

Dampak Disiplin dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Organisasi Penerbangan: Analisis Kuantitatif dan Implikasi Strategis

Suse Lamtiar Simbolon ^{*1}
Risqi Wahyu Jati Utama ²
Axel Yuan Andry Sihite ³
Rory Nicolay Siagian ⁴
Tonggo Christian Simaremare ⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Teknik Bangunan dan Landasan, Fakultas Teknik Penerbangan, Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

*e-mail: suse.lamtiar@ppicurug.ac.id ¹, risqiwahyu.jatiutama@ppicurug.ac.id ²,
axelsihite23@gmail.com ³, nicosiagian2014@gmail.com ⁴, tonggomaremare23@gmail.com ⁵

Abstrak

Penelitian ini mengkaji secara komprehensif pengaruh disiplin kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap kinerja organisasi di sektor penerbangan Indonesia pasca-pandemi. Metode kuantitatif eksplanatif diterapkan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada 150 karyawan dari tiga maskapai penerbangan. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software SmartPLS 4.0 untuk menguji validitas model dan hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi ($\beta=0.48$, $p<0.001$), diikuti oleh tanggung jawab ($\beta=0.32$, $p<0.01$). Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia kontemporer, bahwa budaya disiplin dan akuntabilitas menjadi determinan kritis dalam meningkatkan produktivitas, khususnya di industri berisiko tinggi seperti penerbangan. Implikasi praktis mencakup rekomendasi pelatihan berbasis kompetensi, sistem reward punishment yang transparan, dan integrasi teknologi HRM untuk memantau kepatuhan SOP.

Kata kunci: Disiplin kerja, kinerja organisasi, manajemen penerbangan, PLS-SEM, tanggung jawab

Abstract

This study comprehensively examines the impact of work discipline and employee responsibility on organizational performance in Indonesia's post-pandemic aviation sector. A quantitative explanatory method was employed by distributing structured questionnaires to 150 employees from three major airlines. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 to test model validity and hypotheses. The results indicate that work discipline has a significant positive effect on organizational performance ($\beta=0.48$, $p<0.001$), followed by responsibility ($\beta=0.32$, $p<0.01$). These findings reinforce contemporary human resource management theory, that a culture of discipline and accountability is a critical determinant in enhancing productivity, particularly in high-risk industries such as aviation. Practical implications include recommendations for competency-based training, transparent reward punishment systems, and the integration of HRM technology to monitor SOP compliance.

Keywords: work discipline, organizational performance, aviation management, responsibility, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Industri penerbangan merupakan sektor strategis yang memiliki peran penting dalam mendukung konektivitas antar wilayah, pertumbuhan ekonomi, dan mobilitas masyarakat. Namun, pandemi COVID-19 telah memberikan dampak signifikan terhadap stabilitas operasional, keuangan, dan sumber daya manusia pada maskapai di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Pemulihan industri ini menuntut transformasi manajerial dan operasional yang menyeluruh.

Dalam ekosistem penerbangan yang berisiko tinggi, disiplin kerja didefinisikan sebagai konsistensi dalam menjalankan SOP, ketepatan waktu, dan kepatuhan regulasi keselamatan (Hasibuan, 2020). Sementara tanggung jawab mencakup kesadaran individu untuk menyelesaikan tugas secara proaktif dan akuntabel (Rivai & Sagala, 2019). Tanggung jawab mencakup dimensi:

- Akuntabilitas atas tindakan

- Inisiatif proaktif menyelesaikan masalah
- Komitmen terhadap prinsip keselamatan

Kedua konstruk ini menjadi faktor penentu keberhasilan mengingat 67% insiden operasional bandara Indonesia pasca-pandemi bersumber dari human error akibat pelanggaran SOP (Purwanto, 2022). Disiplin kerja dan tanggung jawab menjadi dua aspek fundamental dalam memastikan keberlangsungan dan keamanan operasional maskapai penerbangan.

Disiplin kerja, dalam konteks ini, mencakup kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), etika kerja, dan waktu kerja. Tanggung jawab mencerminkan kesadaran individu untuk menyelesaikan tugas dengan akurat dan penuh inisiatif, yang berdampak langsung terhadap kualitas layanan dan keselamatan penumpang.

Kedua variabel ini menjadi krusial di industri penerbangan, di mana kesalahan kecil dapat berakibat fatal. Penelitian Al-Ajlouni dan Almahirah (2021) di Jordania membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja mengurangi human error hingga 34%, sedangkan studi Nguyen et al. (2019) di Vietnam menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan pelanggan ($r=0.61$). Meskipun banyak riset mengkaji disiplin dan tanggung jawab, terdapat tiga kesenjangan penelitian

1. Terbatasnya studi di konteks penerbangan negara berkembang
2. Dominasi pendekatan kualitatif/regresi sederhana
3. Minimnya analisis pasca-disrupsi pandemi

Penelitian ini menjawab gap tersebut melalui:

- Pendekatan PLS-SEM untuk analisis hubungan multivariat kompleks
- Fokus pada fase pemulihan strategis 2022-2023
- Integrasi perspektif *high-reliability organization*

Tujuan dari penelitian ini adalah mengukur kontribusi disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja organisasi, memberikan rekomendasi strategis berbasis temuan empiris dan manfaat penelitian mencakup peningkatan literatur manajemen operasional penerbangan dan penyediaan panduan praktis bagi stakeholder.

METODE

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi target adalah karyawan divisi operasional tiga maskapai penerbangan di Indonesia. Pemilihan sampel dilakukan melalui proporsional pengambilan sampel acak dengan kriteria inklusi minimal 1 tahun pengalaman kerja dan terlibat langsung dalam proses operasional (misalnya: awak kabin, teknisi, petugas ground handling)

Pengumpulan data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang diadaptasi dari instrumen Khan et al. (2020) dan Sari & Riani (2020). Kuesioner terdiri dari tiga bagian yaitu;

1. Disiplin Kerja (10 item): Mengukur ketepatan waktu, kepatuhan SOP, dan etika kerja ($\alpha=0.87$).
2. Tanggung Jawab (8 item): Mengukur akuntabilitas, inisiatif, dan komitmen ($\alpha=0.83$).
3. Kinerja Organisasi (12 item): Mengukur produktivitas, kepuasan pelanggan, dan efisiensi biaya ($\alpha=0.89$).

Dengan Skala Likert 1-5 digunakan (1=*Sangat Tidak Setuju* hingga 5=*Sangat Setuju*). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan *Cronbach's Alpha*. Data dianalisis dalam dua tahap yaitu; Statistik Deskriptif: Menjelaskan profil responden dan distribusi jawaban dan PLS-SEM: Menguji hubungan kausal antar variabel dengan kriteria *bootstrapping* (500 resample) dan signifikansi $p<0.05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 62% responden berusia 25-35 tahun, 28% berusia 36-45 tahun, dan 10% di atas 45 tahun. Dari segi pengalaman kerja, 45% memiliki masa kerja 3-5 tahun, 35% 6-10 tahun, dan 20% di atas 10 tahun. Mayoritas bekerja sebagai teknisi pesawat (40%), awak kabin (35%), dan petugas ground handling (25%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Average Variance Extracted	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0.62	0.91	0.87
Tanggung Jawab	0.58	0.89	0.83
Kinerja Organisasi	0.65	0.93	0.89

Keterangan: $AVE > 0.5$, $Composite Reliability > 0.7$, $Cronbach's Alpha > 0.7$ (kriteria diterima).

Hasil Uji Hipotesis Analisis Jalur PLS-SEM (*koefisien jalur disiplin kerja $\rightarrow$ kinerja = 0.48; tanggung jawab $\rightarrow$ kinerja = 0.32; $R^2 = 0.63$) Hasil analisis mengkonfirmasi kedua hipotesis:*

1. Disiplin Kerja $\rightarrow$ Kinerja Organisasi ($\beta=0.48$, $p<0.001$)

Temuan ini sejalan dengan penelitian Al-Ajlouni dan Almahirah (2021) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap SOP mengurangi risiko delay hingga 22%. Di konteks Indonesia, faktor budaya seperti tingkat hierarki yang tinggi memperkuat dampak disiplin terhadap kinerja.

2. Tanggung Jawab $\rightarrow$ Kinerja Organisasi ($\beta=0.32$, $p<0.01$)

Meskipun lebih rendah dari disiplin, tanggung jawab berkontribusi pada peningkatan inovasi proses. Contoh nyata termasuk inisiatif awak kabin dalam menyelesaikan konflik penumpang tanpa melibatkan atasan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibanding tanggung jawab, berbeda dengan temuan Nguyen et al. (2019) di Vietnam yang menyatakan keduanya setara ($\beta=0.41$ vs. $\beta=0.39$). Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik budaya kerja Indonesia yang lebih menekankan kepatuhan struktural.

KESIMPULAN

Hasil penelitian Dampak Disiplin dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Penerbangan: Analisis Kuantitatif dan Implikasi Strategis ;

1. Disiplin kerja merupakan prediktor terkuat kinerja organisasi di sektor penerbangan Indonesia (kontribusi 48%).
2. Tanggung jawab berkontribusi 32%, terutama melalui peningkatan inovasi dan resolusi masalah proaktif.
3. Implikasi praktis meliputi:
 - Pengembangan modul pelatihan berbasis simulasi risiko.
 - Implementasi sistem *real-time monitoring* kepatuhan SOP melalui aplikasi digital.
 - Penyelarasan sistem reward dengan indikator kinerja kuantitatif (contoh: bonus untuk tim dengan zero incident).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Terima kasih sebesar-besarnya kepada mitra maskapai penerbangan, serta responden yang berpartisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ajlouni, M. I., & Almahirah, M. H. S. (2021). The Impact of Work Discipline on Organizational Performance. *Management Science Letters*, 11(3), 789–798.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khan, M. A., et al. (2020). Employee Discipline and Organizational Performance. *Sustainability*, 12(15), 6125.
- Nguyen, T. H., et al. (2019). Work Discipline in Vietnamese Enterprises. *Proceedings of the 5th International HR Conference*, 321–335.
- Purwanto, A. (2022). The Role of Work Discipline in Post-Pandemic Performance. *IJOSAMS*, 3(1), 1–12.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Ketiga). Rajawali Pers
- Sari, D. P., & Riani, A. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 123–135.
- Hj. Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.