

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Notoatmodjo menyatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Ilmu manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kajian yang begitu tinggi peminatnya dan banyak pihak yang sangat antusias mempelajarinya. Dengan demikian, dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif, sehingga terwujudlah sumber daya manusia yang berkualitas dan akan menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi (Mardiana, 2013).

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Faktor – faktor tersebut antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diperoleh dari perusahaan (Anorga, 2000). Bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing, sehingga diharapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Labudo, 2018).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ramon, 2019). Disiplin kerja adalah manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai (Lumintang, dkk 2018). Sedangkan menurut (Ferdinand, dkk 2021), “Disiplin kerja sebagai fungsi opertif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kualitas kerja daripada pegawainya”. Demikian juga dengan Lingkungan kerja yang menjadi landasan yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Rahman, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat produktivitas kerja karyawan menurun (Sinaga, 2016). Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efesien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho & Siregar, 2019).

Menurut Rivai dalam Marliani (2016) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang daya keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja pegawai PT.Angkasa Pura Aviasi. Tujuan motivasi adalah membuat orang-orang mengerahkan upaya terbaik mereka dengan antusias dan efektif untuk mencapai dan semoga melampaui tujuan organisasi menurut (Maduka & Okafor, 2014).

PT Angkasa Pura II adalah anak perusahaan PT Aviasi Pariwisata Indonesia (Persero) yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. 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.

PT Angkasa Pura Aviasi pada Divisi *Finance* dipimpin langsung oleh *Senior Manager of Finance* yang bertanggungjawab untuk Melaksanakan dan menyusun seluruh program kerja unit *Finance, Assets, dan Logistic Management* serta *Unit Risk Management* di Bandar Udara Internasional Kualanamu untuk memastikan kegiatan pengelolaan fungsi keuangan, assets dan logistic serta strategi Manajemen Risiko dan Manajemen Kualitas meliputi namun tidak terbatas pada akuntansi, anggaran, perbendaharaan, manajemen

piutang, perpajakan, PKBL/CSR, pengelolaan aset tetap, aset pertanahan, manajemen persediaan, dan manajemen pergudangan agar berjalan dengan lancar dan sesuai dengan ketentuan dan/atau regulasi yang berlaku.

Unit *assets* bertanggung jawab untuk Melaksanakan kegiatan administrasi unit serta mempersiapkan data dukung kegiatan unit untuk mendukung operasional pekerjaan unit *Fixed Assets Management* Merencanakan, memonitor, dan menganalisa seluruh kegiatan fungsi manajemen aset dan logistik di Bandar Udara Internasional Kualanamu meliputi namun tidak terbatas pada pengelolaan aset tetap, aset pertanahan, manajemen persediaan dan manajemen pergudangan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan ketentuan dan/atau regulasi yang berlaku. Unit inventori bertanggung jawab untuk Mengelola dan mengawasi pelaksanaan kegiatan manajemen persediaan dan manajemen pergudangan meliputi namun tidak terbatas pada kegiatan proses administrasi persediaan, stock opname, pengontrolan keluar masuk barang serta administrasi dan operasional gudang persediaan di Bandar Udara Internasional Kualanamu untuk memastikan pelaksanaan kegiatan fungsi manajemen persediaan dan manajemen pergudangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Terdapat 16 pegawai/karyawan pada unit inventori dan 14 pegawai/karyawan pada unit *assets*.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama penulis melaksanakan program magang pada bulan Maret-Juni 2023, Unit Inventori dan Aset menerapkan sistem jam kerja hanya ada 1 shift yaitu mulai pukul 08.00-17.00 WIB, dilaksanakan lima hari kerja yaitu Senin-Jumat. Dari hasil laporan absensi bulanan pegawai yang didapatkan adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Kehadiran Pegawai PT Angkasa Pura Aviasi Unit Asset & Inventori

Bulan	Sakit		Izin		Cuti		Jumlah Absen		Jumlah Pegawai	
	Asset	Inventori	Asset	Inventori	Asset	Inventori	Asset	Inventori	Asset	Inventori
Maret	1	-	-	2	-	-	1	2	14	16
April	-	2	-	-	2	4	2	6	14	16
Mei	-	1	-	-	-	-	0	1	14	16
Juni	-	-	-	-	-	-	0	0	14	16

Dari hasil rekapitulasi absensi online Maret – Juni 2023, dapat disimpulkan bahwa pegawai PT. Angkasa Pura unit asset dan Inventori disiplin dalam hal kehadiran dan mengikuti aturan yang berlaku. Hal ini di asumsikan berdasarkan keterangan setiap kepala unit absensi, bahwa setiap pegawai yang sakit harus menyertakan surat keterangan sakit dari dokter dan mendapatkan izin sesuai dengan *urgensi* kegiatan pegawai yang akan izin tidak hadir bekerja.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak kepala unit *assets* dan inventori diketahui bahwa menurut kondisi lingkungan kerja disekitarnya aman, nyaman, untuk penerangannya sangat baik. Saat berkerja bisa menyalakan musik supaya tidak jemu dan nyaman dalam berkerja. Hubungan karyawan dengan rekan kerjanya baik. Karena perusahaan berusaha untuk menjaga hubungan karyawan tetap harmonis. Seharusnya jika lingkungan tempat berkerja nyaman dan hubungan pegawai juga baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sesuai yang ditargetkan.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada Megawaty yang merupakan pimpinan pada unit inventori. Wawancara yang dilakukan peneliti untuk menggali informasi mengenai produktivitas kerja pegawai. Megawaty menjelaskan bahwa:

“*Unit inventori pada kesehariannya bertanggungjawab pada persediaan barang berupa ATK, Alat Elektronika & IT sama Alat-Alat Teknik. Pada setiap bulan karyawan diwajibkan membuat laporan akhir stok untuk stok awal dibulan kedepannya. Target laporan ini biasa harus sudah ada sebelum tanggal 5. Dari 16 pegawai yang ada, pada umumnya pegawai tepat waktu untuk menyerahkan laporannya.*”

Peneliti juga melakukan wawancara kepada Alexander Sinuraya yang merupakan pimpinan pada unit *Assets*. Alexander menjelaskan bahwa:

“*Unit Assets memiliki target setiap bulan. Target ini berupa laporan persediaan dan LVA (Aktiva dibiayakan). Sama dengan unit lain, bahwa laporan bulanan wajib diserahkan paling lama setiap*

tanggal 5". Dari beberapa aturan yang diberlakukan khususnya pada unit Assets, rata rata pegawai tepat waktu menyerahkan laporan bulanan".

PT Angkasa Pura Aviasi *Unit Asset & Inventori* memiliki permasalahan terkait dengan penurunan kinerja pegawai. Permasalahan ini dapat ditinjau dari indikator kuantitas kerjanya, yang dapat dilihat dari Target Laporan Kerja Pegawai (TLKP). TLKP yaitu rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam waktu penilaian yang bersifat nyata yang dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya, yang memiliki skala (sangat baik 86-100), (baik 81-85), dan (cukup 75-80). Berikut adalah data penilaian TLKP tahun 2020 sampai dengan 2022 PT Angkasa Pura Aviasi *Unit Asset & Inventori*.

Tabel 1. 2 Data Penilaian PT Angkasa Pura Aviasi Unit Asset & Inventori

Tahun	Target Kerja	Pencapaian		Skala Penilaian		Jumlah Pegawai	
		Asset	Inventori	Asset	Inventori	Asset	Inventori
2020	100%	84,38%	84,53%	Baik	Baik	16	15
2021	100%	84,25%	84,64%	Baik	Baik	14	16
2022	100%	84,11%	84,77%	Baik	Baik	14	16

Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT Angkasa Pura Aviasi Unit Asset tahun 2020-2021 mengalami penurunan 0,13%, tahun 2021-2022 mengalami penurunan sebesar 0,14%. Pada unit Inventori tahun 2020-2021 terjadi kenaikan sebesar 0,11%, tahun 2021-2022 kenaikan sebesar 0,13%.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, pada penelitian ini dilakukan penelitian untuk mengetahui **"Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Angkasa Pura Aviasi Unit Inventori dan Aset."**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Angkasa Pura Aviasi Unit Inventori dan Aset?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Angkasa Pura Aviasi Unit Inventori dan Aset?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Angkasa Pura Aviasi Unit Inventori dan Aset?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Angkasa Pura Aviasi Unit Inventori dan Aset?

1.3. Tinjauan Pustaka

1.3.1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut Sutrisno (2017), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Ikuti aturan waktu. Menurut persyaratan perusahaan, jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat semuanya harus diselesaikan tepat waktu.
2. Mematuhi kebijakan perusahaan. Pedoman dasar tentang cara berpakaian dan bertindak di tempat kerja.
3. Ikuti norma perilaku di tempat kerja. Cara-cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan kewajiban, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain, semuanya didemonstrasikan.
4. Mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan lainnya. Karyawan terikat oleh aturan yang mengatur apa yang bisa dan tidak bisa mereka lakukan di tempat kerja.

1.3.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat terpengaruhi oleh suasana ruangan yang bersih, rapi, memiliki tata letak ruangan yang nyaman, dan hubungan yang baik antar karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan ide

karyawan secara positif dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2003:159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

1.3.3. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu, serta dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar dalam mencapai tujuannya.

Menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2017), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi

Meningkatkan kemampuan serta dorongan demi tercapainya keunggulan untuk sederetan standar guna meraih kesuksesan.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan dalam memimpin sebuah perusahaan.

3. Kebutuhan berafiliasi

Merupakan hubungan yang erat dengan sesama karyawan, hubungan kerja yang nyaman, saling membantu dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

1.3.4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam bekerja dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat dan efektivitas yang berkaitan dengan unjuk kerja maksimal serta berkaitan dengan input dan realisasi penggunaannya.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2011:211):

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

1.4. Kerangka Konseptual

1.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azalia Nabila Putri, IAIN Ponorogo (2019) dengan judul penelitian yakni Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 73%, Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 15,4%, dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 11,6%.



Gambar 1. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

1.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

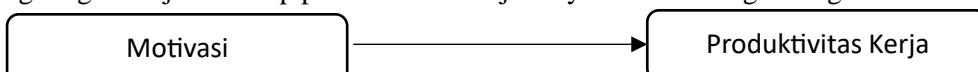
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aufa Yumna, Universitas Telkom, Bandung (2021) dengan judul penelitian yakni Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armindo Jaaya Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satunya merupakan lingkungan kerja a lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 47.9%, sedangkan sisanya sebesar 52.1% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar dari penelitian ini.



Gambar 1. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

1.4.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

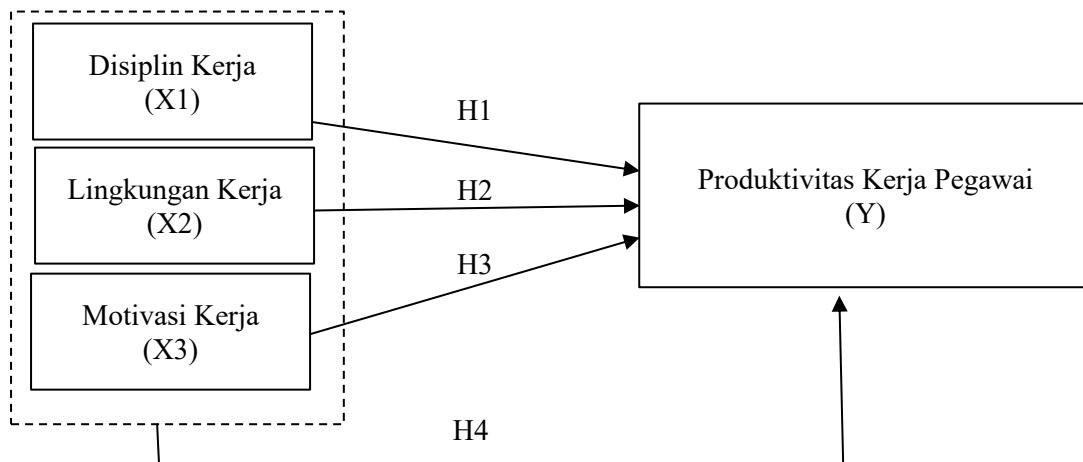
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliani Maknoliani, Universitas Sangga Buana (2021) dengan judul penelitian yakni Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil penelitian meyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang



Gambar 1. 3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

1.4.4. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah sebagai berikut. Berdasarkan Gambar 2.4, Kerangka Berpikir menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura Aviasi Unit Inventori dan Aset.



Gambar 1. 4 Kerangka Berpikir

1.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih (Suwarjeni, 2019). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.