

Pengaruh Disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Airside di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

Syarifah Sachrani¹ Faiz Albanna²

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: rani171231@gmail.com¹ faiz@sttkd.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan unit Airside di Bandara Adi Soemarmo Boyolali. Dalam konteks industri penerbangan yang menuntut keselamatan dan efisiensi tinggi, disiplin kerja yang mencakup kehadiran, kepatuhan, kewaspadaan, dan etika serta masa kerja sebagai cerminan pengalaman kerja, dinilai penting. Penelitian dilakukan secara kuantitatif melalui survei kuesioner terhadap 83 karyawan dari unit AMC, Ground Handling, dan PKP-PK, dengan teknik pengambilan sampel acak. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,00 dan koefisien 12.009, sedangkan masa kerja memiliki nilai signifikansi 0,00 dan koefisien 5.916. Uji F menunjukkan signifikansi 0,00, dan nilai R^2 sebesar 0,919, yang berarti 91,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya disiplin dan pemanfaatan masa kerja sebagai strategi pengembangan SDM.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Masa Kerja, Kinerja Karyawan, Unit Airside, Bandara Adi Soemarmo

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and tenure on the performance of Airside unit employees at Adi Soemarmo Airport Boyolali. In the context of the aviation industry, which demands high safety and efficiency, work discipline-which includes attendance, compliance, vigilance, and ethics-and tenure as a reflection of work experience, are considered important. The research was conducted quantitatively through a questionnaire survey of 83 employees from AMC, Ground Handling, and PKP-PK units, with random sampling techniques. Data analysis uses multiple linear regression to see the effect of each variable partially or simultaneously on performance. The results showed that work discipline and tenure have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This study shows that work discipline and tenure have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Work discipline has a significance value of 0.00 and a coefficient of 12.009, while tenure has a significance value of 0.00 and a coefficient of 0.5.916. The F test shows a significance of 0.000, and an R^2 value of 0.919, which means that 91.9% of the variation in employee performance is explained by these two variables. These findings confirm the importance of a culture of discipline and the utilization of tenure as HR development strategies.

Keywords: Work Discipline, Tenure, Employee Performance, Airside Unit, Adi Soemarmo Boyolali Airport



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Di era modern yang semakin kompetitif ini, perusahaan di berbagai sektor, termasuk industri penerbangan, dituntut untuk mencapai kinerja optimal agar bisa bersaing dengan industri lain di pasar global. Menurut Appelbaum dan Fewster (2002), menekankan betapa

pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam industri penerbangan yang sangat kompetitif dan berorientasi keselamatan, dengan penekanan pada perekrutan, seleksi, dan keragaman sebagai cara untuk mempertahankan keunggulan dibandingkan dengan pesaing. Hal ini mendorong perusahaan untuk bagaimana mereka bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan juga memperkuat sistem manajemen yang efektif guna untuk menghadapi ancaman dan tuntutan yang semakin kompleks. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk dengan adanya pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pemberian motivasi yang tepat, menjadi faktor penting untuk mencapai kinerja optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah perusahaan memerlukan individu yang berkomitmen untuk membuat tempat kerja mereka menjadi sumber penghasilan yang menguntungkan dan berkembang secara konsisten. Sumber Daya Manusia adalah pokok utama dari segala kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk bisa memberikan perhatian yang lebih serius terhadap kinerja karyawan.

Dalam bidang industri penerbangan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik tidak hanya berkontribusi terhadap produktivitas dan efisiensi operasional, akan tetapi juga memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan dan kepuasan pelanggan. Di sektor penerbangan, setiap detailnya dapat berdampak besar pada keseluruhan pengalaman penumpang, operasional penerbangan. Hal ini sangat penting dibutuhkan kinerja individu dan tim yang baik dan kinerja yang sesuai dengan strategi Perusahaan. Dalam pembahasan ini, perusahaan yang memiliki karyawan berkinerja tinggi cenderung lebih mampu memenuhi target dan menjalankan strategi dengan efektif, sehingga dapat bersaing secara lebih baik di berbagai macam bidang. Seperti industri penerbangan lainnya, Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali juga merupakan bidang industri penerbangan yang di dalamnya memiliki karyawan yang berperan penting dalam melaksanakan operasional sehari-hari. Dari semua unit di bandar udara tersebut, unit *airside* merupakan faktor krusial karena dapat memengaruhi semua tanggung jawab aktivitas di sekitar landasan pacu pesawat, seperti penanganan pesawat, naik turun penumpang, bongkar muat barang, pengisian bahan bakar dan keselamatan serta kelancaran operasional penerbangan bandar udara. Dalam hal ini sebuah pesawat terbang berpusat pada unit *airside* yang ditunjang dengan kinerja karyawan yang bertugas di *airside*. Karena kinerja karyawan merupakan hal penting untuk memastikan keselamatan dan kelancaran operasional penerbangan.

Disiplin kerja dan masa kerja adalah beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja menurut Rivai (2014) termasuk kehadiran, ketepatan waktu, kualitas kerja, perilaku, dan kepatuhan terhadap aturan. Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan yang tinggi tidak hanya lebih produktif, tetapi juga mengurangi risiko kesalahan yang dapat berujung pada insiden keselamatan. Misalnya, dalam penanganan pesawat, kehadiran tepat waktu dan kepatuhan terhadap prosedur dalam penanganan pesawat dapat mencegah keterlambatan penerbangan dan memastikan bahwa semua prosedur keselamatan diikuti dengan ketat. Hal ini berdampak positif terhadap efisiensi operasional perusahaan. Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah masa kerja. Rudiansyah (2014), masa kerja adalah "lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia." Karyawan yang memiliki pengalaman lebih lama biasanya memahami dinamika kerja, prosedur yang berlaku, dan kemungkinan tantangan. Selain itu, mereka lebih cenderung cepat dalam mengambil keputusan yang tepat dalam situasi darurat atau tidak terduga. Pengalaman ini

dapat meningkatkan kepercayaan diri seorang individu, dan juga dapat berkontribusi pada kerja sama tim yang lebih baik dalam menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, masa kerja bukan hanya waktu, tetapi juga merupakan aset yang penting bagi perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Selama pelaksanaan *On The Job Training*, peneliti menyadari bahwa adanya fenomena terkait kinerja karyawan, khususnya dalam hal disiplin kerja dan masa kerja seorang karyawan. Seperti dalam hal disiplin kerja terdapat beberapa hal yang dilakukan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan. Contohnya yang dilakukan salah satu karyawan *Ground handling* yang terlambat dalam menghadiri jadwal kerja yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti SOP pemakaian alat pelindung diri seperti *ear muff* atau *ear plug*, yang jarang sekali digunakan oleh sebagian karyawan yang bekerja pada saat penanganan pesawat. Kemudian dalam hal masa kerja terdapat fenomena dimana karyawan yang memiliki masa kerja yang tergolong masih baru lebih mampu bekerja secara cepat dan tepat dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama. Sebagai mana yang di sampaikan oleh penanggung jawab lapangan, dimana karyawan yang baru biasanya bekerja lebih bersemangat dibandingkan dengan yang sudah lama bekerja. Hal ini dikarenakan adanya faktor tingkat jenuh seseorang dalam bekerja. Ini bertentangan dengan pendapat Nurdiawati dan Safira (2020), yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja pekerja dipengaruhi oleh masa kerja mereka.

Dalam hal ini, melihat hubungan antara disiplin kerja dan masa kerja, jelas bahwa keduanya berkorelasi dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana disiplin kerja dan masa kerja memengaruhi kinerja karyawan Unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Karena tujuannya adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan penerbangan tersebut. Pada akhirnya, peningkatan kinerja karyawan perusahaan dapat memperoleh manfaat positif bagi perkembangan perusahaan. Dengan begitu, peneliti mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali".

Didasarkan dengan paparan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dari penilitan ini, sebagai berikut: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandara Adi Soemarmo Boyolali? Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandara Adi Soemarmo Boyolali? Apakah disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandara Adi Soemarmo Boyolali? Seberapa besar disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandara Adi Soemarmo Boyolali? Mengingat bahwa pembahasan mengenai disiplin kerja dan masa kerja memiliki cakupan yang luas terhadap kinerja, pada kesempatan ini akan diberikan batasan tertentu untuk fokus diskusi. Batasan masalah sebagai berikut: Tempat penelitian ini dilakukan di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Subjek penelitian karyawan yang bekerja di unit *Airside* Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandara Adi Soemarmo Boyolali. Untuk mengetahui pengaruh dari masa kerja terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandara Adi Soemarmo Boyolali. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandara Adi Soemarmo Boyolali. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandara Adi Soemarmo Boyolali.

Penelitian yang relevan

Tabel 1. Penelitian Relevan

No.	Nama Penelitian	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Farras Atha	2022	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Masa kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jendral Industri Kecil Menengah dan Aneka (DIJKMA)	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Feby Ardiani dan Sri Ernawati	2022	Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) persero Bima	Variabel masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom
3	Idfi Diana Putri, Arna Suryani, Ali Akbar dan R. Adi setiawan	2024	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti	Masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Martin	2020	Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrans Kharisma Busana	Menunjukkan bahwa hasil variabel masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Rindiani Puspita, Sukaria Darmawan dan Usman Maliki	2022	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil, diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Silfiana, Hammam Zaki, Sulistyandari	2024	Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Sulton Nugroho, Nur Aidya Fajariah dan Nur Hidayati	2022	Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri	Terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan
8	Tine Yuliantini, Suryatiningsih	2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT ISS Indonesia)	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia
9	Veritia, Lili Sularmi dan Feb Amni Hayati	2023	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti (2024)

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan di atas, perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian pada penelitian sebelumnya. Dimana objek pada penelitian ini adalah Karyawan Unit *Airside* di Bandara Udara Adi Soemarmo Boyolali yang merupakan objek yang berbeda jauh dengan penelitian-penelitian di atas, ditinjau dari segi geografi, maupun pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Peneliti telah merumuskan tiga hipotesis yang merupakan jawaban

sementara dari rumusan masalah penelitian dari variabel disiplin kerja (X1), masa kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Namun kebenaran hipotesis tersebut masih perlu di uji, berikut hipotesis yang peneliti rumuskan:

1. Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.
2. Hipotesis 2: Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.
3. Hipotesis 3: Disiplin kerja dan Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif. Menurut Kasiram (2008), metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Yang tujuannya yaitu untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditentukan. Penelitian ini menggunakan data primer. Yang dalam prosesnya, data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan berupa data angka yang berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Yang mana terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan masa kerja (X2), sedangkan untuk variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). dan juga penelitian ini menggunakan kesalahan sebesar 5%, dan nilai kebenaran atau keyakinan dalam penelitian ini sebesar 95%. Peneliti melakukan penelitian di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali dalam kurung waktu selama dua bulan, yang telah berlangsung pada tanggal 01 Agustus 2024 hingga 31 September 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2020), merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Sebanyak 105 orang karyawan, yang terdiri dari unit *Apron Movement Control* (AMC) sebanyak 7 orang, *Ground Handling* (GH) yang terdiri dari Garuda Angkasa 20 orang dan Natra sebanyak 30 orang, lalu untuk unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PK-PPK) terdiri dari 48 orang. Menurut Sugiyono (2020), sampel yaitu bagian dari jumlah beserta karakteristik yang dimiliki sesuatu populasi. Sampel yang baik yaitu sampel yang bersifat representative atau yang menggambarkan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, peneliti memperkecil populasi dari 116 orang karyawan. Selanjutnya, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk memperkecil populasi yang akan diambil. Berikut rumus Slovin untuk menentukan sampel penelitian:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden atau ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kesalahan yang digunakan dalam penelitian sebesar 5% atau 0,05%

Dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 105 karyawan, sehingga presentase kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dan hasilnya

dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, peneliti melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,05)^2}$$
$$n = \frac{105}{1 + (105 \times 0,0025)}$$
$$n = \frac{105}{1 + 0,26}$$
$$n = 83$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Solvin, yang akan menjadi responden dari penelitian ini sebanyak 83 karyawan unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* metode *random sampling*. Menurut Sugiyono (2020), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Hasil yang diperoleh dari sampel dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi sampel sebanyak 83 karyawan yang mana jumlah dari hasil nilai perhitungan menggunakan rumus Solvin.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020), mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data secara umum ada 4 macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2020), angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan maupun pernyataan kepada responden, yang mana hasilnya akan menjadi data primer dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan menggunakan pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2020), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item pada instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki tingkatan jawaban yang berkisar dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju."

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner yang terdiri dari 23 pertanyaan yang berkaitan dengan tiga variabel yaitu, variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Masa Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). kuesioner disusun menggunakan skala likert dengan rentang penilaian 1 hingga 5. Data yang diperoleh dalam bentuk angka kemudian diolah menggunakan *software* SPSS versi 25. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali terdiri dari tiga unit yaitu *Apron Movement Control (AMC)*, *Ground Handlling (GH)*, dan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PK-PPK). Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *random sampling*, dimana kuesioner disebarikan secara acak kepada 83 karyawan unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Analisis data dalam penelitian ini meliputi pengujian instrument kuesioner melalui uji validitas dan uji realibilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji

multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis dilanjutkan dengan persamaan regresi linear berganda serta uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. Terakhir, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit airside di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja atau hipotesis 1 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit *airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal tersebut di dukung oleh hasil analisis menggunakan uji persamaan linier berganda, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi positif sebesar 0,756 terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan uji t yang menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 12,009 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,990 dan juga nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, termasuk kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, ketaatan terhadap standar kerja serta etika dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan khususnya di unit *airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Veritia, Lili Sularmi dan Feb Amni Hayati (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi.

Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan unit airside di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja atau hipotesis 2 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit *airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal tersebut di dukung oleh hasil analisis menggunakan uji persamaan linier berganda, yang menunjukkan bahwa variabel masa kerja memberikan kontribusi positif sebesar 0,834 terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan uji t yang menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 5,916 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,990 dan juga nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Masa Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, yang mencerminkan pengalaman, pemahaman tugas serta keterampilan yang terus berkembang, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kondisi ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan unit *airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Feby Andriani dan Sri Ernawati (2022) yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Persero Bima.

Pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan unit airside di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau hipotesis 3 antara disiplin kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan unit *airside* di

Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal tersebut di dukung oleh hasil analisis Uji F yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel masa kerja memiliki nilai F hitung sebesar 464,492 lebih besar di dibandingkan dengan nilai F tabel yaitu 1,990, dan juga nilai signifikansi dari hasil Uji F memiliki nilai 0,000 lebih kecil di dibandingkan dengan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan masa kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan lamanya masa kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten, bertanggung jawab, dan mampu bekerja sesuai prosedur, sementara masa kerja yang lebih panjang berkontribusi pada meningkatnya pemahaman terhadap tugas dan efisiensi kerja. Kedua faktor ini secara bersama-sama mendukung terciptanya kinerja yang optimal di lingkungan kerja bandara yang menuntut ketelitian dan kecepatan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Silfiana, Hammam Zaki dan Sulistyandari (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap kinerja karyawan unit airside di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjustes *R square* sebesar 0,919. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan masa kerja (X2) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) unit *airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali sebesar 91,9% sementara sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan masa kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di unit *airside*. Namun demikian, masih terdapat kontribusi variabel lain sebesar 8,1% yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti sistem keamanan kerja, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta ketersediaan peralatan pendukung. Oleh karena itu, untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih maksimal, manajemen perlu memperhatikan dan mengelola tidak hanya aspek disiplin dan pengalaman kerja, tetapi juga faktor-faktor eksternal lain yang mendukung kelancaran operasional di lingkungan *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farras Atha (2022) yang menunjukkan bahwa pengaruh positif dari disiplin kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,670. Nilai tersebut berarti disiplin kerja, masa kerja sebesar 67% yang mana termasuk juga pengaruh dari kompensasi. Hasil koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan di unit *airside* untuk tidak hanya meningkatkan disiplin kerja dan memanfaatkan pengalaman kerja yang dimiliki, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja, seperti motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan berkelanjutan, serta dukungan dari sistem manajemen yang efektif. Peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada lamanya bekerja dan kedisiplinan semata, melainkan juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan merasa dihargai, difasilitasi, dan didorong untuk berkembang secara profesional. Dengan demikian, pendekatan yang holistik dan menyeluruh sangat diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja yang strategis seperti unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal tersebut di dukung oleh hasil perhitungan yang diperoleh melalui persamaan linear berganda, yang mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,756 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, jika melalui uji T nilai disiplin kerja (X_1) memiliki nilai T hitung $12,009 > T$ tabel 1,990 dan tingkat signifikansi yang dimiliki yaitu sebesar 0,00, yang mana nilainya lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit *Airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal tersebut di dukung oleh hasil perhitungan yang diperoleh melalui persamaan linear berganda, yang mengindikasikan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif sebesar 0,834 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, jika melalui uji T nilai masa kerja (X_2) memiliki nilai T hitung 5,916 $> T$ tabel 1,990 dan tingkat signifikansi yang dimiliki yaitu sebesar 0,00, yang mana nilainya lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. maka dapat dikatakan bahwa variabel masa kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel masa kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut di dukung oleh hasil perhitungan yang diperoleh melalui uji F (simultan), diketahui nilai signifikansi untuk disiplin kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar F hitung 464,492 $> F$ tabel 3,110 dan tingkat signifikansi yang dimiliki yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan lamanya masa kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang besar antara variabel disiplin kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut di dukung oleh hasil perhitungan yang diperoleh melalui uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,919. Ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Masa Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 91,9%. Sementara sisanya 8,1% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan masa kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di unit *airside*. Namun demikian, masih terdapat kontribusi variabel lain sebesar 8,1% yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti sistem keamanan kerja, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K_3), serta ketersediaan peralatan pendukung.

Saran

Berlandaskan hasil penelitian, penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui pelatihan, pengawasan, dan sistem penghargaan, serta memberikan apresiasi dan pengembangan karier bagi karyawan berpengalaman. Selain itu, penting juga memperhatikan faktor lain seperti K_3 , keamanan kerja, dan ketersediaan peralatan guna mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, sistem manajemen keselamatan, atau gaya kepemimpinan, guna

memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S. H., & Fewster, B. M. (2002). Global Aviation Human Resource Management: Contemporary Recruitment and Selection and Diversity and Equal Opportunity Practices. *Equal Opportunities International*, 21(7), 66–80.
- Ardiani, Febryatun., & Ernawati, Sri. (2022). Pengaruh Masa Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima. *Jurnal Ekonomika*, 15(02), 421-428.
- Atha, Farras. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah Dan Aneka (Djikma) Jakarta Selatan. *Tugas Akhir*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional. Jakarta.
- Foster, B., & Karen, R. (2018). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan* (Vol. 12). PPM Manajemen.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasiram, Mohammad. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Malang: UIN Malang.
- KBBI. (2022). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Kusumabrata, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK PARUNG PANJANG. *Al Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martin. (2020). Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(2), 178-191.
- Munthe, L. K. G. (2021). Perbedaan organizational citizenship behavior (ocb) ditinjau dari masa kerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran. 1–58.
- Nugroho, Sultan., Fajariah, Nur Aidya., & Hidayati, Nur. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri. *Journal of Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(2), 115-125.
- Nurdiawati, E., & Safira, R. A. D. (2020). The Relationship Between Complaints of Subjective Fatigue, Age and Working Period with Work Productivity of Workers. *Faletahan Health Journal*, 7(02), 113–118.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 20 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Dan Prosedur Penetapan Lokasi Bandar Udara (2014).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Prayogi, M. A., & Dirbawanto, N. D. (2023). Analisis Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja, dan Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dsociety Cabang Medan sebagai Startup. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(2), 179–189.
- Puspita, Rindiani., Darmawan, Sukaria., & Maliki, Usman. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing dan Akuntansi*, 7(2), 215-223.



- Putra, R. P. W. (2024). *Analisis Kebutuhan Aplikasi dalam Meningkatkan Pencatatan dan Pelaporan Uji Kinerja Kendaraan Unit PKP-PK di Bandara*. Politeknik Penerbangan Palembang.
- Putri, Idfi Diana., Suryani, Arna., Akbar, Ali., & Adisetiawan, R. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 521-526.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). The Influence of Work Environment on Employee Performance at PT Super Setia Sagita Medan. *Socio Secretum Scientific Journal*, 9(2), 273–281.
- Rudiansyah, F. (2014). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2).
- Silfiana., Zaki, Hammam., & Sulistyandari. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 580-559.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pariwisata*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan (2009).
- Vertitia., Sularmi, Lili., & Hayati, Feb Amni. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 6(4) 880-887.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Vol. 109). Rajawali Pers.
- Wibowo, M. K. (2007). *Perilaku dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Yuliantini, Tine., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2), 104-120.
- Zamharira. (2022). Pengaruh Kompetensi, Masa Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh. *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.