

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI *GROUND SERVICE* SELAMA MASA PANDEMI *COVID-19* DI BANDAR UDARA TJILIK RIWUT PALANGKA RAYA

¹Sharfina Nur Hassyati, ²Raden Fatchlul Hilal

^{1, 2}*DIV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta*

Abstrak

Selama masa pandemi covid-19, kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai agar selalu aktif dan dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima pegawai *ground service* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya berupa gaji, tunjangan, asuransi dan fasilitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai *ground service* selama masa pandemi covid-19 di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai *ground service* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya. Pengujian data hasil penelitian diuji menggunakan uji deskriptif statistik dan uji regresi linear sederhana menggunakan IBM SPSS 25 *Statistic For Windows*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa besar dari pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (komitmen) pegawai *ground service* selama pandemi covid-19 menunjukkan hasil yang kuat dengan memperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0.678 dan koefisien determinasi sebesar 45.9% dengan selebihnya 54.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu, kompensasi harus dipertahankan atau ditingkatkan agar pegawai *ground service* selama pandemi covid-19 di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya selalu mempertahankan serta meningkatkan komitmen kerjanya

Kata kunci: *Kompensasi, Komitmen, Ground Service, Uji Regresi Linear Sederhana, Bandar Udara Tjilik Riwut.*

Abstract

During the pandemic covid-19, compensation is one of the factors that influence employee commitment to always be active and be able to contribute well to the company. The compensation received by *ground service* employees at Tjilik Riwut Airport, Palangka Raya in the form of salaries, allowances, insurance, and facilities. This study aims to determine the effect of compensation on the commitment of *ground service* employees during the COVID-19 pandemic at Tjilik Riwut Airport, Palangka Raya. This study uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires and documentation. The respondents of this study were all *ground service* employees at Tjilik Riwut Airport, Palangka Raya. Testing the research data was tested using descriptive statistical tests and simple linear regression tests using IBM SPSS 25 *Statistics For Windows*. The results of the study show that the influence of variable X (compensation) on variable Y (commitment) of *ground service* employees during the covid-19 pandemic shows strong results by obtaining a correlation coefficient of 0.678 and a coefficient of determination of 45.9% with the remaining 54.1% influenced by other factors not examined by researchers. Therefore, compensation must be maintained or increased so that *ground service* employees during the covid-19 pandemic at Palangka Raya Tjilik Riwut Airport always maintain and increase their work commitment.

Keywords: *Compensation, Commitment, Ground Service, Simple Linear Regression Tests, Tjilik Riwut Airport.*

Pendahuluan

Bandar udara adalah tempat untuk menunjang jasa transportasi udara melalui pesawat udara yang memiliki fasilitas seperti landasan pacu untuk pesawat udara agar bisa mendarat dan lepas landas. Bandar udara memiliki peran sebagai pintu gerbang perekonomian masyarakat, wadah perpindahan moda transportasi, serta penunjang kegiatan perdagangan dan sebagai infrastruktur untuk memperkuat wawasan nusantara dan kedaulatan negara. Bandar udara Tjilik Riwut adalah tempat

¹Email Address : snurhassyati@gmail.com

Received 03 Mei 2022, Available Online 01 Juli 2022

transportasi udara terbesar di Kalimantan Tengah. Bandar Udara ini terletak di kota Palangka Raya. Sebelumnya pembangunan terminal baru, Bandar Udara Tjilik Riwut hanya seluas 5.000 m². Namun, setelah pembangunan terminal baru Bandar Udara Tjilik Riwut yang diresmikan pada April 2019, luas bandar udara ini ditingkatkan menjadi 29.124 m² dan Bandar Udara Tjilik Riwut dikelola oleh PT Angkasa Pura II.

Salah satu aset terbesar dalam sebuah perusahaan adalah peran serta kontribusi dari sumber daya manusia. Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai perencana, penggerak, dan pemikir dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Keberhasilan yang diperoleh dari mengelola sumber daya manusia bisa diperoleh jika mengetahui prosedur yang berkaitan dengan individu dan saling memberikan keuntungan bersama bagi perusahaan (Wibowo, 2017). Kunci keberhasilan perusahaan pelayanan lalu lintas udara bisa dicapai kegiatan *ground service* efisien dan efektif. Pegawai *ground service* atau dengan kata lain petugas tata operasi darat memiliki tugas untuk melayani pembelian tiket penumpang, pemeriksaan tiket dan dokumen penumpang, menangani *boarding gate*, pengecekan bagasi dan kargo, menangani prosedur penerbangan yang dilakukan sebelum maupun sesudah penerbangan, serta penanganan penumpang apabila terjadi keterlambatan penerbangan.

Sebuah perusahaan selalu melakukan berbagai macam usaha agar dapat mengembangkan perusahaan serta agar dapat mempertahankan individu yang bekerja diperusahaannya. Karyawan yang berkompoten dan bisa memberikan kontribusi dengan baik bagi perusahaan adalah suatu hal yang penting. Individu yang bekerja aktif harus selalu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat menunjang kinerja yang maksimal. Tentunya, salah satu karyawan harus memiliki komitmen kepada perusahaan tersebut. Komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi yang diterima harus adil. (Hidayat, 2015).

Kompensasi adalah penghargaan yang didapatkan karyawan agar kinerja karyawan maksimal dan sebaik mungkin, sifat dari kompensasi ialah tidak tetap dan dapat berubah sewaktu-waktu (Yusnita & Sari, 2014). Karyawan akan merasa dihargai dan dibutuhkan jika kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya oleh perusahaan, karyawan pasti akan memaksimalkan kerjanya dan menunjang segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diterima dari suatu perusahaan akan membuat turunya komitmen serta akan menurunkan prestasi kerja setiap karyawan (Apriyanti, 2016).

Selama masa pandemi *Covid-19* banyak bisnis pengelolaan bandar udara yang terkena dampak cukup besar. Salah satu dampaknya adalah untuk mengurangi sumber daya manusia atau pegawai di sebuah bandar udara agar meminimalisir resiko penularan virus penyakit. *Covid-19* ialah penyakit yang dapat menular disebabkan oleh *corona virus* yang baru 2020 ini masuk ke Indonesia. Penularan virus ini dihasilkan pada saat manusia sedang bersin, batuk, memercikkan air liur atau dengan hembusan nafas. Hal ini yang membuat kegiatan *social distancing* diterapkan di Indonesia. Pengurangan pegawai dan *work from home* banyak dilakukan oleh suatu perusahaan agar bisa mengurangi penularan virus *Covid-19* salah satunya pada perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan transportasi udara. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai agar membuat pegawai merasa dihargai, dibutuhkan serta tentunya dapat membuat pegawai berkomitmen untuk bekerja secara maksimal agar tujuan perusahaan tersebut tercapai dengan baik dan mendukung semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan termasuk dibidang pelayanan transportasi udara.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosalia, 2016) bahwa sumber daya manusia yang bekerja di Bandar Udara Tjilik Riwut rata-rata sebagian berasal dari luar kota Palangka Raya atau lebih tepatnya berasal dari luar pulau Kalimantan. Penempatan kerja yang jauh dari keluarga dan

hidup di kota orang membuat pegawai akan mempertimbangkan biaya hidup di kota Palangka Raya. Oleh karena latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara kompensasi dengan komitmen sumber daya manusia tersebut selama bertugas di lingkungan Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya yang memfokuskan kepada pegawai *ground service* bandar udara pada saat pandemi *Covid-19*. Penulis ingin mengetahui apakah sumber daya manusia yang bekerja di bandar udara masih menerima kompensasi selama masa pandemi *Covid-19* dan apakah kompensasi tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen dan pertimbangan biaya hidup pegawai sehari-hari.

Tinjauan Pustaka

Bandar Udara

Menurut Annex 14 dari ICAO (*International Civil Aviation Organization*) bandar udara merupakan suatu area tertentu didaratan atau perairan (termasuk bangunan, instalasi dan peralatan) yang didedikasikan seluruhnya atau sebagian untuk kedatangan pesawat, keberangkatan pesawat dan pergerakan pesawat. Menurut UU No.1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, bandar udara merupakan wilayah didarat dan atau perairan yang memiliki batasbatas tertentu dengan berfungsi untuk tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang pesawat udara, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan dan antar moda transportasi, yang ditunjang dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya.

Ground Service

Menurut (Dharasta & Turnado, 2016) *Ground service staff* atau *Ground handling* berasal dari kata “*ground*” dan “*handling*”. *Ground* memiliki arti darat atau di darat, dengan kata lain yaitu bandara. *Handling* berasal dari kata *hand* atau *handle* yang memiliki tangan atau tangani. *To handle* berarti menangani atau melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan kesadaran. *Handling* berarti penanganan atau pelayanan (*service to service*), sehingga pemakaian kata yang sering digunakan “*Ground Service*” atau “*Ground Handling*”. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa, “*Ground Service*” ialah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang individu mengenai penanganan pesawat udara pada apron, penanganan penumpang, bagasi di terminal dan kargo, dan pos di *cargo area*.

Covid-19

Menurut (Albertus, 2020) *coronavirus disease 2019* ialah penyakit infeksi saluran pernapasan yang disebabkan oleh *severe acute respiratory syndrome virus corona 2* (SARS-CoV-2). Virus corona mempunyai tingkat penularan yang tinggi pada manusia. *Covid-19* dapat merujuk kepada individu yang mempunyai gejala saluran pernapasan, seperti demam dengan panas $>38^{\circ}\text{C}$, batuk, pilek, sakit tenggorokan yang disertai dengan riwayat bepergian ke daerah dengan transmisi lokal atau riwayat kontak dengan individu kasus konfirmasi positif *Covid-19*.

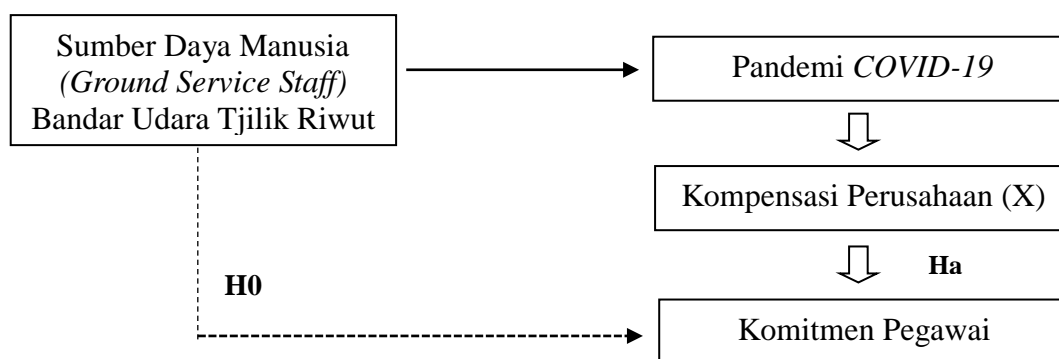
Kompensasi

Kompensasi ialah seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, yang bisa diperoleh secara langsung atau tidak langsung. Beberapa kasus yang merusak hubungan kerja mengandung masalah dengan unsur kompensasi, seperti masalah untuk tunjangan dan kenaikan upah. Pada dasarnya, individu selalu ingin bekerja dengan tujuan hidup yang dimiliki. Karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan akan berusaha memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan tersebut, oleh karena itu penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusi serta komitmennya kepada perusahaan berupa kompensasi. Suatu perusahaan menerapkan salah satu cara agar membuat karyawan selalu meningkatkan kontribusi dan prestasi untuk berhasilnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut melalui kompensasi (Dewi & Harjoyo, 2019).

Komitmen

Komitmen adalah keinginan kuat dari individu untuk tetap sebagai anggota perusahaan tertentu serta mempunyai kemauan untuk berusaha secara maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan, dan individu tersebut harus yakin serta menerima nilai atau tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi, dimana pegawai tersebut tidak keluar dari suatu organisasi, membuat tujuan organisasi tercapai, dan pegawai tersebut memilih untuk tidak mempunyai alasan meninggalkan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada hubungan pengaruh antara kompensasi dengan komitmen pegawai *ground service* selama masa pandemi *Covid-19* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya.

H_a : Adanya hubungan pengaruh antara kompensasi dengan komitmen pegawai *ground service* selama masa pandemi *Covid-19* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya.

Metode Penelitian

Desain penelitian didalam peneitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif digunakan untuk mengetahui kompensasi terhadap komitmen pegawai *ground service* selama masa pandemi *Covid-19* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan peneliti untuk meneliti hasil dari populasi atau sampel tertentu. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah agar membuat penjelasan penelitian tersaji dengan fakta secara akurat antara hubungan dari kejadian yang diteliti. Data yang diperoleh didalam penelitian ini akan di analisis menggunakan uji statistika untuk mengetahui hasil dari hipotesis penelitian. Ada dua teknik pengambilan data yang peneliti gunakan didalam penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi.

Populasi dan sampel pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai *ground service* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya yaitu 48 pegawai Perhitungan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Menurut (Sugiyono, 2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara semua anggota populasi digunakan menjadi sampel untuk penelitian.

Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan pada bulan September 2021. Penelitian ini dilaksanakan di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia. Teknik pengambilan data yang digunakan didalam penelitian ini ialah kuesioner dan

dokumentasi. Kuesioner disebar kepada 48 responden yang berisi 20 pertanyaan dengan menggunakan perhitungan metode skala likert yang telah diuji validitas dan reabilitas. Pada penelitian ini, metode analisis kuantitatif yang digunakan peneliti untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu variabel menggunakan alat analisis statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dengan menggunakan uji deskriptif statistik dan uji analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data yang didapatkan oleh 48 responden pada penelitian ini, data responden yang didapatkan ialah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 37 orang dengan presentase 77,1% dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 11 orang dengan persentase 22,9%. Usia dari responden terbagi menjadi responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,2%, responden dengan rentang usia 20–25 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 25%, responden dengan rentang usia 26-30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 31,3%, responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 33,3% dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6,3%.

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/K sederajat sebanyak 21 orang dengan persentase 43,8%, responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D1, D2, atau D3) sebanyak 19 orang dengan persentase 39,6%, responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (D4 atau S1) sebanyak 8 orang dengan persentase 16,7%, dan tidak ada responden dengan pendidikan terakhir dari S2 dan S3 sederajat. Responden berdasarkan asal daerah terbagi menjadi , responden yang berasal dari Kota Palangka Raya sebanyak 22 orang dengan persentase 45,8%, responden yang berasal dari luar Kota Palangka Raya (lingkup Kalimantan Tengah) sebanyak 12 orang dengan persentase sebanyak 25% dan responden yang berasal dari luar Provinsi Kalimantan Tengah sebanyak 14 orang dengan persentase 29,2%.

Analisis Deskriptif Statistik

Uji deskriptif statistik pada penelitian dengan menggunakan dua variabel yaitu menggunakan variabel X (kompensasi) dan variabel Y (komitmen) untuk mengetahui hubungan dari deskriptif nilai rata-rata, maksimal dan minimal, standar deviasi, jangkauan, jumlah dan variasi.

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Analisis Deskriptif

Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompensasi	48	21	29	50	2290	47.71	4.631	21.445
Komitmen	48	14	36	50	2315	48.23	3.743	14.010
Valid N (listwise)	48							

Hasil uji deskriptif statistik pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X (kompensasi) memiliki nilai terkecil (minimum) yaitu 29 dan nilai terbesar (maksimum) 50. Jangkauan atau selisih antara data dengan nilai terbesar dengan data dengan nilai terkecil adalah 21 dengan jumlah total sebesar 2290. Rata-rata untuk variabel X adalah 47.71 dengan standar deviasi sebesar 4.631 dan varian sebesar 21.445. Sedangkan, pada variabel Y (komitmen) memiliki nilai terkecil (minimum) yaitu 36 dan nilai terbesar (maksimum) 50. Jangkauan atau selisih antara data dengan nilai terbesar dengan data dengan nilai terkecil adalah 14 dengan jumlah total sebesar 2315. Rata-

rata untuk variabel Y adalah 48.23 dengan standar deviasi sebesar 3.743 dan varian sebesar 14.010.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana yang dilakukan peneliti menggunakan alat uji statistic yaitu IBM SPSS 25 *Statistic for Windows*, dengan hasil uji regresi linear sederhana sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.091	4.199	5.261	.000	
	Kompensasi	.548	.088	.678	6.253	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Hasil uji t pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa t hitung yang diperoleh ialah 6.253. Besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 0,05 atau 5% $df = df = n-2 = 48-2 = 46$ yaitu 1.679. Pengujian ini menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6.253 dan dibandingkan dengan t tabel yaitu 1.679, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis H_a untuk pengujian kedua variabel. Kesimpulan dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai *ground service* selama pandemi *Covid-19* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.448	2.782

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi diketahui sebesar 0,678. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bahwa kompensasi (X) dan variabel komitmen (Y) dengan menggunakan koefisien determinasi yang dinyatakan dalam persentase dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,678)^2 \times 100\% \\
 &= 0,459 \times 100\% \\
 &= 45,9\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 45,9% dan selebihnya 54.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan data yang telah peneliti daparkan dari kuesioner dengan menyebarkan kepada 48 responden, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap komitmen pegawai *ground service* selama pandemi *Covid-19*. Hasil dari uji hipotesis yang menggunakan uji T dengan hasil tabel koefisien maka diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (komitmen). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian uji t sebesar

6.253 sedangkan t_{tabel} adalah 1.679 pada taraf signifikansi 0,05 yang memiliki arti bahwa bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga menunjukkan hasil bahwa komitmen pegawai *ground service* selama pandemi *Covid-19* dipengaruhi oleh dari kompensasi yang diterima.

Hasil dari uji hipotesis yang menggunakan uji koefisien determinasi didapatkan nilai R sebesar 0.678 dengan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 45.9%. Hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (komitmen) sebesar 45.9% dan selebihnya 54.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai *ground service* selama masa pandemi *Covid-19* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian memberi hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan menghasilkan data yang positif bahwa komitmen pegawai *ground service* selama pandemi *Covid-19* dipengaruhi oleh dari kompensasi yang diterima. Hal ini memiliki arti bahwa apabila kompensasi yang diterima meningkat atau sesuai dengan harapan dan kinerja yang dimiliki pegawai *ground service* maka komitmen dari pegawai *ground service* akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila kompensasi yang diterima pegawai *ground service* menurun atau tidak sesuai dengan harapan dan kinerja pegawai *ground service*, maka komitmen pegawai *ground service* pun akan ikut menurun.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian memberi hasil bahwa besar dari pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (komitmen) pegawai *ground service* selama pandemi *Covid-19* menunjukkan hasil yang kuat dengan memperoleh hasil koefisien kolerasi sebesar 0.678 dan koefisien determinasi sebesar 45.9% dengan selebihnya 54.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu, kompensasi harus dipertahankan atau ditingkatkan agar pegawai *ground service* selama pandemi *Covid-19* di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya selalu mempertahankan serta meningkatkan komitmen kerjanya.

Daftar Pustaka

- Albertus, d. A. (2020, Oktober 9). *CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)*. Retrieved from ALOMEDIKA Khusus untuk Dokter: <https://www.alomedika.com/penyakit/penyakit-infeksi/coronavirus-disease-2019-covid-19>.
- Apriyanti. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 10-13.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Dharasta, Y. M., & Turnado, A. (2016). Pelaksanaan Pelayanan Ground Handling terhadap penumpang Maskapai Penerbangan lion air di Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Ground Handling Dirgantara Vol.3, No. 1*, 26-27.
- Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *E c o d e m i c a . V o l I I I I . N o . 1* , 334-341.
- Rosalia, C. (2016). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya. *digilib stkd*, 2.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: CV. R.A.De.Rozarie.
- Yusnita, N., & Sari, I. P. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA INVESTAMA (DANONE AQUA). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE)*, 23-27.