

PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, INTEGRITAS DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) UNIT AVIATION SECURITY ACEH

Yuwanda Ardiansyah¹, Nelly², Susanti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹yuwandaardiansyah449@gmail.com

²nelly@serambimekkah.ac.id

³susanti@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh fleksibilitas jam kerja, integritas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda dengan ukuran sampel penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security. Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security. Fleksibilitas jam kerja, integritas dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security.

Kata Kunci: Fleksibilitas Jam Kerja, Integritas, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, tetapi untuk mencapai tujuan yang efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Unsur yang terdapat di dalam sumber daya perusahaan salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Peran Manajemen SDM adalah untuk mengelola, mengatur dan mengawasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat efektifitas kinerja karyawan diantaranya faktor fleksibilitas jam kerja, integritas dan pengembangan karir.

Fleksibilitas jam kerja akan memberikan kelonggaran waktu kerja yang lebih besar dan dapat mendorong para karyawan punya inisiatif kerja sehingga mendapatkan ide kreatif saat melaksanakan suatu aktivitas juga bertanggung jawab terhadap kinerjanya dan tidak bergantung pada perintah atasan (Malayu, 2022). Jadwal kerja yang fleksibel, atau *flexitime* memberikan kendali yang lebih personal kepada karyawan atas jam-jam mereka bekerja setiap hari. Jadwal kerja yang dimampatkan yang didiskusikan sebelumnya memberikan waktu libur kepada para karyawan selama jam kerja “normal”, tetapi mereka masih harus mengikuti jadwal regular dan yang telah ditentukan pada hari-hari ketika mereka bekerja. Fenomena fleksibilitas jam kerja yang terjadi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) khususnya Unit Aviation Security Aceh adalah fleksibilitas yang mengacu pada karyawan dimana mereka memiliki kesempatan untuk

menentukan serta mengubah jadwal kerja mereka untuk mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Namun hal ini tidak setiap saat bisa diterapkan, karena pada Unit Aviation Security Aceh ada penerapan jadwal piket berkala dimana hal ini hanya bisa mengubah rekan piket tidak dengan waktu piket.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu integritas, integritas mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Dalam dunia kerja integritas menjadi suatu hal yang penting, sebuah integritas dapat dijadikan suatu tolak ukur seorang karyawan apakah karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi atau tidak dan dapat dijadikan sebuah acuan apakah karyawan tersebut akan selalu melakukan perbuatan yang beretika serta terpuji, baik sedang terlihat ataupun tidak dilihat siapapun (Fajarianto, 2023). Fenomena yang terjadi pada Unit Aviation Security Aceh mengenai integritas, dimana kurang adanya sifat yang berintegritas atau menyatu dalam bekerja bagi seorang karyawan. hal ini tentu akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan serta mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dalam kasus ini banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya hanya sekedar bekerja tidak memiliki rasa cinta kepada perusahaannya (Radhiana & Arsyad, 2022). Padahal karyawan yang baik harus memiliki sifat rasa memiliki terhadap perusahaannya dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selain adanya faktor fleksibilitas jam kerja dan integritas yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka adapun faktor lainnya yaitu pengembangan karir yang merupakan usaha dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja (Bianca, 2016). PT. Angkasa Pura II (Persero) dalam pengembangan karir salah satunya yaitu dengan mengadakan promosi jabatan. Pengembangan karir dilakukan perusahaan dengan tahap penyeleksian yang bersifat administratif, seperti berdasarkan hasil penilaian kompetensi, pengalaman masa kerja, tingkat pendidikan karyawan dan memiliki kemampuan berkomunikasi. Fenomena yang terjadi pada Unit Aviation Security Aceh adalah proses seleksi untuk pengembangan karir atau promosi yang dilihat dari masa kerja karyawan, syaratnya adalah minimal karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun, untuk seleksi tingkat pendidikan syaratnya adalah karyawan dengan lulusan minimal D3, namun lulusan SMK/SMA juga bisa saja mendapatkan kenaikan jabatan dengan syarat nilai kompetensi memasuki kriteria perusahaan, dan karyawan harus memiliki kemampuan komunikasi baik secara lisan mau pun tertulis, seperti halnya menyampaikan pendapat atau saran kepada pimpinan dan rekan-rekan kerja dengan baik, sehingga penyampaian dapat diterima.

Kunci utama keberhasilan dari perusahaan tentu saja sumber daya manusia yang paling berpengaruh terhadap perusahaan yaitu kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok didalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum moral serta etika, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi (Syamsuddin et al., 2022). Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai tersebut dan dapat tercapai apabila adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada dasarnya kinerja dilihat dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Safri et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Aviation Security Aceh. Adapun data populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan. Mengingat jumlah karyawan relatif kecil, maka

pengambilan sampel dilakukan dengan “teknik sampling sensus”, di mana seluruh karyawan menjadi sasaran pengambilan sampel. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh fleksibilitas jam kerja, integritas dan pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Aviation Security Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu fleksibilitas jam kerja (X_1), integritas (X_2) dan pengembangan karir (X_3) serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (Arikunto, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk melihat Pengaruh fleksibilitas jam kerja, integritas dan pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Aviation Security Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,621	0,174	0,565	2,008	0,001
Fleksibilitas Jam Kerja (X_1)	0,539	0,110	4,900	2,008	0,001
Integritas (X_2)	0,632	0,061	6,331	2,008	0,000
Pengembangan Karir (X_3)	0,474	0,110	4,309	2,008	0,003

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,621 + 0,539X_1 + 0,632X_2 + 0,474X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Koefesien Regresi (β)

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,621 artinya bila mana fleksibilitas jam kerja (X_1), integritas (X_2) dan pengembangan karir (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh adalah sebesar 0,621 pada satuan skala likert.

Koefisien regresi fleksibilitas jam kerja (X_1) sebesar 0,539. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel fleksibilitas jam kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh sebesar 53,9% dengan asumsi variabel integritas (X_2) dan pengembangan karir (X_3) dianggap konstan. Sedangkan koefisien regresi integritas (X_2) sebesar 0,632. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel integritas secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security

Aceh sebesar 63,2% dengan asumsi variabel fleksibilitas jam kerja (X_1), dan pengembangan karir (X_3) dianggap konstan. Selanjutnya koefisien regresi pengembangan karir (X_3) sebesar 0,474. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengembangan karir secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh sebesar 47,4% dengan asumsi variabel fleksibilitas jam kerja (X_1) dan integritas (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel integritas mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 63,2%. Pengujian simultan terhadap Pengaruh fleksibilitas jam kerja, integritas dan pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Aviation Security Aceh dapat dilihat pada Tabel 2.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi Pengaruh Pengalaman Kerja, Dukungan Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Karir Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) dapat dijelaskan Pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,321	3	6,440	14,677	,000 ^b
	Residual	3,099	51	,052		
	Total	22,421	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir (X_3), fleksibilitas jam kerja (X_1), integritas (X_2)

Sumber: *Data Primer, 2024 (diolah)*

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,677 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,790. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (14,677) lebih besar dari F_{table} (2,790). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel fleksibilitas jam kerja (X_1), integritas (X_2) dan pengembangan karir (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh.

Uji Secara Parsial

Pengaruh fleksibilitas jam kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (4,900) lebih besar dari t_{tabel} (2,008), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh artinya pengalaman kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh.

Pengaruh integritas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (6,331) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,008) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh.

Pengaruh pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar (4,309) sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,008. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel integritas mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 63,2%. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,621 artinya bila mana fleksibilitas jam kerja (X_1), integritas (X_2) dan pengembangan karir (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh adalah sebesar 0,621 pada satuan skala likert.

Koefisien regresi fleksibilitas jam kerja (X_1) sebesar 0,539. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel fleksibilitas jam kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh sebesar 53,9% dengan asumsi variabel integritas (X_2) dan pengembangan karir (X_3) dianggap konstan. Sedangkan koefisien regresi integritas (X_2) sebesar 0,632. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel integritas secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh sebesar 63,2% dengan asumsi variabel fleksibilitas jam kerja (X_1), dan pengembangan karir (X_3) dianggap konstan. Selanjutnya koefisien regresi pengembangan karir (X_3) sebesar 0,474. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengembangan karir secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh sebesar 47,4% dengan asumsi variabel fleksibilitas jam kerja (X_1) dan integritas (X_2), dianggap konstan.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,855 artinya bahwa sebesar 85,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan fleksibilitas jam kerja (X_1), integritas (X_2) dan pengembangan karir (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 14,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel tersebut seperti loyalitas, disiplin, pengalaman dan lain lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan, fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh. Fleksibilitas jam kerja, integritas dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Unit Aviation Security Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bianca. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 1(No. 4), 334- 340.
- Dharma, Surya. (2019). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fajarianto. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Integritas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. *Jurnal Bisnis Strategi* Vol. 23 No. 1 Hal. 1-11
- Malayuja. (2022). Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh. *Jurnal Serambi Akademica*, 10(9), 1135-1146.
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Setiastuti. 2022. Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *Universitas Negeri Medan*, No. 2 Vol. 2 Hal. 1-17.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2). <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.56>.