

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Fenomena perkembangan bisnis yang terus berkembang memberikan dorongan secara langsung terhadap peningkatan sumber daya manusia pada suatu negara. Kegiatan perusahaan yang terus bergerak dengan pengembangan teknologi dan inovasi dalam mengembangkan dan mengatur sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan, mengharuskan para karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Untuk merefleksikan persaingan ditengah perubahan yang berlangsung dengan cepat, peningkatan keunggulan sumber daya manusia memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja. Secara umum, operasionalisasi perusahaan dalam implementasi kegiatannya memiliki harapan agar karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku (Dame et.al, 2021). Seiring hal tersebut, perusahaan membutuhkan tenaga kerja profesional guna mencapai kesesuaian target perusahaan (Putra et.al, 2021). Oleh sebab itu, sumber daya manusia pada entitas perusahaan menjadi modal utama yang penting (Hadi dan Mustika, 2023).

Kepulauan Riau merupakan salah satu Provinsi Indonesia yang terletak pada perbatasan dengan posisi strategis berbatasan langsung dengan Negara Vietnam dan Kamboja, Singapura hingga Malaysia. Kondisi tersebut menjadikan peranan strategis baik secara bisnis ataupun dalam pengembangan sumber daya manusia dimiliki oleh Kepulauan Riau menjadi sangat kompetitif dan juga menjadi tempat

jalur serta distribusi perdagangan antar manca negara, khususnya negara yang berbatasan langsung dengan Provinsi Kepulauan Riau. Kepulauan Riau memiliki total luas 8.201,72 km<sup>2</sup> dan 96% terdiri atas perairan yang menjadi dominasi wilayah Provinsi Kepulauan Riau dan hanya 4% terdiri dari daratan. Selain itu Provinsi Kepulauan Riau memiliki 5 Kabupaten dan 2 Kota Madya. Diantaranya Kabutapen Bintan, Kabupaten Natuna, Kabupaten Karimun, Kabupaten Lingga, Kabupaten Kepulauan Anambas, Kota Batam dan Kota Tanjungpinang. Hal ini menjadikan letak geografi Kepulauan Riau menjadi begitu strategis. Terutama Ibu Kota Provinsi Kepulauan Riau, Kota Tanjungpinang yang menjadi wilayah Kota Administratif dengan total jumlah penduduk pada tahun 2022 sebanyak 479.708 Jiwa dari 5 Kecamatan yang berada di Kota Tanjungpinang (Sumber: <https://tanjungpinangkota.bps.go.id>).

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Masyarakat Kota Tanjungpinang Tahun 2019-2022**

Kecamatan	Jumlah Penduduk Kota Tanjungpinang		
	2019	2021	2022
Bukit Bestari	56.597	54.599	54.912
Tanjungpinang Timur	96.218	114.875	120.480
Tanjungpinang Kota	20.196	19.512	19.847
Tanjungpinang Barat	47.801	44.381	44.615
<b>Keseluruhan Penduduk Kota Tanjungpinang</b>	<b>220.812</b>	<b>233.367</b>	<b>479.708</b>

Sumber: BPS Tanjungpinang, 2023

Dari data tabel 1.1 diketahui jumlah penduduk Kota Tanjungpinang terus bertambah dari tempo waktu, 5 Kecamatan yang berada di Kota Tanjungpinang pada tahun 2019 total keseluruhan penduduk sebanyak 220.812 pada tahun 2021 sebanyak 233.367 jumlah yang teridentifikasi meningkat hingga tahun 2022 terdapat 479.708 jiwa masyarakat Kota Tanjungpinang. Dengan terus

bertambahnya masyarakat atau populasi di Kota Tanjungpinang mendorong terus berkembangnya bisnis di wilayah Kota Tanjungpinang. Dalam kebutuhan dan pemenuhan kinerja perusahaan, membutuhkan sumber daya manusia dengan produktivitas sebagai rasio efisiensi kinerja karyawan (Windarko et.al, 2023). Perkembangan bisnis yang kian terus bertambah dan berkembang secara pesat, terutama pada bidang pelayanan jasa keuangan di Indonesia, khususnya di Kota Tanjungpinang.

Seiring dengan tingkat kebutuhan yang meningkat, tingkat produktivitas sumber daya manusia dalam mencapai kinerja karyawan yang unggul pada perusahaan bidang pelayanan juga tentunya akan meningkat (Anakpo et.al, 2023). Hal ini dapat diidentifikasi dari observasi yang dilakukan pada perusahaan penerbangan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang. Tingkat ketaatan peraturan kerja dalam budaya dan disiplin kerja menjadi menjadi kendala dalam perusahaan tersebut. Lebih lanjut, fenomena tersebut menjadi urgensi untuk ditelaah lebih lanjut.

Budaya kerja memegang peranan penting khususnya dalam mencapai efektifitas kinerja karyawan yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan inti perusahaan (Apendi et.al 2023). Tindakan serta reaksi pada tiap anggota organisasi dalam pengambilan keputusan terkait kondisi pekerjaan masing-masing, merefleksikan budaya kerja (Arifudin, 2020). Khususnya pada keberlanjutan organisasi, interaksi yang terjadi menggambarkan budaya kerja guna pencapaian proses pencapaian kinerja yang lebih baik (Hadi dan Mustika, 2023). Namun, aspek penting untuk mewujudkan pencapaian tersebut, perbedaan sikap individu dalam

organisasi menjadi suatu hambatan dalam organisasi (Selviasari, 2020). Disisi lain, budaya kerja menjadi wadah mekanisme yang kuat untuk mengendalikan perilaku dengan mempengaruhi kinerja karyawan (Masuku et.al, 2019).

Selain itu, kinerja karyawan tidak akan meningkat tanpa adanya disiplin kerja yang efektif (Ibrahim dan Sanusi, 2021). Disiplin kerja menjadi aktualisasi penting akan terpeliharanya tata laksana kegiatan perusahaan yang optimal (Kustini dan Sari, 2020). Sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam keberlanjutan organisasi (Majidu et.al, 2022). Lebih lanjut, kurangnya tingkat disiplin dapat memberikan efek yang kurang efektif dalam prosesi peningkatan keunggulan atas kinerja (Ika dan Sitompul, 2022). Disiplin pada tempat kerja menjadi kebutuhan setiap perusahaan, sehingga korelasinya sangat kuat dalam penilaian akan peningkatan kinerja karyawan (Katti et.al, 2023). Disisi lain, disiplin kerja merefleksikan terstrukturnya kegiatan yang dijalankan karyawan (Arifurrahman et.al, 2021). Namun, aspek penting mengenai interaksi yang terjadi belum dapat dijelaskan secara eksplisit pada beberapa penelitian, khususnya hubungan budaya kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan perusahaan sektor jasa (Dame et.al, 2021; Arifin, 2021; Lambey et.al, 2020).

Disisi lain, perkembangan yang begitu cepat dari sektor pelayanan kian profesional dan berkualitas, tidak hanya konseptual namun juga tataran praktis (Baeha dan Sinaga, 2023). Khususnya sektor pelayanan jasa, sumber daya manusia menjadi peranan penting akan tercapainya tujuan perusahaan (Nainggolan dan Sudjiman, 2022). Lebih lanjut, pengukuran dalam penentuan kinerja karyawan masih sangat variatif serta penelitian secara bersamaan guna mencari interaksi atau

hubungan antar variabel cenderung sedikit (Dame et.al, 2021). Selain itu, masih terdapat hasil yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan budaya kerja dan pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja pada kinerja pegawai (Ma'muroh et.al, 2023; Saputra dan Handriano, 2023). Disisi lain, pada beberapa penelitian khususnya pada dampak budaya kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Firjatullah et.al, 2023; Selviasari, 2020; Tahniar, 2019).

Untuk menjembatani kesenjangan penelitian yang ada, studi ini memilih objek PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang dengan 68 sampel uji. Didasarkan karena tiga alasan penting yang didasarkan penelitian sebelumnya. Pertama, tinggi rendahnya budaya kerja tidak dapat ditentukan baik atau tidaknya budaya kerja tersebut pada suatu instansi (Ma'muroh et.al, 2023). Kedua, hubungan disiplin kerja tidak menjadi sebab akan meningkatannya kinerja karyawan, karena terdapat hal lain yang perlu dipertimbangkan (Saputra dan Handriano, 2023). Ketiga, belum terdapat penjelasan yang merinci terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa pelayanan publik (Dame et.al, 2021). Oleh sebab itu, didasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, maka perlu ditinjau penelitian lebih lanjut secara empiris dengan pengujian mediasi. Dan bagaimana proses yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan budaya kerja dan disiplin kerja melalui produktivitas kerja karyawan dengan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang sebagai objek penelitian. Dengan tujuan utama pada penelitian ini yaitu untuk mengeksplorasi hubungan budaya kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan melalui produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, peneliti mengambil judul **“Analisis Budaya Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang dengan pengukuran variabel bebas, budaya kerja dan disiplin kerja. Dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat permasalahan terkait disiplin kerja yang diidentifikasi sebagai kendala di PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang. Kendala ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dan perlu ditinjau lebih lanjut untuk menemukan solusi yang efektif.
2. Adanya perbedaan sikap individu dalam organisasi diidentifikasi sebagai hambatan dalam mencapai keberlanjutan organisasi.
3. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat meningkat tanpa adanya disiplin kerja yang efektif. Kurangnya tingkat disiplin dapat memiliki efek yang kurang efektif dalam peningkatan keunggulan atas kinerja.
4. Terdapat kesenjangan dalam penelitian sebelumnya terkait dengan budaya kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, terutama dalam sektor jasa

pelayanan publik. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang variatif, dan terdapat kebutuhan untuk menjembatani kesenjangan ini melalui penelitian yang lebih mendalam dan spesifik.

### **1.3 Perumusan Masalah**

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang?
4. Apakah produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang?
6. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang?

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah pada penelitian ini, maka penulis dalam hal ini memberikan batasan terkait variabel yang

akan dikur dilakukan dengan pengukuran budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang dengan jumlah responden sebanyak 68 karyawan dan teknik pengambilan sample menggunakan teknik *sampling* jenuh.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang



7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna serta bermanfaat guna memberikan sumbangsih dalam pengembangan dan pengetahuan para karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang memiliki dampak sikap optimisme dalam melakukan tugas dan tanggungjawab.
2. Bagi Peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait dalam pemahaman budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang. Serta, memenuhi persyaratan dalam meraih gelar Strata-1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji.
3. Bagi Pembaca  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkolaborasikan beberapa variabel dalam penelitian ini dan dapat dipertimbangkan untuk menghadapi kasus yang sama pada perusahaan lain. Selain itu juga memberikan manfaat bagi para

karyawan sebagai informasi keilmuan dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) KC Bandara RHF Tanjungpinang.

#### 4. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu diantara referensi bagi para pembaca dan penelitian selanjutnya agar dapat lebih memperluas serta mendalami terkait permasalahan sejenis penelitian ini.

### 1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika pada penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang detail secara sistematis bagi para pembaca dalam memahami penelitian ini. Setiap bab secara garis besar dengan uraian sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab pertama ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang permasalahan yang diteliti, perumusan masalah, identifikasi masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, pembatasan masalah serta sistematika penelitian.

#### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Dalam bab kedua ini memberikan penjabaran terkait teori yang relevan mengenai penelitian ini juga memiliki korelasi pada latar belakang permasalahan, rangkuman hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang digunakan serta hipotesis penelitian, memberikan gambaran terkait penelitian ini.

### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab keempat memberikan muatan mengenai hasil penelitian, analisis data berbasis statistik serta pengujian data dengan pemhasan secara kuantitatif dengan pendeskripsian dari hasil pengujian data.

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

Kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian yang telah dilakukan akan disertakan pada bab kelima ini yang merupakan jawaban dari perumusan masalah serta jawaban dari tujuan penelitian.

