

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UNIT AIRPORT RESCUE AND FIRE
FIGHTING (ARFF) PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA
INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR**

Rachmat Kurniawan,Hafipah,Amiruddin

kurniawan9246@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Sampel yang digunakan sebanyak 76 responden dengan metode pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,155 lebih besar dari nilai t-tabel 1,993. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 4,984 lebih besar dari nilai t-tabel 1,993.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di zaman modern saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Tersedianya sumber daya manusia di dalam organisasi tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitas nya dengan melakukan suatu usaha. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan perusahaan sebagai wadah dalam mengurangi faktor penurunan kinerja pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen et al., 2021). Menurut Eni Mahawati dkk (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Selain beban kerja, kinerja karyawan juga turut dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. Menurut (Nova Syafrina, 2018) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendongkrak semangat kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Eni Mahawati dkk (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Lingkungan Kerja

Sudaryo .et.all. (2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis dan prestasi pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Maharani and Budianto (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2. Faktor Eskternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Rencana ruang kerja
2. Rancangan pekerjaan
3. Kondisi lingkungan kerja
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mangkunegara (2017, hlm. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kasual. Pendekatan asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada dilaksanakan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF) yang terletak 30 km dari Kota Makassar yang beralamat di Jalan Airport No. 1, Kec. Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90552. Waktu penelitian selama kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan Juli 2024 sampai September 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sultan Hasanuddin Makassar yang berjumlah 76 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2017: 85).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Dokumentasi
2. Wawancara (Interview)
3. Kuesioner

Teknis Analisis

1. Uji kualitas data
 - a. Uji validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Analisis Deskriptif Responden
3. Analisis Deskriptif
4. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
5. Analisis Koefisien Determinan
6. Uji Hipotesis
 - a. Uji T Hitung (Uji Parsial)
 - b. Uji F Hitung (Uji Simultan)
7. Analisis Regresi Linier Berganda

HASIL PENELITIAN

PT.Angkasa Pura 1 (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara dalam lingkungan Department Perhubungan yang dipimpin oleh seorang Direktur Utama dibantu beberapa Direktur yang menjalankan tugas pokoknya mengusahakan dan menyelenggarakan penyediaan jasa kebandar udaraan dan bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham.

Sampai saat ini PT. Angkasa Pura I (Persero) diberi kepercayaan oleh pemerintah untuk mengelola 13 Bandar Udara di kawasan timur Indonesia. Bandar udara tersebut adalah, Bandar Udara Ngurah Rai – Denpasar, Juanda - Surabaya, Hasanuddin – Makassar, Sepingan – Balikpapan, Fran Kaiseipo – Biak, Sam Ratulangi – Manado, Achmad Yani – Semarang, Selaparang – Mataram dan El Tari – Kupang. Selain itu, Angkasa Pura Airports saat ini memiliki 5 (lima) anak perusahaan, yaitu PT Angkasa Pura Logistik, PT Angkasa Pura Properti, PT Angkasa Pura Suport, PT Angkasa Pura Hotel, dan PT Angkasa Pura Retail.

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No Pertanyaan	Person Correlation	Sig (2-Tailed)	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,695	0,000	0,2272	Valid
X1.2	0,560	0,000	0,2272	Valid
X1.3	0,546	0,000	0,2272	Valid
X1.4	0,729	0,000	0,2272	Valid
X1.5	0,716	0,000	0,2272	Valid
X1.6	0,058	0,000	0,2272	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2024

Tabel 4.1 menunjukkan variabel beban kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan yang disebarkan ke 76 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel (0,2272) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan beban kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Pertanyaan	Person Correlation	Sig (2-Tailed)	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,833	0,000	0,2272	Valid
X2.2	0,835	0,000	0,2272	Valid
X2.3	0,906	0,000	0,2272	Valid
X2.4	0,774	0,000	0,2272	Valid
X2.5	0,839	0,000	0,2272	Valid
X2.6	0,918	0,000	0,2272	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2024

Tabel 4.2 menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan yang disebarkan ke 76 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel (0,2272) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan lingkungan kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2024

No Pertanyaan	Person Correlation	Sig (2-Tailed)	r-tabel	Keterangan
Y1	0,800	0,000	0,2272	Valid
Y2	0,737	0,000	0,2272	Valid
Y3	0,768	0,000	0,2272	Valid
Y4	0,713	0,000	0,2272	Valid
Y5	0,771	0,000	0,2272	Valid
Y6	0,811	0,000	0,2272	Valid
Y7	0,731	0,000	0,2272	Valid
Y8	0,710	0,000	0,2272	Valid
Y9	0,815	0,000	0,2272	Valid
Y10	0,793	0,000	0,2272	Valid

Tabel 4.3 menunjukkan variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan yang disebarkan ke 76 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,2272) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan kinerja karyawan dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,701	Reliable
Lingkungan Kerja	0,923	Reliable
Kinerja Karyawan	0,921	Reliable

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha atas variabel beban kerja sebesar 0,701 variabel lingkungan kerja sebesar 0,923 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,921. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach's alpha >0,60.

Uji Koefisien Dterminan

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.254	4.161

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2024

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.254 atau 25.4. . Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X1 (Beban Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 25.4% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Uji Hipotesis

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Modal	Unstandardized Coefficients B	Std.Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
(Constant)	14.890	6.438		2.313	.024
Beban Kerjaa	.526	.244	.216	2.155	.034
Lingkungan Kerja	.718	.144	.500	4.984	.000

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2024

Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,034 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,155 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1,993.

Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,984 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1,993.

Uji F Hitung

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	475.628	2	237.814	13.737	.000 ^b
Residual	263.780	73	17.312		
Total	739.408	75			

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2024

Berdasarkan table 4.13 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 13,737 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (13,737) > diatas dari nilai F-tabel (3,122), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independent sangat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap 76 orang karyawan telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji hipotesis, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Saran

1. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memperhatikan porsi pembagian beban kerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.
2. perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan kerja tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan dan perusahaan juga harus menciptakan hubungan yang baik antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka melakukan pekerjaan.
3. perusahaan harus menjaga beban kerja dan lingkungan kerja karyawan dengan kondisi baik serta sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(3), 680–687.
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Eni Mahawati dkk. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, B. L. dan L. O. H. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Emba, 5(2), 1570–1580

- Fikratunil Khasifah, R. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–7.
- Munandar, Sunyoto, A. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Badan Penerbit Universitas Indonesia
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.
- Putri Auliya (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya).
- Riny Chandra dan Dody Adriansyah. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Ilmiah Magister Managemen Unikom*, 5(1), 670–678.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Rony Irawan et al. (2021). Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2021. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Sutoyo. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 187– 195. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/157073-IDpengaruh-beban-kerja-lingkungan-kerja-da.pdf>
- Wardhana, Aditya, et al. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Zulkifli. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Journal of Economic Management & Business*, 17(1), 105–116.