penulis dari bagian SDM Kantor Angkasa Pura II Bandung, diperoleh data kehadiran untuk 140 orang karyawan selama periode Juli 2020 sampai dengan Oktober 2020 sebagai berikut :

TABEL 1.1 DAFTAR KEHADIRAN KARYAWAN PERIODE BULAN JULI-OKTOBER 2020

NO.	Bulan	Hadir	Tidak Hadir	Bekerja dari Rumah
1.	Juli	83%	4%	13%
2.	Agustus	85%	6%	9%
3.	September	80%	10%	10%
4.	Oktober	94%	6%	0%
	Rata-rata	85%	7%	8%

*Sumber* : Data Olahan Penulis (2020)

Dari tabel 1.1 disimpulkan bahwa rata-rata tingkat karyawan yang tidak hadir di Kantor PT Angkasa Pura II Bandung sebesar 7% selama periode Juli 2020 hingga Oktober 2020. Tingkat ketidakhadiran tergolong tinggi menandakan bahwa masih adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang nantinya akan berdampak pada hasil sesuai kinerja yang diinginkan perusahaan. Data tersebut juga

menunjukkan bahwa selama pandemi saat ini kegiatan bekerja tetap dilaksanakan dengan sebagian karyawan yang menerapkan sistem kerja *work from anywhere*.

Untuk itu sangat penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisien guna meningkatkan produktivitas perusahaan diantaranya dengan penerapan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan tentunya dapat memengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Hasibuan (2016 :170) gaya kepemimpinan merupakan pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Peran pimpinan yang menjadi faktor penting dimana pimpinan harus dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk dapat menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Menurut Mulyadi (2015 : 150) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi, ini berarti gaya kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dan menggambarkan bahwa ada hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana pimpinan tersebut dapat memengaruhi dan mengarahkan yang dipimpin. Pemimpin tentunya harus mengetahui dan mengerti bagaimana kondisi organisasi yang dipimpin.

Untuk itu penulis mencoba melakukan survei pada PT Angkasa Pura II Bandung, dengan menyebarkan pertanyaan pra kuesioner untuk dapat mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Angkasa Pura II Bandung. Dimana dalam kuesioner yang disebarkan terdapat tiga pertanyaan yang masing-masing mewakili satu gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif. Dimana pada kuesioner terdapat lima pilihan jawaban dan berikut adalah hasil dari pra kuesioner yang diisi oleh 10 (sepuluh) orang karyawan PT Angkasa Pura II Bandung yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

TABEL 1. 2  
PRA KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

NO.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
01.	Pimpinan menggunakan pendekatan kekuasaan, dimana keputusan pimpinan harus dijalankan oleh karyawan. (Gaya Kepemimpinan Otoriter).	10%	50%	20%	10%	10%
02.	Pimpinan saya memberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat (Gaya Kepemimpinan Partisipatif).	40%	50%	10%	-	-
03.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memecahkan masalah dengan cara saya sendiri. (Gaya Kepemimpinan Delegatif).	10%	70%	10%	10%	-

*Sumber : Data Olahan Penulis (2020)*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kondisi yang terjadi saat ini untuk gaya kepemimpinan lebih cenderung kepada gaya kepemimpinan partisipatif dimana sebanyak 50% menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa mereka sangat setuju dengan gaya kepemimpinan partisipatif dengan indikator Pimpinan saya memberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat. Akan tetapi untuk indikator setuju pada gaya kepemimpinan delegatif presentase menunjukkan sebesar 70% karyawan setuju dengan gaya kepemimpinan delegatif dimana indikatornya ialah pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memecahkan masalah dengan cara saya sendiri.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan

disamping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula. Karena budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki seluruh anggota organisasi sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi.

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin pun harus dapat memahami budaya organisasi didalam perusahaan. Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi.

Untuk melihat kondisi budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh PT Angkasa Pura II Bandung penulis mencoba melakukan survei pada PT Angkasa Pura II Bandung, dengan kembali menyebarkan pertanyaan pra kuesioner untuk dapat mengetahui bagaimanakah kondisi budaya organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandung yang dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

TABEL 1. 3  
PRA KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

NO.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
01.	Setiap karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan	30%	60%	10%	-	-
02.	Setiap karyawan dituntut untuk memberikan ide-ide yang dapat membantu memberikan citra yang baik bagi perusahaan	40%	60%	-	-	-
03.	Memajukan perusahaan merupakan keinginan terbesar selama bekerja di perusahaan ini	20%	70%	10%	-	-

*Sumber : Data Olahan Penulis (2020)*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kondisi budaya organisasi saat ini pada PT Angkasa Pura II Bandung tergolong cukup baik, presentase tertinggi ditunjukkan oleh pernyataan setiap karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang

mencerminkan citra perusahaan dengan presentase sangat setuju sebesar 37,3% dan memajukan perusahaan merupakan keinginan terbesar selama bekerja di perusahaan ini dengan presentase setuju sebanyak 66,7%

Akan tetapi di dua indikator tersebut juga yang membuat beberapa karyawan masih merasa kurang setuju sebanyak 2% ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa bahwa kurangnya rasa berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan dan keinginan memajukan perusahaan selama bekerja di perusahaan ini. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa karyawan masih ada yang merasa kurang pada budaya organisasi yang di terapkan di PT Angkasa Pura II Bandung.

Dibawah ini tabel presentase kinerja perusahaan PT Angkasa Pura II Bandung periode tahun 2020 sebagai berikut:

TABEL 1. 4

KINERJA PERUSAHAAN PT ANGKASA PURA II BANDUNG

PERIODE	TAHUN	PERSENTASE
Triwulan I	2020	79%
Triwulan II	2020	40%
Triwulan II	2020	30%

*Sumber : Data Internal Perusahaan (2020)*

Dilihat pada Tabel 1.4 menunjukkan persentase kinerja perusahaan pada tahun 2020 dengan periode triwulan I hingga triwulan III yang mengalami penurunan. Indikator penilaian kinerja perusahaan berdasarkan pada data keuangan PT. Angkasa Pura II Bandung. Pada triwulan I kinerja berada pada posisi 79% dengan kategori baik yang dapat dilihat pada tabel 1.5 range penilaian kinerja perusahaan, sedangkan triwulan II menurun dan hanya mendapat persentase sebanyak 40% dengan kategori kurang, lalu pada triwulan III kembali menurun karna sebesar 30% dengan kategori buruk. Ini menandakan bahwa kinerja perusahaan terbilang belum optimal dan belum dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

TABEL 1. 5

RANGE PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN

PERSENTASE	KATEGORI
91% - 100%	Sangat Baik
90% - 76%	Baik

75% - 61%	Cukup
60% - 51%	Kurang
< 50 %	Buruk

*Sumber* : Data Olahan Peneliti

Untuk itu dapat dilihat pada indikator yang dinilai yaitu berdasarkan laporan keuangan perusahaan pada pencapaian usaha selama triwulan I sampai dengan triwulan III tahun 2020. Selain melihat dari tabel persentase kinerja penulis juga mencoba menanyakan beberapa pertanyaan wawancara kepada pimpinan Angkasa Pura II Bandung dengan menanyakan beberapa pertanyaan terkait variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan juga kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan *manager of finance and human resources* selaku pimpinan di PT. Angkasa Pura II Bandung terkait dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja dapat dilihat pada tabel 1.6 di bawah ini

TABEL 1. 6  
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana Bapak/Ibu dalam memimpin anggota untuk meningkatkan kinerja organisasi, apakah ada kendala. Apakah ada hal yang bapak/ibu perlu kembangkan dalam memimpin anak buahnya supaya kinerjanya meningkat.	Dalam memimpin anak buah kita lebih cenderung memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya, karena masing masing bagian sudah mengetahui tugas dan masing masing saat melaksanakan pekerjaannya, Cuma tetap menyarankan untuk meningkatkan kemampuan di luar rutinitas kantor seperti melanjutkan Kuliah, menambah diklat baik yang diberikan oleh kantor ataupun biaya masing masing, setiap minggu kita melaksanakan briefing untuk mengetahui kendala kendala yang dihadapi selama melaksanakan pekerjaan rutin.
2	Bagaimana implementasi budaya organisasi di PT Angkasa Pura II, apakah ada yang perlu dibenahi agar bisa meningkatkan kinerja organisasi.	Implementasi Budaya di Angkasa Pura 2 ada perwakilan cabang yang selalu mengupdate apa yang ada di kantor pusat sebanyak 2 orang untuk selalu mengingatkan akan Budaya yang ada di Angkasa Pura dan rutin setiap bulan mengadakan kuis dengan materi yang sudah di sebarkan lewat WA Group karyawan hampir setiap minggu kita selalu mengingatkan beberapa hal yang menyangkut Budaya Organisasi di Angkasa Pura baik oleh dua perwakilan cabang ataupun langsung oleh EGM lewat WA Group bahkan untuk mengingatkan semua saat absensi akan muncul Budaya Organisasi di AP2.
3	Bagaimana dengan	Realisasi kinerja masih belum mencapai target dan

	kinerja karyawan dan kinerja unit/organisasi apakah realisasinya sudah memenuhi target.	untuk untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap unit melaksanakan briefing setiap minggu yang dipimpin oleh pimpinan unit masing masing dan untuk kinerja unit dibrefing sebulan sekali oleh EGM dan diikuti oleh semua pimpinan unit.
--	---	---

Sumber: wawancara Peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari wawancara pimpinan yang dapat dilihat pada Tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa pimpinan cenderung memiliki gaya kepemimpinan dengan memberi motivasi kepada karyawannya dan memberi briefing untuk mengantisipasi jika ada kendala yang dialami oleh karyawan. Dan pimpinan juga berupaya meningkatkan implementasi budaya organisasi di Angkasa Pura II dengan perwakilan cabang yang selalu mengupdate apa yang ada di kantor pusat sebanyak 2 orang untuk selalu mengingatkan akan Budaya yang ada di Angkasa Pura dengan mengadakan kuis untuk meningkatkan budaya organisasi Angkasa Pura II. Akan tetapi jika dikaitkan dengan Tabel 1.4 Kinerja Karyawan/ Kinerja Unit yang mengalami penurunan ini menunjukkan mungkin terdapat faktor gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil yang didapatkan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengajukan topik bahasan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II Bandung”**.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitan ini adalah :

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Angkasa Pura II Bandung?
- b. Bagaimana budaya organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Bandung secara parsial dan simultan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan pada PT. Angkasa Pura II Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada PT. Angkasa Pura II

Bandung.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung secara parsial dan simultan.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Tujuan dibuatnya penelitian ini, penulis berharap bahwa hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi penulis dan bagi semua pihak seperti :

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan umum dalam bidang sumber daya manusia, terutama untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi agar bermanfaat bagi perusahaan tempat karyawan bekerja.

- b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan terus berkembang dengan lebih baik kedepannya. Serta dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bahan bagi peneliti selanjutnya.

### **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Periode penelitian ini dimulai dari bulan Oktober s.d. Januari 2020. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Angkasa Pura II Bandung yang berlokasi di Jl.Pajajaran No. 156, Bandara Husein Sastranegara, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40174.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi digunakan untuk mempermudah dalam membaca serta memahami isi dari skripsi yang dibuat, baik dalam mengemukakan isi maupun materi secara keseluruhan untuk itu penulis membuat sistematika penulisan yang disusun sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan mengenai objek studi penelitian, fenomena latar belakang penelitian, perumusan masalah, manfaat, tujuan dan ruang lingkup pada penelitian yang dilakukan secara umum, ringkas dan padat agar tepat sesuai dengan isi penelitian

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkaitan dengan

penilaian kinerja serta teori-teori gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai penunjang yang berguna untuk memecahkan masalah, sehingga akan terbentuk kerangka pemikiran yang akan mengantarkan pada kesimpulan penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Mendeskripsikan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan ataupun menjawab masalah penelitian yang meliputi penjelasan mengenai : jenis penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, cara pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Baba ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dipertimbangkan bagi instansi atau perusahaan dan penelitian selanjutnya.