

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BANDAR UDARA

I Nyoman Bayu Tangkas Maha Yana*¹

Suse Lamtiar S²

Muhammad Azhar Rifandy³

Rayhan Abima Dharmawan⁴

^{1,2,3,4} Program Studi D-III Teknik Bangunan dan Landasan, Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

*e-mail: bayunyoman19@gmail.com¹, suselamtiar@ppicurug.ac.id², azharrifandy07@gmail.com³, rayhanabima17@gmail.com⁴

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan elemen vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada institusi pelayanan publik seperti bandar udara yang memiliki kompleksitas operasional tinggi dan menekankan pentingnya keselamatan serta ketepatan waktu. Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi salah satu faktor strategis yang sangat menentukan karena berkaitan langsung dengan kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan profesional serta mampu meminimalisasi potensi kesalahan dalam operasional penerbangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan bandar udara melalui pendekatan studi literatur. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menelaah sejumlah jurnal ilmiah nasional yang relevan dan terkini terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik maupun transportasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kolektif. Temuan dari berbagai sektor seperti pendidikan, pemerintahan, dan transportasi mendukung bahwa pegawai dengan kedisiplinan tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik, konsisten, dan bertanggung jawab. Dalam konteks bandar udara, kedisiplinan menjadi krusial karena berkaitan erat dengan koordinasi lintas-unit dan pemenuhan standar keselamatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengelola bandar udara dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis kedisiplinan.

Kata kunci: *Disiplin kerja, Bandar udara, Kinerja pegawai*

Abstract

Employee performance is a vital element in determining the success of an organization, especially in public service institutions such as airports, which operate under high operational complexity and emphasize safety and punctuality. In this context, work discipline is a strategic factor that directly affects punctual attendance, compliance with standard operating procedures (SOP), and accountability in task execution. A high level of discipline contributes to a more orderly, efficient, and professional work environment while minimizing potential errors that can impact flight operations. This study aims to analyze the influence of work discipline on employee performance in airport environments through a literature review approach. The method used is a literature study by reviewing relevant and recent national scientific journals related to work discipline and employee performance in the public service and transportation sectors. The findings indicate that work discipline has a positive and significant effect on improving employee performance, both individually and collectively. Evidence from various sectors such as education, government, and transportation supports that employees with high discipline levels tend to perform better, more consistently, and with greater responsibility. In the airport context, discipline is even more critical due to the need for inter-unit coordination and the strict adherence to safety standards. This study is expected to provide both conceptual and practical contributions to airport management in formulating human resource strategies based on discipline to enhance overall employee performance and service quality.

Keywords: *Work discipline, Airport, Employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Indikator ini mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai melalui peran sumber daya manusianya. Hal ini sangat penting terutama di sektor pelayanan publik seperti bandar udara yang beroperasi dalam tekanan tinggi dan dinamis. Kualitas kinerja pegawai turut menentukan kelancaran operasional, kepuasan pengguna jasa, dan reputasi institusi secara keseluruhan.

Bandar udara sebagai simpul strategis dalam sistem transportasi memiliki kompleksitas operasional yang tinggi. Di dalamnya terdapat banyak unit kerja yang harus saling terkoordinasi secara cepat dan presisi untuk menghindari keterlambatan atau kesalahan prosedur. Selain itu, standar keselamatan yang ketat menuntut kinerja pegawai yang optimal, konsisten, dan bertanggung jawab. Setiap kelalaian dalam pelaksanaan tugas dapat berdampak besar terhadap keselamatan penerbangan, efisiensi operasional, serta kepercayaan publik. Berdasarkan data AirNav Indonesia dan Kementerian Perhubungan (2023), lalu lintas penerbangan nasional mengalami peningkatan signifikan pasca pandemi, yang berdampak langsung terhadap beban kerja pegawai bandara. Situasi ini menuntut sumber daya manusia yang disiplin, profesional, dan mampu bekerja dalam tekanan tinggi serta terkoordinasi secara lintas unit.

Dalam konteks tersebut, disiplin kerja menjadi salah satu faktor krusial yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati peraturan serta melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang disiplin biasanya memiliki kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur operasional standar, dan menunjukkan konsistensi dalam bertindak. Mereka juga cenderung bersikap profesional, bertanggung jawab, dan mampu menjaga integritas kerja meskipun di bawah tekanan.

Menurut (Hasibuan, 2011), disiplin kerja merupakan bentuk loyalitas terhadap organisasi yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian hasil kerja secara keseluruhan. Sementara itu, (Mangkunegara, 2013) menekankan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi, sikap, dan kedisiplinan. Disiplin tidak hanya menunjang produktivitas, tetapi juga memperkuat integritas, keteraturan, serta ketahanan kerja dalam menghadapi tuntutan organisasi. Oleh karena itu, membangun disiplin menjadi langkah strategis dalam menciptakan budaya kerja yang unggul, harmonis, dan profesional.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dalam berbagai sektor seperti pendidikan, pemerintahan, dan layanan publik lainnya (Alimuddin & Artiyany, 2022; Katiandagho et al., 2014; Muizu et al., 2016). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji kedisiplinan pegawai dalam konteks operasional bandar udara yang sarat risiko dan ketat akan standar keselamatan.

Kesenjangan ini menjadi penting untuk diperhatikan mengingat karakteristik kerja di bandara berbeda dengan instansi lainnya. Pegawai bandara berhadapan langsung dengan sistem kerja yang terjadwal ketat, penggunaan teknologi tinggi, serta koordinasi antarinstansi seperti maskapai, otoritas bandara, dan lembaga pengatur lalu lintas udara. Ketidakhadiran atau pelanggaran prosedur sekecil apa pun dapat menimbulkan konsekuensi sistemik, mulai dari keterlambatan penerbangan hingga potensi insiden keselamatan. Maka dari itu, penelitian yang menelaah kontribusi disiplin kerja dalam konteks ini sangat dibutuhkan guna mengisi kekosongan literatur dan menjawab kebutuhan praktis pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan bandara.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan bandar udara melalui pendekatan studi literatur. Fokus kajian diarahkan pada aspek kedisiplinan yang meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab individual terhadap standar pelayanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor transportasi udara, sekaligus menjadi dasar pertimbangan praktis bagi manajemen bandara dalam membangun budaya kerja yang andal, aman, dan profesional.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi fondasi dalam menciptakan perilaku kerja yang tertib, teratur, dan produktif. Menurut (Hasibuan, 2011), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin mencerminkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawabnya serta kesungguhan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ketika disiplin tertanam kuat dalam diri pegawai, maka konsistensi dalam kualitas pekerjaan akan lebih mudah tercapai dan terukur.

(Sutrisno, 2019) menambahkan bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran individu dalam menaati peraturan tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Disiplin bukan hanya sekadar pelaksanaan kewajiban, tetapi juga menjadi indikator loyalitas dan integritas seorang pegawai terhadap organisasi. (Sedarmayanti, 2017) juga menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara menyeluruh. Selain itu, lingkungan kerja yang dipenuhi oleh individu-individu disiplin akan menjadi lebih kondusif, profesional, dan minim konflik operasional.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, (Mangkunegara, 2013) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diemban. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan keahlian teknis semata, tetapi juga mencerminkan kedisiplinan, motivasi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin menjadi salah satu pendorong utama dalam membentuk kinerja unggul yang mendukung pencapaian target organisasi secara efektif. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi umumnya lebih tanggap, bertanggung jawab, dan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim.

Berbagai hasil penelitian memperkuat hubungan positif antara disiplin dan kinerja. (Katiandagho et al., 2014) menemukan bahwa disiplin merupakan faktor dominan dalam mendukung kinerja pegawai PT PLN, bahkan lebih berpengaruh dibandingkan variabel lain seperti kepemimpinan. Temuan serupa disampaikan oleh (Muizu et al., 2016) yang mencatat kontribusi disiplin sebesar 40,7% terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Ini menegaskan bahwa tanpa kedisiplinan, pencapaian hasil kerja yang maksimal sulit untuk diraih meskipun tersedia sarana dan sumber daya yang cukup.

(SETIAWAN, 2013) menekankan pentingnya disiplin dalam menciptakan budaya kerja yang tertib dan berkelanjutan, terutama dalam sektor pelayanan seperti kesehatan. Ia menyebutkan bahwa indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan tanggung jawab atas pelayanan sangat menentukan keberhasilan layanan publik. Penelitian oleh (Imbron et al., 2021) juga menunjukkan bahwa disiplin menyumbang 44,0% terhadap kinerja guru, membuktikan relevansi disiplin dalam dunia pendidikan. Guru yang disiplin tidak hanya hadir tepat waktu, tetapi juga lebih siap secara mental dan profesional dalam menjalankan proses belajar mengajar.

Sementara itu, dalam sektor transportasi publik, (Alimuddin & Artiyany, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Hal ini menjadi sangat relevan untuk

diaplikasikan dalam sistem kerja di bandar udara yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi. Bandara sebagai titik temu berbagai unit kerja memerlukan kedisiplinan tinggi untuk menjamin keselamatan, ketepatan jadwal, dan kualitas pelayanan. Pegawai yang disiplin akan mampu memenuhi standar tersebut secara konsisten, sehingga mendukung efisiensi dan efektivitas operasional.

Secara keseluruhan, hasil analisis literatur menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Disiplin bukan hanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, tetapi juga membentuk pola kerja yang profesional, tangguh, dan berorientasi pada hasil. Dalam lingkungan yang memerlukan presisi dan koordinasi tinggi seperti bandar udara, disiplin menjadi syarat mutlak bagi kelancaran operasional. Oleh karena itu, penerapan nilai-nilai disiplin harus menjadi fokus dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan organisasi yang efisien, andal, dan bertanggung jawab.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan dengan mengkaji secara mendalam sejumlah artikel ilmiah, jurnal, dan buku yang relevan dengan topik disiplin kerja dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pelayanan publik seperti bandar udara. Data dikumpulkan melalui penelusuran sumber-sumber terpercaya yang telah dipublikasikan, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif untuk mengidentifikasi pola, temuan utama, dan hubungan antar variabel. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi konsep secara teoritis dan memahami kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja dari berbagai sudut pandang akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan di berbagai sektor, baik pemerintahan maupun swasta. Dari lima artikel yang dianalisis dalam studi ini, terlihat pola konsisten bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berikut uraian dari hasil analisis masing-masing literatur:

1. Katiandagho et al. (2014)

(Katiandagho et al., 2014) melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Area Manado untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiganya, disiplin kerja muncul sebagai salah satu faktor paling dominan dalam mendorong pencapaian target organisasi dan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap jam kerja, kehadiran tepat waktu, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih konsisten, bertanggung jawab, dan memiliki orientasi pada hasil kerja. Penelitian juga menegaskan bahwa kedisiplinan sangat dipengaruhi oleh peran aktif atasan dalam melakukan pengawasan. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan hukuman secara adil dapat memperkuat budaya kerja yang tertib dan profesional.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun sistem pengawasan internal yang sistematis dan berkelanjutan. Pemberian insentif kepada pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dinilai mampu meningkatkan motivasi kerja dan menumbuhkan loyalitas. Prinsip-prinsip ini sangat relevan untuk diterapkan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kompleksitas tinggi, seperti bandar udara. Dalam konteks tersebut, disiplin pegawai tidak hanya berpengaruh pada efisiensi operasional, tetapi juga berperan penting dalam menjaga keselamatan, akurasi layanan, dan kepuasan pengguna jasa.

2. Muizu, Evita, dan Suherman (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh (Muizu et al., 2016) di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Melalui pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 40,7% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Temuan ini memperkuat bukti bahwa kedisiplinan merupakan fondasi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja birokrasi.

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator utama, yaitu frekuensi kehadiran, ketelitian kerja, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan etika kerja. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa indikator kepatuhan terhadap SOP menonjol, sementara kedisiplinan waktu masih menjadi kelemahan. Beberapa pegawai masih terlambat datang ke kantor atau pulang lebih awal dari waktu yang seharusnya. Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan budaya ketepatan waktu dalam lingkungan kerja.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini dinilai berdasarkan dua dimensi sesuai Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Pegawai menunjukkan performa cukup tinggi, khususnya dalam hal orientasi pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, aspek kepemimpinan masih menjadi area yang memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut. Evaluasi ini penting untuk menjaga keseimbangan antara kedisiplinan individu dan efektivitas kepemimpinan.

Secara keseluruhan, studi ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penegakan aturan internal secara konsisten serta pembinaan perilaku kerja menjadi langkah penting dalam membangun budaya organisasi yang produktif. Dalam konteks instansi pelayanan publik seperti dinas atau bandar udara, temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan operasional harus menjadi prioritas utama. Hal ini tidak hanya berdampak pada efisiensi internal, tetapi juga pada kualitas layanan yang diterima masyarakat.

3. Setiawan (2013)

Penelitian ini berbeda dengan sebagian besar studi sebelumnya yang umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif. (SETIAWAN, 2013) menggunakan metode kualitatif melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Pendekatan ini digunakan untuk menggali lebih dalam dinamika kedisiplinan pegawai di lapangan secara kontekstual dan menyeluruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap memiliki peran penting dalam mendukung kinerja, meskipun bukan faktor yang paling dominan.

Dalam konteks rumah sakit, disiplin kerja mencakup ketepatan waktu dalam menjalankan tugas serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, tanggung jawab personal terhadap pelayanan pasien juga menjadi aspek yang sangat diperhatikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Ketiga komponen ini dianggap sangat krusial dalam menjamin pelayanan kesehatan yang aman, berkualitas, dan berkesinambungan. Disiplin membantu menciptakan keteraturan dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis.

Penelitian ini juga mencatat bahwa motivasi, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, turut memperkuat perilaku disiplin karyawan dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih patuh terhadap aturan serta memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya. Motivasi menjadi faktor penguat yang mendukung efektivitas kedisiplinan di tempat kerja. Kombinasi antara kedisiplinan dan motivasi terbukti mampu memperkuat produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan secara menyeluruh.

Setiawan menegaskan bahwa disiplin tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan sistem kerja yang baik dan kepemimpinan yang memberi teladan kepada bawahan. Pemimpin yang konsisten, adil, dan mampu menjadi panutan akan mendorong terciptanya budaya kerja yang tertib dan profesional. Oleh karena itu, meskipun tidak selalu menjadi variabel utama dalam berbagai studi, disiplin tetap merupakan fondasi penting yang tidak dapat diabaikan. Terutama dalam sektor pelayanan publik seperti rumah sakit, kedisiplinan menjadi syarat dasar untuk membangun etos kerja yang kuat, berkelanjutan, dan bertanggung jawab.

4. Imbron, Paeno, dan Ratnasih (2022)

(Imbron et al., 2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menekankan bahwa guru merupakan elemen vital dalam sistem pendidikan yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, pencapaian kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan kompetensi yang dimiliki. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja.

Disiplin kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap sukarela pegawai dalam menaati peraturan serta menjalankan tugas secara bertanggung jawab dan profesional. Indikator yang digunakan meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, serta etika kerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 44,0% dan korelasi yang kuat ($r = 0,663$). Hal ini mempertegas bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tanggung jawab.

Selain disiplin, kompetensi pedagogik juga ditemukan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 43,4% ($r = 0,659$). Kompetensi ini meliputi kemampuan dalam merancang dan mengelola pembelajaran, memahami karakteristik peserta didik, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara sistematis. Kedua variabel tersebut secara simultan menyumbang 55,0% terhadap variasi kinerja guru, berdasarkan persamaan regresi $Y = 9,499 + 0,383X_1 + 0,386X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi tidak hanya berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam mendukung peningkatan performa kerja.

Penelitian ini memberikan rekomendasi penting bagi institusi pendidikan, terutama dalam hal penguatan kedisiplinan dan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan yang berkelanjutan. Evaluasi kinerja secara rutin, pemberian umpan balik, serta pembinaan profesional juga disarankan untuk menjaga standar kerja yang tinggi. Temuan ini dapat dijadikan acuan bagi pengelola sekolah dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks yang lebih luas, prinsip serupa dapat diadopsi di lingkungan kerja lain seperti bandar udara, di mana kedisiplinan dan kompetensi berperan besar dalam menjamin keselamatan dan mutu layanan.

5. Ilham dan Artiyany (2022)

(Alimuddin & Artiyany, 2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar secara parsial terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,565 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,565 unit.

Disiplin kerja dalam studi ini mencakup tiga indikator utama yaitu ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur operasional, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Ketiga indikator tersebut mencerminkan pentingnya peran disiplin dalam mendukung kelancaran tugas-tugas birokrasi. Dalam konteks pelayanan publik, disiplin kerja berfungsi sebagai landasan yang memastikan layanan tetap berjalan tepat waktu dan sesuai standar. Hal ini menjadi krusial mengingat masyarakat sangat mengandalkan ketepatan dan efisiensi dari instansi seperti dinas perhubungan.

Lebih lanjut, analisis regresi menunjukkan bahwa kontribusi gabungan dari budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variasi kinerja mencapai 91,6% ($R^2 = 0,916$). Persentase ini menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat tinggi antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berperan dalam aspek individu tetapi juga menjadi pilar utama dalam keberhasilan operasional institusi. Disiplin mendorong efisiensi organisasi dan membangun budaya kerja yang bertanggung jawab.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi lembaga pelayanan publik lainnya, termasuk bandar udara yang memiliki karakteristik serupa dengan dinas perhubungan. Bandara

merupakan lingkungan kerja yang membutuhkan koordinasi lintas-unit, ketepatan waktu, dan keselamatan tingkat tinggi. Oleh karena itu, penegakan disiplin secara sistematis melalui pengawasan internal, pelatihan berkala, dan sistem insentif yang tepat menjadi sangat penting. Langkah ini dapat meningkatkan profesionalisme, responsivitas, dan akuntabilitas pegawai dalam menghadapi tuntutan operasional yang dinamis.

Sintesis dan Implikasi untuk Lingkungan Bandar Udara

Berdasarkan hasil analisis terhadap lima literatur yang membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ditemukan adanya pola yang konsisten bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Meskipun objek penelitian berasal dari sektor yang berbeda-beda, seperti pendidikan, pelayanan publik, dan industri energi, seluruh studi menyimpulkan bahwa kedisiplinan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian kinerja. Disiplin kerja yang diwujudkan melalui kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, terbukti mendorong produktivitas dan efisiensi kerja. Pegawai yang disiplin cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi, ketelitian dalam bekerja, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Penelitian oleh (Katiandagho et al., 2014) dan (Alimuddin & Artiyany, 2022) menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja, bahkan melebihi pengaruh dari faktor lain seperti motivasi dan budaya organisasi. Sementara itu, (Muizu et al., 2016) dan (Imbron et al., 2021) menemukan korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan indikator kinerja seperti kehadiran, etika kerja, dan kepatuhan terhadap standar operasional. Penelitian kualitatif oleh (SETIAWAN, 2013) juga memperkuat bahwa meskipun disiplin bukan faktor utama secara statistik, namun menjadi fondasi penting bagi pembentukan etos kerja profesional. Artinya, kedisiplinan tetap menjadi dasar dari sistem kerja yang teratur, stabil, dan berorientasi pada hasil.

Temuan-temuan tersebut sangat relevan jika dikaitkan dengan konteks operasional di bandar udara, yang merupakan pusat aktivitas transportasi dengan tingkat kompleksitas yang tinggi. Setiap unit kerja di lingkungan bandara dituntut untuk bekerja secara terpadu, mematuhi standar prosedur keselamatan, dan menjaga ketepatan waktu. Dalam situasi tersebut, disiplin kerja menjadi prasyarat utama untuk menjamin kelancaran operasional dan keselamatan penerbangan. Keterlambatan, ketidakhadiran, atau kelalaian satu individu saja dapat memicu gangguan serius pada sistem kerja yang saling terhubung.

Oleh karena itu, penerapan sistem disiplin kerja yang kuat dan terstruktur sangat diperlukan di lingkungan bandar udara. Ini mencakup penegakan aturan yang jelas, pengawasan internal yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil dan transparan. Selain itu, pelatihan berkala dan evaluasi kinerja yang objektif diperlukan untuk menanamkan kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja. Apabila diterapkan secara konsisten, pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai baik secara individual maupun kolektif, serta mendukung penyelenggaraan layanan transportasi udara yang aman, profesional, dan tepat waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai literatur yang relevan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terutama berlaku dalam lingkungan kerja yang menuntut ketelitian, ketepatan, dan konsistensi tinggi seperti bandar udara. Disiplin yang mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap

prosedur operasional standar, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sangat erat kaitannya dengan produktivitas dan efisiensi. Kedisiplinan menjadi indikator penting dalam menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan fungsinya secara optimal.

Bandar udara merupakan simpul strategis dalam sistem transportasi nasional dan internasional yang memiliki kompleksitas operasional tinggi. Proses di dalamnya melibatkan berbagai unit kerja yang harus berjalan secara terintegrasi dan sesuai jadwal. Dalam konteks ini, kedisiplinan pegawai menjadi faktor kunci untuk menjamin ketepatan waktu penerbangan, keakuratan pelayanan, serta kepuasan pengguna jasa. Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat menimbulkan efek berantai, mulai dari keterlambatan operasional hingga potensi gangguan terhadap keselamatan penerbangan.

Setiap pelanggaran kecil terhadap aturan atau prosedur di lingkungan bandar udara dapat berdampak besar terhadap kinerja organisasi dan kepercayaan publik. Oleh sebab itu, kedisiplinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali perilaku, tetapi juga sebagai pilar utama dalam sistem kerja yang kompleks. Keteraturan dan kepatuhan terhadap standar menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari profesionalisme kerja. Pegawai yang menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dapat menciptakan iklim kerja yang aman dan efisien.

Temuan dari berbagai penelitian menyimpulkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik baik secara individu maupun dalam kolaborasi tim. Oleh karena itu, pembentukan budaya kerja yang disiplin harus menjadi prioritas utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan bandar udara. Hal ini dapat dilakukan melalui pengawasan yang konsisten, pelatihan berkala, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara adil. Dengan cara ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tanggap, profesional, dan siap menghadapi tantangan operasional yang kompleks.

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan bandar udara, dibutuhkan upaya berkelanjutan dalam membangun budaya kerja yang disiplin. Pengawasan yang konsisten perlu diterapkan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Selain itu, pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan penerapan sanksi yang adil bagi pelanggar menjadi langkah penting dalam penegakan disiplin. Pelatihan berkala mengenai prosedur operasional dan tanggung jawab kerja juga perlu dilakukan guna menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam menjaga keselamatan dan kelancaran operasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara moral maupun teknis, dalam proses penyusunan jurnal ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, kesehatan, dan kemudahan yang senantiasa menyertai setiap langkah dalam penyusunan jurnal ini.
2. Kedua orang tua dan keluarga tercinta atas dukungan, doa, serta motivasi yang tidak pernah putus selama proses penulisan berlangsung.
3. Ibu Suse Lamtiar selaku dosen pengampu mata kuliah Etos Kerja yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang berarti.
4. Seluruh rekan dan mitra kerja yang telah turut berkontribusi secara aktif dalam kegiatan penelitian dan penulisan.
5. Semua pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan bantuan, masukan, dan dukungan yang sangat berharga selama proses penyusunan jurnal ini.

Penulis menyadari bahwa jurnal ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun akan sangat dihargai demi penyempurnaan ke depan. Besar harapan penulis, karya ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang bernilai bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11035>
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., Mananeke, L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2014). PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO. *Pengaruh Disiplin Kerja... 1592 Jurnal EMBA*, 2(3).
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Muizu, W. O., Evita, S. N. D., & Suherman, D. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Pekbis Jurnal*, 8(3).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1).
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia/ Edy Sutrisno | OPAC Perpustakaan Nasional RI. In *Jakarta: Kencana*.