

## PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, BUDAYA KERJA, DAN ETIKA KERJA PERSONEL ACO TERHADAP KESELAMATAN PENERBANGAN DI PERUM LPPNPI CABANG SURABAYA

Dewi Ratna Sari<sup>1</sup>, Didi Hariyanto<sup>2</sup>, Fatmawati<sup>3</sup>, Laila Rochmawati<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Politeknik Penerbangan Surabaya, 60236

Email: [dewhy.r69@gmail.com](mailto:dewhy.r69@gmail.com)

### Abstrak

Untuk menjadi penyedia jasa navigasi penerbangan bertaraf internasional, Perum LPPNPI mengusung misi untuk menyediakan layanan navigasi penerbangan yang mengutamakan keselamatan, efisiensi penerbangan, dan ramah lingkungan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja, personel ACO terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen. Dari penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan nilai koefisien determinasi atau *R square* adalah sebesar 0,949 yang mengandung arti bahwa variabel manajemen waktu ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan etika kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara kuat terhadap variabel keselamatan penerbangan ( $Y$ ) sebesar 94,9%. Dari hasil uji T, didapatkan hasil bahwa nilai thitung variabel manajemen waktu adalah  $2,182 > t_{tabel}$  sebesar 2,09302, nilai thitung variabel budaya kerja adalah  $2,676 > t_{tabel}$  sebesar 2,09302, nilai thitung variabel etika kerja adalah  $2,686 > t_{tabel}$  sebesar 2,09302 yang secara keseluruhan dapat diartikan berpengaruh terhadap variabel keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya.

**Kata Kunci:** manajemen waktu, budaya kerja, etika kerja, ACO, keselamatan penerbangan

### Abstract

To become an international standard aviation navigation service provider, Perum LPPNPI Surabaya carries a mission to provide flight navigation services that prioritize safety, flight efficiency, and are environmentally friendly. The purpose of this study was to determine the effect of time management, work culture, and work ethics of ACO personnel on aviation safety at Perum LPPNPI Surabaya. This study uses multiple linear regression techniques to analyze the magnitude of the relationship and the influence of the independent variables. From the research that has been done, it is found that the value of the coefficient of determination or *R square* is 0.949 which means that the variables of time management ( $X_1$ ), work culture ( $X_2$ ), and work ethics ( $X_3$ ) simultaneously (together) have a strong effect on aviation safety variable ( $Y$ ) is 94.9%. From the results of the T-test, it is found that the t-count value of the time management variable is  $2.182 > t_{table}$  of 2.09302, the t value of the work culture variable is  $2.676 > t_{table}$  of 2.09302, the t value of the work ethic variable is  $2.686 > t_{table}$  of 2.09302 which as a whole, it can be interpreted as having an effect on aviation safety variables at Perum LPPNPI Surabaya.

**Keywords:** time management, work culture, work ethics, ACO, aviation safety

## PENDAHULUAN

Sebagai penyedia layanan navigasi penerbangan di Indonesia, Perum LPPNPI dengan visi menjadi penyedia jasa navigasi penerbangan bertaraf internasional dituntut agar mampu menyediakan layanan navigasi penerbangan yang mengutamakan keselamatan, efisiensi penerbangan, dan ramah lingkungan demi memenuhi ekspektasi pengguna jasa yang sejalan dengan misi yang diusungnya. Oleh karena itu, seluruh personel perusahaan harus saling bekerjasama agar terwujud visi yang telah diusung oleh perusahaan.

Menurut data penerbangan yang dimiliki oleh Perum LPPNPI Cabang Surabaya, total penerbangan domestik maupun internasional pada tahun 2019 sebesar 133.950 pergerakan baik keberangkatan maupun kedatangan. Hal ini sejalan dengan data jumlah penumpang pesawat domestik maupun internasional baik keberangkatan maupun kedatangan yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik pada awal tahun 2020, bandar udara Juanda Surabaya menempati posisi kedua setelah bandar udara Soekarno-Hatta dengan perkiraan sebesar 7 juta penumpang pada tahun 2019. Dengan begitu banyaknya pergerakan pesawat maupun pergerakan penumpang, maka hal tersebut cukup berpengaruh terhadap beban kerja personel terkait penyediaan layanan navigasi penerbangan khususnya bagi personel *Aeronautical Communication Officer* (ACO) yang mempunyai tugas utama untuk mengelola data penerbangan.

Data penerbangan yang begitu banyak dan kompleks sering kali membuat personel ACO kewalahan untuk mengelolanya. Meskipun telah menggunakan bantuan sistem, namun banyaknya data dan ditambah lagi input data yang terkadang masih kurang sesuai dari pihak *airlines* sehingga membuat koordinasi menjadi lebih lama dan hal tersebut membuat personel ACO mengalami beban kerja yang

lebih dari biasanya sehingga bisa menimbulkan kesalahan kerja yang diakibatkan oleh *human error*. Oleh karena itu, diperlukan personel yang mampu mengatur waktu kerja, membuat pola kerja yang sistematis, dan juga etika kerja yang baik sehingga dengan beban kerja yang begitu banyak, masih tetap bisa memberikan pelayanan terbaiknya.

## METODE

### Variabel Penelitian

#### 1. Manajemen waktu

Dalam penelitian ini, manajemen waktu seorang personel ACO akan dinilai berdasarkan kuesioner/angket yang diberikan. Perilaku personel akan dinilai dengan beberapa pernyataan yang menggambarkan perilaku personel dalam manajemen waktu. Indikator manajemen waktu yang dinilai adalah: (1) Menyusun target/tujuan, (2) Menyusun prioritas, (3) Menuntaskan tanggungjawab pekerjaan, (4) Mampu meminimalisir gangguan, dan (5) Mengoptimalkan waktu kerja.

#### 2. Budaya kerja

Dalam penelitian ini, budaya kerja seorang personel akan dinilai berdasarkan kuesioner/angket yang dibagikan. Perilaku personel akan dinilai dengan beberapa pernyataan yang menggambarkan perilaku personel dalam melaksanakan budaya kerja yang telah ditentukan dan disepakati. Indikator budaya kerja yang dinilai adalah: (1) Kedisiplinan, (2) Kerjasama, (3) Ketepatan waktu, (4) Ketelitian/Akurasi, (5) Kenyamanan kerja.

#### 3. Etika kerja

Dalam penelitian ini, budaya kerja seorang personel akan dinilai berdasarkan kuesioner/angket yang dibagikan. Perilaku personel akan dinilai dengan beberapa pernyataan yang menggambarkan perilaku personel dalam melaksanakan etika kerja yang telah ditentukan dan disepakati.

Indikator etika kerja yang dinilai adalah: (1) *Integrity*, (2) *Solidity*, (3) *Accountability*, (4) *Focus on safety*, (5) *Excellent Service*.

**Populasi**

Dalam penelitian ini seluruh personel ACO di Perum LPPNPI Cabang Surabaya yang terdiri dari 21 orang akan sekaligus menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Tabel 1 Jumlah populasi

Personel ACO	
ATS RO	FDO
11 Personel	10 Personel

**Teknis Analisis Data**

1. Skala pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala likert merupakan suatu alat ukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu obyek (Istijanto,2008) Sani (2010:204).

Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu:

Tabel 2 Skala penilaian untuk pernyataan positif dan negatif

Pernyataan	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Tidak Setuju <i>Strongly Disagree</i>	1	5
Agak Tidak Setuju <i>Somewhat Disagree</i>	2	4
Cukup Setuju/Netral <i>Neutral</i>	3	3
Agak Setuju <i>Somewhat Agree</i>	4	2
Sangat Setuju <i>Strongly Agree</i>	5	1

2. *Method of Succesive Intervals* (MSI)

Sehubungan dengan tingkat pengukuran untuk variabel independen (manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja) dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dan variabel dependen (keselamatan penerbangan) berskala ordinal, maka data variabel independen dan dependen tersebut harus ditransformasikan untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval. Teknik yang digunakan untuk menaikkan data tersebut adalah MSI (*Method of Succesive Intervals*) atau disebut metode interval berurutan.

3. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

$$r_{xy} = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

4. Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi di sini, berarti kuesioner disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, di mana koesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk *Cronbach Alpha* adalah:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

5. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas adalah tentang kenormalan distribusi data, penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametris, asumsi yang harus diperoleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Suharyadi dan Purwanto, 2009: 231-232).

b. Uji multikolinieritas

Frish menyatakan multikolinier adalah adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna (koefisien korelasi antar variabel = 1), maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar eror-nya tidak terhingga (Suharyadi dan Purwanto, 2009: 231-232).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Regresi linier berganda

a. Uji signifikan simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

b. Uji signifikansi pengaruh parsial (Uji T)

Uji signifikan parsial (uji t) atau individu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variable terikat (Suharyadi dan Purwanto, 2011:228).

c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

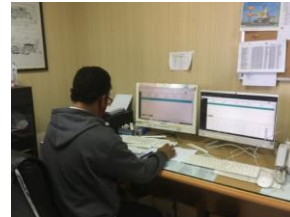
Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total.

Besarnya koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{n(a.\sum y + b1.\sum yx1 + b2.\sum yx2 + b3.\sum yx3) - (\sum y)^2}{n.\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Observasi**



Gambar 1 Personel ACO sedang mencocokkan FPS dengan data penerbangan yang ada di sistem



Gambar 2 Peralatan Fax, AMSC, TERN ATC System, dan komputer (Chronos) di ruang ATS RO



Gambar 3 Proses koordinasi antar personel saat pergantian shift pagi ke shift siang



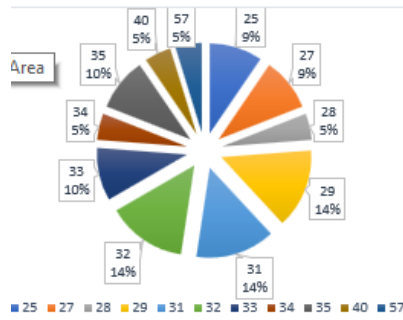
Gambar 4 Proses koordinasi antar personel saat pergantian shift pagi ke shift siang



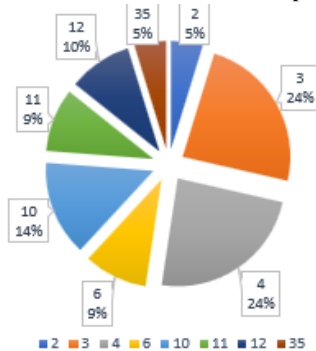
Gambar 5 Proses kerjasama tim saat melakukan pengecekan data penerbangan

**Hasil Kuesioner**

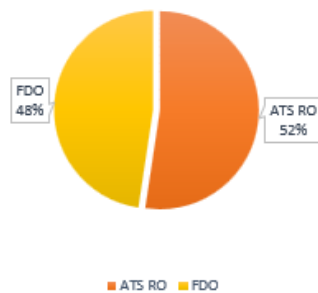
Adanya pandemi COVID-19 membuat tim penulis harus mentaati seluruh protokol kesehatan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk mempermudah penulis dalam melakukan pengumpulan data kuesioner, penulis melakukan penyebaran kuesioner secara dalam jaringan/daring (*online*) melalui link <https://forms.gle/rzEfmdsA36bPoj4w8> kepada para personel ACO yang berjumlah 21 personel.



Gambar 6. Karakteristik umur responden



Gambar 7. Karakteristik masa kerja responden



Gambar 8. Karakteristik jabatan responden

## Hasil Analisis Data

### 1. Hasil uji validitas

Hasil uji coba validitas angket penelitian dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan kriteria pengambilan keputusan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan tingkat kepercayaan 95%, maka item tersebut dinyatakan valid. Dari 40 item pernyataan, secara keseluruhan berstatus **valid** sehingga keseluruhan item bisa digunakan sebagai tes penilaian untuk pengambilan data.

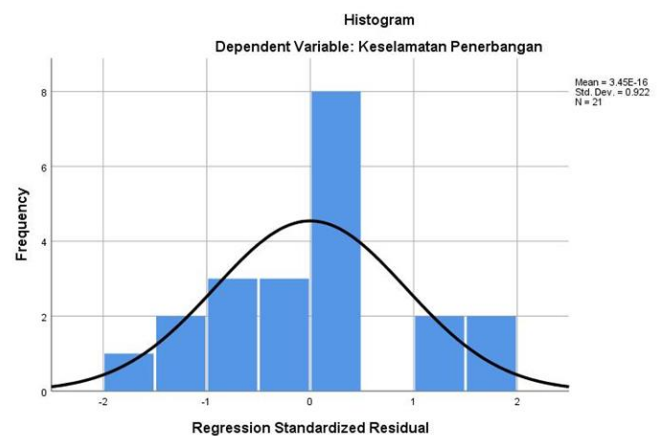
### 2. Hasil uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* diperoleh  $r_{11} = 0,961$ .

Instrumen penelitian terkait manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja personel ACO di Perum LPPNPI Cabang Surabaya dengan koefisien reliabilitas 0,961 menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki interpretasi dan keandalan sangat tinggi, sesuai dengan kriteria pengujian jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df = 21-2 = 19$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan tingkat kepercayaan 95%.

### 3. Hasil uji asumsi klasik

#### a. Uji normalitas



Gambar 9. Uji normalitas histogram

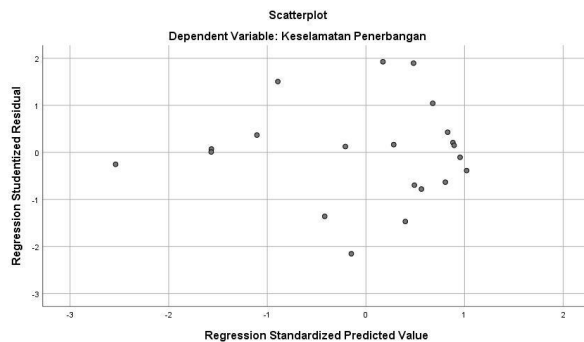
Berdasarkan uji normalitas Histogram diperoleh bentuk kurve normal dan sebagian besar bar/batang berada di bawah kurve. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal atau yang berarti menerima  $H_1$ .

#### b. Uji multikolinieritas

Untuk mengetahui dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* ataupun nilai VIF. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel manajemen waktu ( $X_1$ ) adalah 0,214; budaya kerja ( $X_2$ ) adalah 0,127; dan etika kerja ( $X_3$ ) adalah 0,181. Ketiga nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji heteroskedastisitas



Gambar 10. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* di atas diketahui bahwa:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0;
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja;
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali;
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4. Hasil regresi linier berganda

a. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil/output uji F, diketahui nilai Sig. adalah 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel manajemen waktu ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan etika kerja ( $X_3$ ) personel ACO secara bersama-sama berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya.

b. Hasil Uji T

Berdasarkan hasil/output uji T di atas, berikut adalah interpretasi uji T di setiap variabel:

1) Nilai  $t_{hitung}$  variabel manajemen waktu adalah  $2,182 > t_{tabel}$  sebesar 2,09302 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel manajemen waktu ( $X_1$ ) personel ACO berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya.

2) Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya kerja adalah  $2,676 > t_{tabel}$  sebesar 2,09302 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel budaya kerja ( $X_2$ ) personel ACO berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya.

3) Nilai  $t_{hitung}$  variabel etika kerja adalah  $2,686 > t_{tabel}$  sebesar 2,09302 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel etika kerja ( $X_3$ ) personel ACO berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil/output koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* adalah sebesar 0,949 yang mengandung arti bahwa variabel manajemen waktu ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan etika kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara kuat terhadap variabel keselamatan penerbangan (Y) sebesar 94,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 94,9\% = 5,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Manajemen waktu

Dari hasil penelitian, tim penulis menemukan bahwasannya manajemen waktu

dilaksanakan oleh seluruh personel ACO bahkan oleh seluruh personel di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Hal ini dikarenakan seluruh personel saling berkaitan antar satu dengan lainnya. Jika ada salah satu personel yang tidak mematuhi manajemen waktu yang telah disepakati oleh perusahaan, maka personel tersebut akan mengganggu kinerja personel lain yang nantinya bisa berdampak kepada keselamatan penerbangan. Selain itu, komunikasi ataupun koordinasi antar personel akan terputus. Tentunya hal ini akan sangat mengganggu kelancaran dan keselamatan penerbangan.

Secara keseluruhan, indikator menyusun target/tujuan, menyusun prioritas, menuntaskan tanggungjawab pekerjaan, mampu meminimalisir gangguan, dan mengoptimalkan waktu kerja secara simultan berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel manajemen waktu adalah  $2,182 > t_{tabel}$  sebesar  $2,09302$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel manajemen waktu ( $X_1$ ) personel ACO berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Selanjutnya, variabel manajemen waktu secara simultan dengan variabel lainnya berpengaruh kuat terhadap keselamatan penerbangan sebesar 94,9%.

## 2. Budaya kerja

Tim penulis menemukan bahwasannya budaya kerja sangatlah dipatuhi dan dilakukan oleh seluruh personel ACO bahkan oleh seluruh personel di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Di dalam perusahaan, personel terdiri dari berbagai latar belakang suku dan budaya. Namun, seluruh personel bisa menyatukannya sehingga bisa membentuk tim yang solid, para personel setiap kali bertemu selalu saling bertegur

sapa. Seluruh personel terbiasa untuk menyapa dan tersenyum kepada seluruh personel yang ditemui. Jadi, budaya kerja bisa menumbuhkan kepekaan dan juga kepedulian antar personel sehingga menambah kesolidan dalam tim. Ada satu lagi budaya kerja yang selalu dibanggakan oleh personel ACO di Perum LPPNPI Cabang Surabaya yakni adanya budaya untuk saling memberikan penghargaan atas prestasi yang diperoleh oleh personel. Jadi personel tidak hanya tertekan oleh pekerjaan yang begitu banyak, namun ia akan mendapat penghargaan atas apa yang ia kerjakan. Hal ini sangatlah menumbuhkan semangat dan motivasi kerja bagi setiap personel sehingga para personel bisa lebih fokus dan juga bisa terus memberikan pelayanan terbaiknya, baik bagi perusahaan maupun bagi *stakeholder*.

Secara keseluruhan, indikator kedisiplinan, kerjasama, ketepatan waktu, ketelitian/akurasi, dan kenyamanan kerja secara simultan berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya kerja adalah  $2,676 > t_{tabel}$  sebesar  $2,09302$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel budaya kerja ( $X_2$ ) personel ACO berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Selanjutnya, variabel budaya kerja secara simultan dengan variabel lainnya berpengaruh kuat terhadap keselamatan penerbangan dengan persentase sebesar 94,9%.

## 3. Etika kerja

Dari hasil penelitian, tim penulis juga menemukan bahwasannya etika kerja sangatlah dipatuhi dan dilakukan oleh seluruh personel ACO bahkan oleh seluruh personel di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Budaya kerja sangatlah erat

kaitannya dengan etika kerja. Sebagai contoh, ketika personel mengadakan rapat atau diskusi, terkadang para personel yang lebih muda memiliki pendapat ataupun usulan yang menggebu-gebu. Sehingga personel yang lebih tua atau lebih lama masa kerjanya bisa memberikan keseimbangan agar usulan tersebut meskipun tidak bisa dilaksanakan sepenuhnya, namun personel tersebut tetap merasa dihargai akan usulannya. Hal ini merupakan contoh etika kerja personel saat berdiskusi, adanya saling menghormati pendapat orang lain dan juga tidak menjatuhkan pendapat orang lain. Dengan begitu, semua personel akan merasa dihargai dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap psikologi personel yang nantinya juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun etika lainnya adalah adanya rasa ingin memberikan kenyamanan bagi para *stakeholder* khususnya bagi para *airlines* sehingga para personel diharapkan mampu membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan juga para *stakeholder*.

Secara keseluruhan indikator *integrity*, *solidity*, *accountability*, *focus on safety*, dan *excellent service* secara simultan berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel etika kerja adalah  $2,686 > t_{tabel}$  sebesar 2,09302 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel etika kerja ( $X_3$ ) personel ACO berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Selanjutnya, variabel etika kerja secara simultan dengan variabel lainnya berpengaruh kuat terhadap keselamatan penerbangan.

#### 4. Keselamatan penerbangan

Menyediakan layanan yang mengutamakan keselamatan penerbangan merupakan salah

satu misi yang diusung oleh Perum LPPNPI untuk mencapai visinya yakni menjadi penyedia jasa navigasi penerbangan bertaraf internasional. Oleh karena itu, seluruh faktor yang mempengaruhi keselamatan penerbangan haruslah diketahui dan diperhatikan dengan tujuan agar perusahaan mampu menjamin keselamatan penerbangan.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwasannya untuk memberikan pelayanan yang prima terkait keselamatan penerbangan, personel ACO selalu mendistribusikan dan mengelola data penerbangan dengan sistem manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja yang baik. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner responden dengan persentase sebesar 90,5% yang menyatakan sangat setuju.

Salah satu faktor yang sangat perlu untuk diperhatikan adalah terkait kinerja personelnnya. Oleh karena itu, tim penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana proses kinerja personel khususnya kinerja personel ACO di Perum LPPNPI Cabang Surabaya terkait manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerjanya. Setelah dilakukan keseluruhan proses pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan kuesioner, tim penulis dapat melihat keterkaitan dan korelasi antara manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja dengan keselamatan penerbangan. Setelah dilakukan perhitungan, berdasarkan hasil/output uji F, diketahui nilai Sig. adalah 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel manajemen waktu ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan etika kerja ( $X_3$ ) personel ACO secara bersama-sama berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Selanjutnya, tim penulis melakukan uji T dan menghasilkan bahwa variabel manajemen waktu ( $X_1$ ), budaya



kerja (X<sub>2</sub>), dan etika kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara kuat terhadap variabel keselamatan penerbangan (Y) sebesar 94,9%. Sedangkan sisanya (100% - 94,9% = 5,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja personel ACO terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya, dapat disimpulkan bahwa hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja  $> t_{tabel}$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain variabel manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja personel ACO berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil/output koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  adalah sebesar 0,949 yang mengandung arti bahwa variabel manajemen waktu (X<sub>1</sub>), budaya kerja (X<sub>2</sub>), dan etika kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara kuat terhadap variabel keselamatan penerbangan (Y) sebesar 94,9%. Sedangkan sisanya (100% - 94,9% = 5,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja personel ACO terhadap keselamatan penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya, saran-saran yang diajukan untuk dilakukan yaitu sebagai berikut:

a. Bagi manajemen dan personel ACO Perum LPPNPI Cabang Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, tim penulis sangat mengapresiasi manajemen waktu, budaya kerja, dan etika kerja yang telah diterapkan oleh personel ACO yang menurut kacamata tim penulis telah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur manajemen Perum LPPNPI Cabang Surabaya. Diharapkan agar seluruh personel ACO bisa menjadi personel yang terampil dan selalu memiliki inisiatif dalam mengelola waktu secara efektif dan efisien sehingga terwujud kinerja yang memuaskan. Budaya kerja yang baik agar tetap dipertahankan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif untuk membangun rasa kerjasama dan koordinasi baik internal maupun eksternal. Diharapkan agar seluruh personel ACO bisa terus bekerja secara profesional dan penuh integritas dalam melaksanakan tanggungjawab dan tugas yang diemban serta tetap menempatkan keselamatan penerbangan menjadi hal yang utama.

b. Bagi Politeknik Penerbangan Surabaya

Tim penulis berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk membentuk karakter para Taruna Diploma 3 Komunikasi Penerbangan di Politeknik Penerbangan Surabaya agar mempunyai karakter dan profesional dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan dengan tepat pada waktunya dan mempunyai rasa simpati serta empati dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik sehingga menjadikan lingkungan civitas kampus menjadi harmonis dan kondusif.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Tim penulis memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan lebih luas mengenai manajemen sumber daya manusia bagi personel ACO di Perum LPPNPI Surabaya

dalam rangka peningkatan kinerja, keamanan, dan keselamatan penerbangan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [2] Adebisi, J. F (2013). *Time management practices and its effect on business performance*. *Canadian Social Science*, 9 (1). Montreal: Canadian Research & Development Center of Sciences and Cultures.
- [3] Airnav Indonesia. 2019. *Standar Prosedur Operasi (SOP) AFS*. Surabaya: Airnav Indonesia.
- [4] Akbar, S.P dan H. Usman. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [6] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- [8] Badan Pusat Statistika. 2019. *Jumlah Penumpang Pesawat di Bandara Utama (Orang)*, diakses dari [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id), pada 30 Maret 2020.
- [9] Claessens, S., Djankov, S., Fan, J., Lang, L. (1999). *Expropriation of minority shareholders: evidence from East Asia*. Policy Research paper 2088.
- [10] Claessens, S., Djankov, S., & Lang, L. H., (2000b). *The separation of ownership and control in East Asian corporations*. *Journal of Financial Economic*, 58, 81-112.
- [11] Drucker, Peter.F, 1999. *Manajemen: Tugas, Tanggung Jawab dan Praktek*. Jakarta: PT Gramedia.
- [12] Fisher, Simon. et al. 2001. *Mengelola Konflik, keterampilan, & strategi untuk bertindak*. Cetakan Pertama, Alih Bahasa S.N.Kartikasari,dkk. The British Council, Indonesia, Jakarta.
- [13] Keraf, Gorys. 2009. *Diksi dan Gaya Bahasa*. Jakarta: Gramedia.
- [14] König, et al . 2007. *Time management problems and discounted utility*. *The journal of Psychology*. 141(3), 321-334.
- [15] Meilistika, Hajar Wahyu. 2011. *Hubungan Manajemen Waktu dengan Prokastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja (Studi pada mahasiswa Semester Akhir Jurusan Psikologi Unnes)*
- [16] Menteri Perhubungan Republik Indonesia. 2016. *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 93 Tahun 2016 Tentang Program Keselamatan Penerbangan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [17] Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [18] Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [19] Program Pascasarjana. 2016. *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Universitas Gadjah Mada.
- [20] Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [21] Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- [22] Singh, J.K., & Jain, M. 2013. *A study of employees' job satisfaction and its*

- impact on their performance. Journal of Indian Research. 1(4), 105-111.
- [23] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- [25] Suhendi H. & Anggara S. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [26] Taylor. 1990. Manajemen Waktu Menurut Para Ahli. Jakarta: Gramedia. Penulis1 A, Penulis2 A. Judul Makalah. *Nama jurnal atau singkatannya*. tahun; Vol.(Issue): halaman.