

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tugas-tugas individu yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja keseluruhan organisasi. Kinerja ini mencakup hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Dengan kata lain, kinerja merupakan indikator dari sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi harapan organisasi melalui hasil kerjanya, baik dari segi ketepatan waktu, ketelitian, maupun kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja individu ini menjadi esensial bagi kemajuan organisasi, karena keberhasilan pada tingkat individu turut mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi secara menyeluruh. Tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugasnya selama periode tertentu disebut juga sebagai kinerja.¹ Menurut Afandi, kinerja karyawan merupakan tingkat kemauan individu atau kelompok untuk menjalankan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan.²

¹ Anissa Nur Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no.2 (2022): hal. 14–25.

² Deni Wahyu Eka Wijaya dan Diah Ayu Septi Fauji, "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1, no. 2 (2021): hal. 84–94.

Selaras dengan Afandi, Stolovitch dan Keeps yang dikutip oleh Novia, Syamsuriansyah, Reni, dan lainnya menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah pelaksanaan tugas yang ditetapkan serta tindakan pencapaian yang dicapai oleh individu.³ Sedangkan Menurut Prawirosento, Kinerja karyawan merujuk pada capaian hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok pegawai dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Secara lebih rinci, kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seorang pegawai atau kelompok dalam memenuhi ekspektasi organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Kinerja ini juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, serta kontribusi pegawai terhadap tujuan strategis organisasi. Sementara itu, Wibowo menyatakan bahwa tujuan kinerja bertujuan untuk menyelaraskan pencapaian individu dengan target organisasi, di mana keselarasan tersebut akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.⁴ Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung mempertahankan prestasi kerja yang baik, sementara karyawan yang kinerjanya menurun akan semakin sulit diandalkan dan berpotensi menunjukkan prestasi yang buruk seiring waktu.⁵

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rusda dan Dini, salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang

³ Novia dkk., "*Kinerja Karyawan*," 1 ed. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama), 2021), hal. 3.

⁴ Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, "*Kinerja Karyawan : Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*," 1 ed. (CV. AA. RIZKY, 2020), hal. 10.

⁵Geovanno Harland Gon, WilfriedS. Manoppo, dan Joula J. Rogahang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," *Productivity* 2, no. 4 (2021): hal.330–335.

diberikan oleh perusahaan. Hal ini diperkuat melalui hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,932, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,666. Dengan tingkat signifikansi t yang mencapai 0,000 serta batas nilai alpha sebesar 0,05, ditemukan bahwa nilai signifikansi t yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan.⁶ Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap performa karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan tekanan pada karyawan, yang dapat berdampak baik dalam hal motivasi maupun stres, tergantung pada manajemen perusahaan dalam mengatur keseimbangan kerja. Hasil ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam merancang beban kerja yang optimal guna mencapai produktivitas yang diinginkan tanpa menurunkan kesejahteraan karyawan. Dikutip dalam penelitian Andini, Veitzhal dan Lenny, Putra dkk mengemukakan enam kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal dan AKHLAK BUMN.⁷

Penilaian Kinerja berbasis AKHLAK merupakan sistem evaluasi kinerja karyawan yang didasarkan pada indikator *Core Values* AKHLAK sebagai acuan. Sistem ini penting dalam membentuk karyawan yang tidak hanya berprestasi dalam kinerja, tetapi juga berperilaku baik. Dengan menerapkan nilai-nilai AKHLAK,

⁶Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia," *Jurnal Inovasi dan Bisnis* 5, no. 1 (2017): hal.51-58.

⁷Andini Ayu Larasati, Veithzal Rivai Zainal, dan Lenny Christina Nawangsari, "Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak," *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 2, no. 6 (2022): hal.597-604.

sistem ini diharapkan memberi manfaat bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan Surat Edaran Nomor: SE-7/MBU/Q7/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia di Badan Usaha Milik Negara, *Core Values* AKHLAK ditetapkan sebagai nilai inti yang wajib diterapkan di seluruh BUMN. AKHLAK merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang masing-masing memiliki definisi, panduan perilaku serta nilai-nilai yang harus ditetapkan oleh Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Dikutip dari Buku Panduan Perilaku, *Core Values* AKHLAK memiliki definisi sebagai berikut.⁸

1. Amanah memiliki definisi memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten, terus belajar mengembangkan kapabilitas.
3. Harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
5. Adaptif, berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif, membangun kerja sama yang sinergis.

Nilai-nilai utama (*Core Values*) ini diterapkan secara menyeluruh kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), mulai dari jajaran Direksi, Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas, hingga Manajemen, Karyawan, dan Pekerja. Selain itu, nilai-nilai ini

⁸“*Buku Panduan Perilaku Core Value*,” diakses pada tanggal 26 september 2023 <chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://light.peruri.co.id/elibrary/document>

juga berlaku bagi Anak Perusahaan dan Perusahaan Afiliasi yang Terkonsolidasi.⁹ AKHLAK dirumuskan dan ditetapkan dengan tujuan agar setiap individu yang tergabung dalam SDM BUMN tidak hanya memahami secara mendalam, tetapi juga mampu mengimplementasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai utama tersebut dengan penuh komitmen, konsistensi, dan ketepatan. Proses internalisasi ini diharapkan mampu membentuk perilaku positif dalam keseharian dan menciptakan budaya kerja yang profesional, disiplin, serta beretika di lingkungan BUMN. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai AKHLAK ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis yang sesuai dengan standar serta etos kerja yang diinginkan oleh BUMN.

Dalam lingkungan perusahaan, kedisiplinan memegang peranan penting dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dapat memperlambat aktivitas kerja dan mengganggu pencapaian kinerja yang optimal. Kedisiplinan dalam lingkungan kerja adalah manifestasi nyata dari tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diembannya, yang sekaligus mencerminkan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia.¹⁰ Seperti yang dijelaskan oleh Jepry dan Mardika dalam karya mereka yang dikutip oleh Diah dan Khusnul, disiplin kerja tidak hanya sekadar bentuk kepatuhan, tetapi juga merupakan tanggung jawab dan kewajiban setiap karyawan untuk mematuhi

⁹ “*Nilai-Nilai Utama (Core Values) SDM BUMN sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan*” diakses pada 26 september 2023 <https://www.bumn.go.id/profil/erabarukami/nilai-organisasi>.

¹⁰ Marta Oxtaviani, Syahrani, dan Farida Yulianti, “Analisis Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Delta Prima Steel Jorong,” t.t., hal. 1–12.

aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹¹ Pengertian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan muncul secara efektif ketika karyawan memiliki kesadaran dan kemauan yang kuat untuk mengikuti aturan yang berlaku. Kesadaran ini menjadi faktor penting, karena tanpa pemahaman dan penerimaan akan pentingnya aturan, kedisiplinan mungkin hanya akan berfungsi secara formal atau sementara, tanpa berakar kuat pada diri karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan, tetapi juga menjadi indikasi sejauh mana seseorang memiliki komitmen dan integritas dalam menjalankan tanggung jawab di lingkungan kerja.

PT Angkasa Pura I merupakan anak perusahaan PT. Aviastar Pariwisata Indonesia (persero) atau *InJourney* yaitu sebuah perusahaan pengelola bandar udara di bawah naungan BUMN. PT Angkasa Pura I mengelola 15 bandara di Indonesia, salah satunya Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Ditinjau dari operasional sehari-hari, kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseluruhan operasi dan pelayanan kepada penumpang.¹² Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal, tidak hanya dibutuhkan kompetensi teknis, namun juga harus mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika yang terlihat dalam tindakan sehari-hari. Nilai-nilai tersebut bukan hanya sebagai pernyataan formal, tetapi diharapkan

¹¹ Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan," *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18, no. 1 (2021): hal. 22–38.

¹² Agung Syahputra, "Analisis Pengaruh Pemasaran Kreatif, Pengembangan Rute dan Pelayanan Bandara terhadap Peningkatan Jumlah Penumpang," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 6, no. 2 (2018): hal. 203–24.

menjadi bagian integral dari budaya organisasi dan tercermin dalam tindakan nyata karyawan.

Secara eksternal menurut penelitian yang dilakukan oleh Umar Makawi dkk tentang “Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Di Bandar Udara Internasional Syamsudin Noor Banjarmasin”, terdapat indikator-indikator tertentu yang digunakan untuk mengevaluasi kepuasan, seperti keandalan (*reliability*), kepastian (*assurance*), berwujud (*tangible*), empati (*emphaty*) dan daya tanggap (*responsiveness*).¹³ Dalam penelitian ini, penumpang menyampaikan beberapa keluhan terkait kinerja layanan, seperti antrian *check-in* yang panjang, kebersihan toilet yang kurang memadai, penerapan biaya *wrapping* koper yang menekan calon penumpang untuk membayar, serta keterbatasan fasilitas seperti kurangnya troli dan kurangnya lokasi parkir yang memadai. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam kinerja Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin, terutama dalam aspek *tangible* dan *responsiveness* yang berpengaruh terhadap kepuasan penumpang.

Menurut laporan dari media elektronik Media Indonesia dan Radar Banjarmasin, saat ini Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin tidak lagi memiliki status internasional. Keputusan ini diambil berdasarkan keputusan Kementerian Perhubungan Nomor 31 Tahun 2024 tentang Penetapan Bandar Udara Internasional yang dikeluarkan pada 2 April 2024, yang mencabut status internasional dari 17

¹³ Umar Makawi, Normajatun, dan Abdul Haliq, “Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Di Bandar Udara Internasional Syamsudin Noor Banjarmasin,” *Prosiding Hasil-Hasil Penelitian Tahun 2016*, t.t.

dari 34 bandara di Indonesia, termasuk Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin.¹⁴ Iwan Risdianto, Stakeholder Relation Manager PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan Bandara Syamsudin Noor kehilangan status internasional, salah satunya adalah ketersediaan maskapai yang menghubungkan Kalimantan Selatan dengan negara tujuan tertentu.¹⁵ Dicabutnya bandara Syamsudin Noor Banjarmasin dari status internasional membawa perubahan yang signifikan dalam proses sehari-hari di bandara dan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif dan negatif seperti, kriteria penilaian kinerja karyawan mungkin perlu disesuaikan dengan perubahan status bandara. Karyawan perlu dinilai berdasarkan kinerja mereka dalam konteks baru yang lebih fokus pada layanan domestik.

Selain itu berdasarkan laporan berita media elektronik Kompasiana, Bandara Syamsudin Noor dinobatkan sebagai bandara terburuk di dunia, menempati peringkat 194 dengan total rata-rata poin sebesar 6,39. Informasi ini didasarkan pada penilaian oleh *AirHelp* yang mempertimbangkan tiga faktor utama yaitu kualitas pelayanan bandara yang didalamnya termasuk kenyamanan fasilitas, kemudahan *check in* dan juga keamanan.¹⁶ Selanjutnya ada ketepatan waktu dan

¹⁴ Tia Lalita Novitri, “*Status Internasional Bandara Syamsudin Noor Resmi Dicabut Kemenhub, Ini Komentar Agen Travel Kalsel - Radar Banjarmasin*,” Status Internasional Bandara Syamsudin Noor Resmi Dicabut Kemenhub, Ini Komentar Agen Travel Kalsel - Radar Banjarmasin, diakses 6 Juli 2024, <https://radarbanjarmasin.jawapos.com/bisnis/1974593121/status-internasional-bandara-syamsudin-noor-resmi-dicabut-kemenhub-ini-komentar-agen-travel-kalsel>.

¹⁵ MediaIndonesia.com developer, “*Status Internasional Bandara Syamsudin Noor Dicabut*,” diakses 6 Juli 2024, <https://mediaindonesia.com/nusantara/667706/status-internasional-bandara-syamsudin-noor-dicabut>.

¹⁶ “Best Airport Rankings Worldwide + Airport Ratings | AirHelp Score,” AirHelp, diakses 8 Januari 2024, <https://www.airhelp.com/en-int/airhelp-score/airport-ranking/>.

kelengkapan fasilitas, seperti stand makanan hingga toko di bandara.¹⁷ Hal ini diperkuat oleh data yang tercantum di laman *website* resmi *AirHelp*, Yang menunjukkan bahwa kinerja Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan penumpang.

Secara internal, berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap salah satu karyawan di Kantor Administrasi PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, mengatakan bahwa terdapat pegawai yang kurang disiplin, seperti atribut yang tidak lengkap, datang terlambat, menggunakan pakaian tidak formal (menggunakan sandal jepit), menambah waktu istirahat di jam kerja serta kesulitan beradaptasi dengan perubahan lingkungan seperti perubahan manajemen atau kebijakan baru perusahaan.

Kondisi ini tentunya ironis dengan *Core Values* AKHLAK yang di gaungkan oleh BUMN, Khususnya PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. Pada kenyataannya penerapan *Core Values* AKHLAK masih terdapat kendala dan tantangan. Kinerja layanan yang dikeluhkan penumpang serta permasalahan disiplin masih menunjukkan kurangnya kesadaran atau bahkan kekurangsiapan karyawan dalam menerapkan *Core Values* AKHLAK. Sumber daya yang diharapkan seharusnya mencerminkan nilai-nilai yang ideal, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK).

¹⁷ Kompasiana.com, “*Apa Iya Syamsudin Noor Bandara Terburuk di Dunia?*,” Kompasiana, 25 Desember 2023, <https://www.kompasiana.com/kaekaha.4277/65898813de948f61cf7225a2/apa-iya-syamsudin-noor-bandara-terburuk-di-dunia>.

Dengan mempertimbangkan keseluruhan fenomena tersebut, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Core Values* AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat penerapan *Core Values* AKHLAK di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin?
3. Apakah ada pengaruh tingkat *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi tingkat *Core Values* AKHLAK pada karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin.
2. Untuk mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin.

3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh tingkat *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian tentang pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin memiliki signifikansi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis, tidak hanya dapat memberikan manfaat dan menambah pemahaman tentang konsep budaya kerja yang didasarkan pada *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan, namun juga memiliki dampak yang signifikan dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Analisis mendalam terhadap interaksi faktor-faktor psikologis dan struktural dalam konteks perusahaan dapat memberikan wawasan berharga bagi perkembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, dan berfungsi sebagai referensi serta sumber informasi bagi peneliti dan akademisi yang berminat melakukan penelitian serupa di perusahaan lain.

Dengan memanfaatkan kerangka kerja psikologi organisasi, penelitian ini dapat membahas dampak budaya kerja yang didasarkan pada *Core Values* AKHLAK terhadap iklim organisasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Hal ini dapat memberikan wawasan berharga dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah hasil atau dampak yang langsung dapat diaplikasikan atau dirasakan dalam kehidupan sehari-hari, pekerjaan, atau lingkungan tertentu.

Beberapa manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

- a. Dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin, sehingga mereka dapat mengambil langkah yang lebih tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, etis, dan berorientasi pada nilai-nilai positif.
- b. Bagi karyawan, penerapan nilai-nilai akhlak yang konsisten dapat memberikan manfaat signifikan dalam membangun budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka di lingkungan kerja.
- c. Bagi penulis, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai interaksi antara nilai-nilai AKHLAK dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam di bidang sumber daya manusia.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah konsep yang merinci dan menjelaskan cara suatu variabel diukur atau dioperasionalisasikan dalam konteks penelitian. Berikut definisi operasional dalam konteks penelitian pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins, adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria tertentu yang relevan dengan posisinya.¹⁸ Sementara itu, Ranupandojo dan Husnan menyatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada capaian atau prestasi yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas, dengan memperhatikan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi terkait.¹⁹ Robbins mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator utama dalam menilai kinerja karyawan, yaitu meliputi kualitas hasil kerja, jumlah atau volume kerja, ketepatan waktu, efektivitas, tingkat kemandirian, serta komitmen yang ditunjukkan selama bekerja.²⁰

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyelesaikan dan menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dengan memenuhi ekspektasi serta standar yang telah ditentukan. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu memberikan kontribusi yang sesuai dengan target dan indikator kinerja yang disusun oleh perusahaan, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan bukan hanya sekadar pelaksanaan tugas, tetapi juga meliputi kemampuan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan

¹⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, "*Organizational Behavior*" (Prentice Hall, 2006), hal. 103.

¹⁹ Ardansyah dan Wasilawati, "Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung," *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 16, no. 2 (2014): hal. 153–62.

²⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, "*Organizational Behavior*" (Prentice Hall, 2006), hal. 260.

peraturan, prosedur, dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Untuk menilai kinerja tersebut, digunakan sejumlah indikator, termasuk kualitas hasil kerja, kedisiplinan dalam bekerja, tingkat kehadiran, serta pencapaian target individu maupun kelompok. Pengukuran ini dilakukan melalui skala kinerja yang memungkinkan perusahaan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan atau tim mampu mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Penilaian yang mencakup aspek kualitas, kedisiplinan, dan pencapaian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Core Values AKHLAK

Nilai inti AKHLAK adalah prinsip mendasar yang harus dimiliki dan diimplementasikan oleh setiap sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Konsep AKHLAK ini merangkum sejumlah nilai luhur yang menjadi pedoman perilaku dan sikap profesional SDM BUMN.

- a. Amanah: Mencakup komitmen untuk memegang teguh kepercayaan yang diberikan, seperti memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan, serta berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
- b. Kompeten: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, seperti meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

- c. Harmonis: Saling peduli dan menghargai perbedaan, seperti menghormati setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- d. Loyal: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan negara. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.
- e. Adaptif: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi dan bertindak proaktif.
- f. Kolaboratif: Membangun kerja sama yang sinergis. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.²¹

Nilai-nilai AKHLAK menjadi bagian integral dari etika dan budaya kerja di lingkungan BUMN, yang berfungsi sebagai pedoman dalam proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang unggul. Di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin, nilai-nilai AKHLAK yang membimbing karyawan dalam bertindak profesional dan sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Implementasi nilai-nilai ini diukur melalui

²¹ KementerianBUMN, "*Kementerian BUMN*," Kementerian BUMN, diakses 20 Oktober 2023, <https://www.bumn.go.id/profil/erabarukami/nilai-organisasi>.

skala AKHLAK, yang dirancang untuk menilai sejauh mana nilai-nilai tersebut tercermin dalam kinerja dan interaksi sehari-hari karyawan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada pencarian terhadap karya ilmiah yang berkaitan dengan isu yang telah dibahas sebelumnya, yang kemudian digunakan sebagai referensi dalam penelitian ilmiah selanjutnya, terutama yang memiliki permasalahan yang sama atau serupa dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

1. Prosiding Hasil-Hasil Penelitian “Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Di Bandar Udara Internasional Syamsudin Noor Banjarmasin” yang ditulis oleh Umar Makawi, Normajatun, dan Abdul Haliq pada tahun 2016 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan bertujuan untuk mengevaluasi kualitas layanan publik di bandara tersebut serta faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan masyarakat. Penelitian ini mengaplikasikan metode survei sebagai pendekatan utama dalam pengumpulan data, dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden yang merupakan calon penumpang dari populasi yang telah ditentukan. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan publik di Bandar Udara Internasional Syamsudin Noor Banjarmasin dapat dikategorikan dalam kategori baik. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik serta kepuasan masyarakat yang diberikan. Penjelasan terkait faktor-faktor tersebut

disajikan melalui diagram Cartesius, yang merupakan alat untuk visualisasi hasil evaluasi pelayanan. Dalam diagram Cartesius ini, terdapat dua kuadran utama yang perlu mendapatkan perhatian serius dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan. Kuadran A, yang dianggap sebagai prioritas utama, berfokus pada aspek-aspek yang perlu diperbaiki agar pelayanan dapat lebih optimal di masa depan. Aspek yang perlu diperbaiki dalam kuadran ini mencakup tanggung jawab pihak bandara dalam menjaga dan meningkatkan tingkat keamanan serta kenyamanan calon penumpang. Selain itu, kemampuan pihak bandara untuk merespons secara cepat dan efektif terhadap masalah-masalah yang muncul juga menjadi faktor penting yang harus mendapat perhatian utama untuk meningkatkan kepuasan publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai area yang perlu diperbaiki dan memberikan rekomendasi konkret untuk perbaikan pelayanan di bandar udara tersebut. Sementara itu, faktor-faktor dalam kuadran B sebaiknya tetap dipertahankan kinerjanya, di antaranya adalah sikap petugas yang sopan, ramah, dan selalu siap membantu, serta perlakuan yang adil dari pihak bandara dalam memberikan layanan.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada fokus, di mana penelitian Umar lebih pada persepsi masyarakat terhadap layanan bandara, sementara penelitian ini mengeksplorasi pengaruh nilai-nilai akhlak terhadap kinerja karyawan di perusahaan penerbangan, selain itu perbedaan dengan penelitian ini adalah waktu dilakukannya penelitian, dan responden

penelitian. Adapun kesamaan dalam penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan potensi memberikan wawasan untuk peningkatan kualitas layanan atau kinerja karyawan di bandara tersebut.²²

2. Skripsi Kasmawati, yang berjudul "Pengaruh *Core Values* Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi," Universitas Muhammadiyah Makasar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen tahun 2022 menerapkan metode kuantitatif dengan 55 responden dengan teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap produktivitas pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Core Values* AKHLAK memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai di PT PLN (Persero) UIKL Sulawesi.

Perbedaan utama dengan penelitian Kasmawati terletak pada konteks perusahaan yang berbeda, fokus pada kinerja karyawan daripada produktivitas, serta perbedaan jumlah responden dan lokasi penelitian. Persamaannya meliputi penggunaan variabel independen yang sama, metode penelitian serupa, dan keterlibatan konteks organisasi atau perusahaan dalam penelitian.²³

²² Umar Makawi, Normajatun, dan Abdul Haliq, "Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Di Bandar Udara Internasional Syamsudin Noor Banjarmasin," *Prosiding Hasil-Hasil Penelitian Tahun 2016*, t.t.

²³Kasmawati, "Pengaruh *Core Values* Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (Uikl) Sulawesi" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar, 2022).

3. Penelitian Andini Ayu Larasati, Veithzal Rivai Zainal dan Lenny Christina Nawangsari vol 2 no 6 tahun 2022 berjudul "Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis AKHLAK". Dengan menggunakan alat ukur KPI (*Key Performance Indicator*). Jurnal ini bertujuan untuk membahas konsep penilaian kinerja karyawan berbasis AKHLAK. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi konsep penilaian kinerja karyawan berbasis AKHLAK dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja karyawan, dan mengintegrasikan nilai-nilai inti AKHLAK dalam budaya perusahaan.

Perbedaannya terletak metode penelitian yang digunakan, dimana penelitian Andini dkk menggunakan alat ukur KPI yaitu metrik atau ukuran yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana mereka telah mencapai tujuan dan sasaran mereka, tempat dilakukannya penelitian, waktu dilakukan penelitian, dan responden. Persamaannya adalah eksplorasi terhadap pengaruh nilai-nilai AKHLAK terhadap kinerja karyawan.²⁴

4. Skripsi Rahma Nova Viantik yang berjudul "Analisis Implementasi *Core Values* AKHLAK Pada Kinerja Karyawan BSI KCP Tasikmalaya Ahmad Yani" Universitas Siliwangi, Fakultas Agama Islam, Program Studi Ekonomi Syariah tahun 2023 menerapkan metode deskriptif kualitatif dengan 12 responden dan menggunakan Teknik pengumpulan data dengan

²⁴ Andini Ayu Larasati, Veithzal Rivai Zainal, dan Lenny Christina Nawangsari, "Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak," *COMSERVA Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 2, no. 6 (2022): hal. 597–604.

observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *Core Values* AKHLAK tersebut diterapkan oleh karyawan BSI KCP Tasikmalaya Ahmad Yani dalam aktivitas pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Core Values* AKHLAK telah diimplementasikan oleh karyawan BSI KCP Tasikmalaya Ahmad Yani, meningkatkan kinerja, dan memperkuat kolaborasi antar karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian, dan sampel penelitian. Meskipun demikian, kedua penelitian memiliki kesamaan dalam fokus utama, yaitu memahami pengaruh nilai-nilai akhlak terhadap kinerja karyawan.²⁵

5. Skripsi Devitasary Rahma Mut Mutiah tahun 2023 berjudul "Pengaruh Penerapan Nilai Akhlak Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta)" Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan alat ukur berupa kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai AKHLAK Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian terhadap 100 responden menunjukkan bahwa AKHLAK berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

²⁵ Rahma Nova Viantik, "*Analisis Implementasi Core Values Akhlak Pada Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tasikmalaya Ahmad Yani*" (Universitas Siliwangi, 2023).

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi, tempat penelitian dan jumlah responden. Meskipun demikian, kedua penelitian memiliki kesamaan dalam metode penelitian, fokus pada hubungan nilai AKHLAK dengan kinerja karyawan, dan subjek penelitian yang serupa.²⁶

6. Penelitian Helsa Evanisa Prastowo dan Fendy Suhariadi berjudul “Implementasi “Akhlak” Dalam Nilai Budaya dan Perilaku Organisasi: Intervensi Penurunan dan Penyelarasan Nilai Budaya Pada Perusahaan BUMN”, volume 12 No 1 tahun 2023 bertujuan untuk menyusun intervensi penurunan dan penyelarasan nilai budaya PT.X dengan *core value* AKHLAK termasuk penyusunan panduan perilaku sebagai dasar penilaian kinerja berbasis perilaku. Penelitian ini menggunakan metode *research & development* sebagai dasar pengujian efektivitas rancangan intervensi dengan mengkaji secara sistematis desain, pengembangan, dan evaluasi program serta prosesnya. Subjek penelitian adalah karyawan jabatan struktural departemen SDM dan *corporate culture* sebanyak 38 orang. Metode pengumpulan data berupa analisis dokumen dan wawancara. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa nilai yang dihapuskan, namun juga nilai baru dimunculkan sebagai bentuk penyesuaian. Intervensi yang dilakukan dinyatakan diterima oleh pengguna.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada tujuan penelitian, metode penelitian, tempat penelitian, dan waktu penelitian. Adapun persamaannya

²⁶ Devitasary Rahma Mut Mutiah, “Pengaruh Penerapan Nilai Akhlak (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta)” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023).

kedua penelitian sama-sama menempatkan nilai AKHLAK sebagai pusat utama dan kedua penelitian mencerminkan upaya untuk melakukan intervensi dalam nilai budaya organisasi. Penelitian pertama berusaha menurunkan dan menyelaraskan nilai budaya, sedangkan penelitian kedua melihat dampak dari nilai-nilai AKHLAK.²⁷

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang perlu diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan kategori rumusannya, terdapat dua jenis hipotesis. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) adalah pernyataan yang mengindikasikan adanya hubungan atau dampak antara satu variabel dan variabel lainnya.²⁸

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin.

²⁷ Helsa Evania Prastowo dan Fendy Suhariadi, "Implementasi 'Akhlak' Dalam Nilai Budaya dan Perilaku Organisasi: Intervensi Penurunan dan Penyelarasan Nilai Budaya Pada Perusahaan BUMN," *Psikostudia Jurnal Psikologi* 12, no. 1 (2023): hal. 27-39.

²⁸ Enos Lolang, "Hipotesis Nol Dan Hipotesis Alternatif," *Jurnal Kip* 3, no. 3 (2015): hal. 68-95.

Ha: Adanya pengaruh yang signifikan antara *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan secara umum terbagi menjadi lima bab, yang terdiri dari:

1. **BAB I Pendahuluan:** Menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis, dan sistematika penulisan.
2. **BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir:** Membahas kinerja karyawan, *Core Values* AKHLAK, dan kerangka berpikir yang digunakan.
3. **BAB III Metode Penelitian:** Menjelaskan jenis pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, serta teknik pengumpulan dan analisis data.
4. **BAB IV Laporan Hasil Penelitian dan Pembahasan:** Menguraikan hasil pengolahan data yang telah dikumpulkan.
5. **BAB V Penutup:** Merupakan bab terakhir yang menyajikan simpulan dari penelitian serta memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.