

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAPURA ANGKASA DI BANDAR UDARA RADEN INTEN II TANJUNG KARANG LAMPUNG

¹Muhammad Ferry Septian, ²Yulia Aji Puspitasari

^{1), 2)} *Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta*

Abstrak

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, Koesomowidjojo (2017). Menurut Moeheriono (2012) Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian yang telah diraih karyawan atas pelaksanaan tugas yang telah dikerjakan. kinerja karyawan dan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, dikarena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawan bisa melihat beban kerja terlebih dahulu hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung. Metode peneitian yang digunakan berupa metode metode kuantitatif. Responden yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 28. Populasi yang ada akan digunakan semua sebagai sampel. Uji Validitas menggunakan teknik kolerasi product moment pada level of significant 5% (0,05) dengan derajat r tabel = 0,388. Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel fasilitas beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilali sebesar 67,9%.

Kata Kunci: *Beban Kerja , Kinerja Karyawan, PT. Gapura Angkasa*

Abstract

Workload is an aspect that must be considered by every company, Koesomowidjojo (2017). According to Moeheriono (2012) Performance or performance is a description of the level of achievement that has been achieved by employees in carrying out the tasks that have been done. employee performance and workload are related to each other, because in an organization to give the right position to employees, you can see the workload first. This study aims to determine how much influence workload has on employee performance at PT. Sky Gate at Raden Inten II Tanjung Karang Airport, Lampung. The research method used is a quantitative method. Respondents used in this study were 28. The existing population will be used as samples. The validity test uses the product moment correlation technique at a significant level of 5% (0.05) with a degree of r table = 0.388. While the reliability test uses Cronbach Alpha. While the analysis technique used is simple linear regression. The results showed that there was an effect of the workload facility variable on employee performance with a value of 67.9%.

Keywords: *Workload, Employee Performance, PT. Gapura Angkasa*

Pendahuluan

Saat ini perkembangan moda transportasi di Indonesia sangat pesat. Ada banyak ragam yang ditawarkan mulai dari moda transportasi darat, laut serta udara. Transportasi udara sendiri banyak diminati karena menawarkan perjalanan yang cepat dengan waktu yang singkat. Dalam pengadaan jasa transportasi penerbangan ini tentu didukung dengan penyediaan pelayanan operasi bandar udara. PT. Gapura Angkasa merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pendukung operasi bandar udara. Untuk menjalankan kegiatannya tentu saja perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia karena manusia sendiri merupakan aset utama dalam organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan digunakan secara seimbang dan manusiawi. Dengan perkembangan kemajuan teknologi dan zaman era saat ini menuntut sebuah perusahaan untuk memiliki daya saing yang kuat di tengah ketatnya persaingan di era globalisasi saat ini. Dengan banyaknya persaingan dalam bidang tersebut, tingginya pekerjaan yang harus dilakukan menyebabkan dampak terhadap karyawan sehingga membuat karyawan mempunyai beban kerja.

¹ ¹ Email Address: 190209076@students.sttkd.ac.id

Received 10 Mei 2023, Available Online 30 Juli 2023

Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. kinerja karyawan dan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, dikarena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawan bisa melihat beban kerja terlebih dahulu hal tersebut (Hindayani). Beban kerja seorang karyawan tentu saja sangat mempengaruhi kualitas kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan penjelasan diatas maka tujuan serta maksud dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan referensi.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten II Lampung dan 2) seberapa besar pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu dan referensi terutama mengenai pemanfaatan sumber daya manusia. Dimana dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia dan beban kerja sangat mempengaruhi hasil pengerjaan suatu tugas.

Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Achyana (2016) menyatakan Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Achayana, 2016).

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu : Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan sebagainya. Selanjutnya ada Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya. Terakhir adalah Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. 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).

Beban kerja yang terlalu berat maupun ringan memiliki dampaknya masing-masing. Menurut Achayana, (2016) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut adalah Kualitas kerja yang menurun, keluhan pelanggan, serta kenaikan tingkat absensi. Adapun indikator beban kerja, Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator-indikator beban kerja yaitu sebagai berikut

1. Kondisi pekerjaan, Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
2. Penggunaan waktu, waktu kerja sesuai SOP dapat meminimalisir beban karyawan. Namun, banyak organisasi yang tidak memiliki SOP atau menerapkan SOP yang tidak konsisten dan cenderung menggunakan jam kerja karyawannya secara berlebihan atau kurang.
3. Target yang harus dicapai, Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentu berdampak langsung pada beban kerja karyawannya. Semakin besar ketidak seimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, maka semakin besar pula beban kerja yang akan diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki karakteristik tertentu (Mangkunegara 2002), Karakteristik yang dimiliki antara lain memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berikut merupakan indikator-indikator yang dimiliki kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012):

1. Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi volume keluaran atau hasil tugas - tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kerjasama, Kerjasama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya. Inisiatif Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

Perusahaan PT.Gapura Angkasa

PT. Gapura Angkasa adalah Perusahaan yang didirikan oleh Garuda Indonesia, Angkasa Pura I, dan Angkasa Pura II pada tanggal 26 Januari 1998 untuk menyediakan layanan pendukung operasi bandar udara, seperti penanganan apron, pergudangan, penumpang, bagasi, dan pesawat terbang, yang mana layanan-layanan tersebut sebelumnya disediakan sendiri oleh masing-masing maskapai penerbangan (gapura.id).

Hipotesis

Ho :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gapura Angkasa Di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung.

Ha :Ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gapura Angkasa Di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung.

Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini mengunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang digunakan dapat diukur dan akan menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum bagi sejumlah subyek yang diteliti. Dapat diartikan bahwa metode kuantitatif ialah sebuah metode penelitian yang dipergunakan untuk mengamati populasi atau sampel. Data akan dikumpulkan dengan instrumen atau alat ukur yang mana akan dianalisis dan ditarik sebuah kesimpulan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu kota besar di Indonesia, yaitu kota Lampung. Tepatnya di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang yang terdapat di provinsi Lampung berlokasi jalan Alamsyah Ratu Perwira Negara KM 28, Branti Natar Lampung Selatan, Lampung. Penelitian ini akan dilaksanakan pada 10 November sampai dengan 17 November 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gapura Angakasa di Bandar Udara Raden Intan II Tanjung Karang Lampung sebanyak 28 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Data akan diolah menggunakan Uji Instrumen penelitian. Dalam penelitian ini uji instrumenya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Ghazali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Item dinyatakan Valid apabila nilai $R_{Hitung} > R_{tabel}$. Semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} >$ dari R_{tabel} (0,388).

Sedangkan uji reliabilitas menurut Sugiono (2018) pengertian reliabilitas menyatakan bahwa jika suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama pula atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda juga akan menghasilkan data yang sama pula. Dinyatakan reliabel apabila nilai *croanbach alpha* $> 0,6$. Pada penelitian ini menunjukkan nilai *croanbach alpha* untuk variabel beban kerja (0,830) dan kinerja karyawan (0,897). Maka dapat dinyatakan semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena nilai $> 0,6$

Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana menurut Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017) Analisis regresi dipergunakan untuk menelaah hubungan antar variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Persamaan analisis regresi linear sederhana menggunakan rumus dibawah ini:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta a (unstandardized coefficients)

b = Koefisiensi regresi

X = Variabel Independen

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan Uji T (Parsial), Menurut Ghazali (2016) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Diterima tidaknya hipotesis memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinasi

Menurut Ghazali (2018) koefisien *determinasi R Square* pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisiensi determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Maksud dari koefisien determinasi

r^2 = Koefisiensi determinasi

Hasil dan Pembahasan

Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat dilihat bahwa model hubungan dari analisis regresi linear sederhana dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	8.294	4.522
	BEBAN KERJA	.946	.128

a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat di dalam table, pada kolom *Unstandardized coefficients* (kolom B), tertera nilai constanta sebesar 8,294 dan koefisien fasilitas tempat kerja sebesar 0,946. Maka hasil menunjukkan uji regresi linear sederhana dengan persamaan yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$= 8,294 + 0,946 x$$

Nilai koefisien konstanta adalah sebesar 8294 yang dimana variabel beban kerja (x) tidak ada atau sama dengan nol (0), maka variabel kinerja karyawan (y) nilainya sebesar 8294. Nilai koefisien variabel bebas (x) adalah 0,946 menyatakan bahwa apabila variabel beban kerja satu satuan sehingga dapat menambah kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa yang memiliki nilai sebesar 0,946 atau 94,6%.

Uji T (Parsial)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen atau variabel bebas dalam modelnya dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.294	4.522		1.834	.078
BEBAN KERJA	.946	.128	.824	7.414	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t hitung 7,414 dan nilai signifikansinya 0,000. Sehingga Peneliti dapat menyimpulkan bahwa nilai t hitung 7,414 > dari t tabel 2,048 serta nilai sig beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang mana memiliki arti terdapat pengaruh variabel independen beban kerja (x) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (y).

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 3. Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.667	3.456

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai dari koefisiensi determinasi memiliki nilai R square angka 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen beban kerja memberikan pengaruh besar 67,9% terhadap variabel dependen kinerja karyawan sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

1. Variabel independen beban kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $7,414 > 2,048$ t tabel serta nilai signifikan $0,000 < 0,5$ yang dimana artinya H_a diterima.
2. Dilihat dari uji koefisiensi determinasi diperoleh nilai sebesar 0,679 atau 67,9%. Peneliti menyimpulkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independent Baban Kerja (X) sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Intan II Tanjung Karang Lampung.

Hasil penelitian yang saya dapatkan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja PT. Gapura Angkasa. Perusahaan perlu adanya penurunan beban kerja dan selalu untuk memberikan support terhadap karyawan agar menjadi pegawai yang produktivitas kinerjanya tinggi dan tidak adanya peumpukan beban kerja yang selalu dipikirkan atau dirasakan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji secara lebih dalam tentang variabel beban kerja yang didalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan bahan kepada penelitian lanjutan untuk masa yang akan datang dan diharapkan dapat menambahkan variabel diluar variabel yang ada dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Astianto dan Supriyadi.2014. *Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia(STIESIA) Surabaya* .Jurnal: Ilmu Dan Riset Manajemen.
- Ihsan Muhammad dan Jumlad Walid.2022.*Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security PT.Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok.Ground Handling Dirgantara Vol.4, No.1, Juli 2022.*
- Listya Agi Saraswati dan Nur Makkie Perdana Kusuma 2022.*Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali*. Jurnal kewarganegaraan
- Paramitadewi, Kadek Ferrania.2017. *Pengaruh Beben Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*.Jurnal: Manajemen Unud Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.
- Putri B, Mohune, dan Ratag Budi.2018. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Unit Airport Rescue And Fire Fighting Di Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado*. Kesmas Volume 7, Nomor 3, Mei 2018.
- Sugiono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif.Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.