



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PADA UNIT AVSEC (AVIATION SECURITY) PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL JUANDA SURABAYA

Alya Maharani Putri<sup>1</sup>, Kifni Yudioanto<sup>2</sup>

Progdi DIV Manajemen Transportasi Udara, [alya@gmail.com](mailto:alya@gmail.com), Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.

**ABSTRACT**, *The Covid-19 pandemic is very dangerous and has resulted in many activities being delayed and causing new regulations to prevent it. The Covid-19 pandemic has also had an impact on air transportation modes, especially for Avsec (Aviation Security) officers. The purpose of this study was to determine whether the work environment and discipline had an effect on the performance of Avsec officers at Juanda International Airport, Surabaya. Using the quantitative method a sample of 80 Avsec officers. Data was collected by distributing questionnaires, which were then processed through SPSS version 25. As a result of the study, there was a significant simultaneously and partially significant effect on the performance of Avsec officers with a significance value of  $0.00 < 0.05$  and a significant value of work environment variable  $0,00 < 0.05$  means that the work environment partially affects the performance of Avsec officers, while the discipline variable has a significant value of  $0.00 < 0.05$ , which means that the discipline variable affects the performance of Avsec officers. The effect of work environment and discipline on Avsec (Aviation Security) officers is 69.1% while the remaining 30.9% is influenced by other variables.*

**Keywords:** *work environment, discipline, performance, aviation security.*

**Abstrak** Pandemi Covid-19 sangat berbahaya serta mengakibatkan banyak kegiatan yang tertunda dan menimbulkan peraturan baru dalam mencegahnya. Masa pandemi Covid-19 ini berdampak juga terhadap moda transportasi udara terutama bagi petugas Avsec (*Aviation Security*). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah berpengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Menggunakan metode kuantitatif sampel berjumlah 80 petugas Avsec. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang selanjutnya datanya diolah melalui SPSS versi 25. Sebagai hasil penelitian, terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja petugas Avsec dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan variabel lingkungan kerja nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Avsec sedangkan variabel disiplin nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  artinya variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja petugas Avsec. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap petugas Avsec (*Aviation Security*) sebesar 69,1% sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi variabel lain.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, disiplin, kinerja, *aviation security*.

### 1. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 sangat berbahaya serta mengakibatkan banyak kegiatan yang tertunda dan menimbulkan peraturan baru dalam mencegahnya. Masa pandemi Covid-19 ini berdampak juga terhadap moda transportasi udara terutama bagi petugas Avsec (*Aviation Security*). Khususnya pada lingkungan kerja maupun disiplin yang akan berpengaruh pada kinerja petugas Avsec tersebut. Dalam menunjang keselamatan dan keamanan perusahaan PT Angkasa Pura I Supports Bandar Udara Internasional khususnya di Juanda Surabaya perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yaitu petugas Avsec.

Avsec merupakan unit yang bertanggung jawab di dalam keamanan operasi penerbangan maupun fasilitas pada Bandar Udara yang mencakup keamanan penumpang, barang, pesawat, fasilitas, objek vital, sisi darat dan sisi udara, dll. Kinerja petugas Avsec pun perlu didukung oleh lingkungan kerja dan disiplin agar lebih meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik, apalagi ditengah pandemi sekarang, yaitu pandemi corona (Covid-19). Sejauh ini celah yang diperoleh dari penelitian relevan yang terdahulu yaitu masih belum ada

yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan terhadap kinerja petugas Avsec di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya khususnya di masa pandemi Covid-19.

Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak dalam penyediaan barang atau jasa secara umum dan secara khusus terutama kepada induk dalam rangka meningkatkan layanan berkualitas pengelolaan bandara yang modern. Tujuan pengelolaan dalam menjalankan perusahaan PT Angkasa Pura Supports Bandara Juanda Surabaya berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Maksimal yang dimaksud adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Bandara ini melayani penerbangan dengan maskapai Garuda Indonesia, Lion Air, Citilink, Indonesia Airasia, Sriwijaya Air, Wings Air, Kal Star Aviation, Batik Air, Nam Air, Susi Air, Trigana Air Services, Cathay Pacific, Tiger Air, Eva Air, Royal Brunei Airways, Silk Air, Singapore Airlines, dan Jet Star.

Dengan terjadinya pandemi Covid-19, penggunaan moda transportasi khususnya moda transportasi udara juga berdampak, yaitu dengan penurunan penumpang, petugas yang harus ekstra menjaga diri sendiri atau menjaga diri dengan orang sekitar dan pihak bandara yang harus menetapkan ketat protokol kesehatan di lingkungan bandara. Membuat kegiatan yang biasanya berjalan dengan normal menjadi sedikit terhambat, seperti sebelum adanya pandemi Covid-19 petugas Avsec melakukan pemeriksaan dokumen, pemeriksaan penumpang, bagasi dan bagasi kabin ataupun pengecekan calon penumpang dengan detail dan tidak berjarak namun dengan situasi saat ini petugas Avsec sekarang harus ekstra sesuai dengan protokol yang berlaku yaitu melakukan pengecekan dengan berjarak, menggunakan masker, *face shield*, dan sarung tangan, bahkan calon penumpang juga diharuskan membawa surat keterangan bebas Covid-19. Mengacu pada Surat Edaran Satgas Penanganan COVID-19, Nomor 12 Tahun 2021 tentang Ketentuan Perjalanan Orang Dalam Negeri dalam Masa Pandemi Covid-19 dan Surat Edaran Kemenhub Nomor 26 Tahun 2021.

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai lingkungan kerja serta disiplin para petugas Avsec dengan adanya kebijakan baru sesuai dengan pandemi yang kita semua hadapi, maka Peneliti ingin mengungkap sejauh mana pengaruh lingkungan kerja serta disiplin terhadap kinerja petugas pada unit Avsec pada masa Pandemi Covid-19 di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Berikut adalah permasalahan yang Peneliti rumuskan, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Avsec?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja petugas Avsec?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas Avsec?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja. Menurut Siagian (2014) terdapat dua dimensi lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dengan semua keadaan berbentuk fisik dimana terdapat disekitar tempat kerja serta mempengaruhi karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik terciptanya hubungan kerja dengan harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja fisik terdiri beberapa indikator, yaitu: Bangunan tempat kerja, Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas, dan Tersedianya sarana angkutan, Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu: Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan, dan Kerja sama antar karyawan.

### **2.2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kondisi/perilaku/sikap karyawan yang menaati dan mematuhi terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Heidjrachaman dan Husnan (2000) dikutip Sinambela (2012) disiplin adalah adanya kepatuhan yang terjamin dari perorangan atau kelompok terhadap perintah dengan inisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (2015) terdiri dari: Kehadiran, Ketaatan peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, dan Bekerja etis.

### 2.3. Kinerja

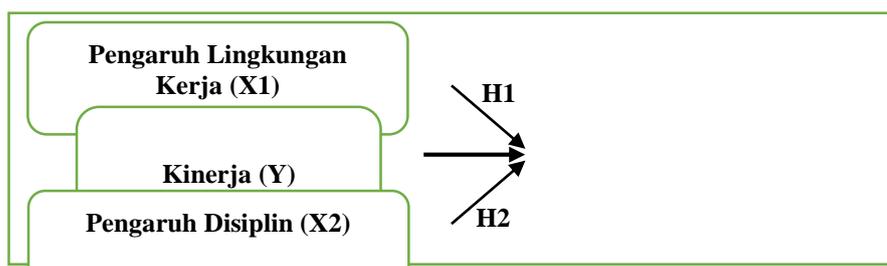
Kinerja diartikan hasil dari pencapaian dengan standar yang berlaku pada perusahaan tersebut. Menurut Bangun (2012) dan Anjani R (2019) dikutip dari Sinta (2019) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja memiliki dimensi Mathis (2006) dalam Krismawidia (2019): Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan kerja sama.

### 2.4. Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi Kinerja Petugas

H2: Disiplin (X2) mempengaruhi Kinerja Petugas

H3: Lingkungan Kerja dan Disiplin bersama-sama mempengaruhi Kinerja Petugas



Gambar 1. Model Hipotesis

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penentuan sampel dan responden dengan kriteria tertentu menggunakan teknik *purposive sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yang mana responden merupakan petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yang masih aktif selama pandemi Covid-19. Kuesioner disebar dan digunakan sebagai pengumpulan data serta diukur dengan skala likert. Instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda serta uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi sebagai pengujian hipotesisnya.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data responden berjumlah 80 responden sebagai ukuran sampel yang telah ditentukan, berikut adalah karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini: Jenis kelamin, usia, program studi, dan intensitas pembelian dalam setahun terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-Laki	65	81,0%	100,0%
	Perempuan	15	19,0%	
Pendidikan Terakhir	SMA	64	80,0%	100,0%
	Diploma	3	4,0%	
	Strata 1	13	16,0%	
Masa Kerja	1-2 Tahun	3	4,0%	100,0%
	2-3 Tahun	4	5,0%	
	3-4 Tahun	4	5,0%	
	4-5 Tahun	4	5,0%	
	>5 Tahun	65	81,0%	

Sumber: Peneliti, Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1, responden dengan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki sebanyak 65 responden atau 81%, dan diikuti dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden atau 19%.

Responden dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah SMA sebanyak 64 responden atau 80%, diikuti dengan Strata 1 sebanyak 13 responden atau 16%, dan yang terakhir adalah Diploma sebanyak 3 responden atau 4%.

Responden dengan masa kerja terbanyak adalah diatas 5 tahun dengan sebanyak 65 responden atau 81%, dan diikuti oleh 2-3 tahun, 3-4 tahun, dan 4-5 tahun dengan masing-masing sebanyak 4 responden atau 5%, dan yang terakhir 1-2 tahun sebanyak 3 responden atau 4%.

#### 4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan sebagai tolak ukur ketepatan atau valid tidaknya instrumen penelitian atau butir pernyataan menggunakan penghitungan *Pearson Product Momen* dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yang diperoleh dari nilai derajat kesalahan yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 0,05 dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,220. Sehingga semua butir kuesioner dapat dinyatakan valid, jika r hitung nilainya positif dan lebih besar dari r tabel.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas yang dilakukan sebagai tolak ukur kehandalan atau stabilitas variabel penelitian menggunakan penghitungan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0,600. Sehingga semua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,600.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan	Cronbach alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	LK1	0.762	Valid	0,808	Reliabel
	LK2	0.781	Valid		Reliabel
	LK3	0.753	Valid		Reliabel
	LK4	0.749	Valid		Reliabel
	LK5	0.697	Valid		Reliabel
	LK6	0.569	Valid		Reliabel
Disiplin (X2)	D1	0,573	Valid	0,860	Reliabel
	D2	0,683	Valid		Reliabel
	D3	0,648	Valid		Reliabel
	D4	0,760	Valid		Reliabel
	D5	0,782	Valid		Reliabel
	D6	0,681	Valid		Reliabel
	D7	0,658	Valid		Reliabel
	D8	0,719	Valid		Reliabel
	D9	0,509	Valid		Reliabel
	D10	0,542	Valid		Reliabel
	D11	0,623	Valid		Reliabel
Kinerja (Y)	K1	0,740	Valid	0,879	Reliabel
	K2	0,735	Valid		Reliabel
	K3	0,781	Valid		Reliabel
	K4	0,800	Valid		Reliabel
	K5	0,746	Valid		Reliabel
	K6	0,771	Valid		Reliabel
	K7	0,763	Valid		Reliabel
	K8	0,570	Valid		Reliabel
	K9	0,388	Valid		Reliabel
	K10	0,619	Valid		Reliabel

Sumber: *Output SPSS, Data Diolah* (2022)

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan adalah lebih besar dari 0,220 atau dengan kata lain setiap butir pernyataan dikatakan valid. Selain itu, setiap variabel penelitian telah

menunjukkan nilai *Cronbach' Alpha* lebih besar dari 0,600 atau dengan kata lain setiap butir pernyataan dikatakan reliabel.

#### 4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk memprediksi dan mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan regresi linear berganda. Dalam analisis ini dapat diketahui untuk menjawab apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	
Konstanta	4,026	
Lingkungan Kerja	0,763	
Disiplin	0,415	

Sumber: *Output SPSS 25, Data Diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan persamaan regresi linear berganda, rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,026 + 0,763 + 0,415 + e$$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijadikan acuan untuk dikemukakan seperti di bawah ini:

Nilai konstanta positif sebesar 4,026 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,763 positif dengan kata lain jika terdapat penambahan satu satuan variabel Lingkungan Kerja, maka kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya bertambah sebesar 0,273 satuan. Maka dapat dinyatakan bahwa terjadi hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel kinerja petugas Avsec (Y).

Pada variabel Disiplin (X2) nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,624 positif dengan kata lain jika terdapat penambahan satu satuan variabel Disiplin, maka kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya bertambah sebesar 0,624 satuan. Selain itu, dapat dinyatakan bahwa terjadi hubungan yang searah antara variabel Disiplin (X2) dengan variabel kinerja petugas Avsec (Y).

#### 4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Hipotesis

t hitung	Sig.	F hitung	Sig.	R Square
4,882	0,000	86,003	0,000	0,691
5,774	0,000			

Sumber: *Output SPSS 25, Data Diolah (2022)*

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga pengujian, yaitu Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji t (Parsial), yang mana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  setiap variabel bebas dengan  $t_{tabel}$  uji t, yang menggunakan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Jadi jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai Sig. variabel independent  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis pertama dan kedua diterima. Untuk mendapatkan nilai  $t_{tabel}$ , rumus perhitungannya ialah:

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1 \text{ atau df residual}) \quad t_{tabel} = (0,025; 77)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2; 80-2-1) \qquad t_{\text{tabel}} = 1,991$$

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel lingkungan kerja sebesar 4,882 atau lebih besar dari 1,991. Hasil analisis sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Hal ini juga ditunjukkan pada nilai  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel disiplin yaitu sebesar 5,774 atau lebih besar dari 1,991. Hasil analisis sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Uji F (Simultan), yang mana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. pengujian ini, dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama dapat diterima. Untuk mendapatkan nilai  $F_{\text{tabel}}$ , rumus perhitungannya ialah

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= (k; n - k) & F_{\text{tabel}} &= (2; 78) \\ F_{\text{tabel}} &= (2; 80 - 2) & F_{\text{tabel}} &= 3,112 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 86,003 atau lebih esar dari 3,112. Hasil analisis sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi), yang mana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dapat ditinjau dari nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang mana untuk memaparkan besarnya nilai koefisien determinasi harus diubah ke dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1, model regresi dianggap semakin baik jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,691 (69,1%). Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa kemampuan model lingkungan kerja (X1) dan disiplin (X2) menerangkan variasi variabel kinerja (Y) sebesar 69,1% dan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4.4 Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Keputusan Pembelian (Y)

Hasil penelitian yaitu variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja petugas (Y) secara signifikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig.  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja positif terhadap kinerja petugas Avsec yang semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

#### 4.5 Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Keputusan Pembelian (Y)

Sedangkan variabel disiplin (X2) menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kinerja petugas (Y) dengan nilai sig.  $0,00 < 0,05$  dalam uji t. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya meningkatnya disiplin maka akan mempengaruhi kinerja petugas Avsec begitupun sebaliknya.

#### 4.6 Pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Keputusan Pembelian (Y)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Dapat dilihat nilai  $F_{\text{hitung}}$  86,003 > nilai  $F_{\text{tabel}}$  3,11 dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak. Menandakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Fatmawati dan Rachmawati (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja petugas Avsec (Aviation Security) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya memiliki nilai R square sebesar 0,691 artinya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja petugas Avsec (Aviation Security) sebesar 69,1% sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.
2. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.
3. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

### Saran

Saran yang dapat peneliti berikan:

1. Petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang semakin kondusif pada saat pandemi Covid-19.
2. Agar petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya lebih disiplin dalam bekerja guna menciptakan kenyamanan bersama pada pandemi Covid-19.
3. Petugas Avsec Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya selalu melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku selama pandemi Covid-19 agar tetap terjaga dari virus corona.
4. Bagi peneliti berikutnya, untuk dapat melakukan identifikasi variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini dan dapat memaksimalkan objek dan waktu penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati, E., dan R. Rachman. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Militer Angkatan Udara di Lanud Abdulrachman Saleh Malang. *Jurnal Manajemen Jaya Negara* 9 (2): 140-147. 2017.
- Krismawidia, I. G. K. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Supadio Pontianak. *Jurnal Universitas Tanjungpura* 7 (1): 1-13.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. 2014.
- Putri, Sinta Herlini dan Onsardi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)* 1 (1), 26-39, 2020.
- Surat Edaran Ketua Satuan Tugas Penanganan COVID-19 Nomor 12 Tahun 2021 tentang Ketentuan Perjalanan Orang Dalam Negeri Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).
- Krismawidia, I. G. K. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Supadio Pontianak. *Jurnal Universitas Tanjungpura* 7 (1): 1-13.
- Surat Edaran Menteri Perhubungan Nomor SE 26 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Perjalanan Orang Dalam Negeri Dengan Transportasi Udara Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease (COVID-19).
- Zainal, Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2015.