

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Radin Inten II Lampung

^{1,*} Ristiani, ² Rendi Andrian,

^{1,*} *Jurusan Manajemen Transportasi Udara*
Sekolah Tinggi Teknologi Kedingantaraan Yogyakarta
ristiani@sttkd.ac.id

²⁾ *Jurusan Manajemen Transportasi Udara*
Sekolah Tinggi Teknologi Kedingantaraan Yogyakarta
rendiandriann212@gmail.com

Article history:

Received July 2, 2025

Revised August 4, 2025

Accepted August 7, 2025

Abstract

Human resources are the most valuable asset in an organization. The performance of personnel plays a crucial role in achieving organizational goals, especially in sectors that require precision, speed, and coordination, such as the aviation industry. Performance is the result of employees' ability to manage tasks with behavior and work attitudes that align with company standards. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of the work environment and workload on the performance of Apron Movement Control (AMC) officers. This research uses a quantitative method with 4 respondents at Radin Inten II Airport, Lampung. The work environment and workload variables are the independent variables in this study. The performance of the officers is the dependent variable. The methods for analyzing the data include multiple linear regression, classical assumption tests, as well as validity and reliability. The T-test findings in this study indicate that the work environment has a significant impact on the performance of AMC officers, with a significance level of $0.024 < 0.05$. With a significance value of $0.038 < 0.05$, the workload also has a significant impact on the performance of AMC officers. With an F value of 359.976 and a significance level of $0.037 < 0.05$, the F-test findings show that the performance of AMC officers is greatly influenced by the work environment and workload. Workload and work environment explain 99.6% of the variance in officer performance at 0.996. Other factors that were not studied influence the remaining 0.4%.

Keywords: AMC, performance, work environment, workload

Pendahuluan

Sumber daya manusia aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Kinerja petugas sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama pada sektor-sektor yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan koordinasi seperti di industri penerbangan [1]. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan dalam mengelola tugas dengan perilaku dan sikap kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Baik faktor internal maupun eksternal, seperti lingkungan kerja dan beban kerja seseorang, berdampak pada kinerja dalam pengaturan ini [2].

Setiap hari, individu menjalankan aktivitas mereka di tempat kerja. Lingkungan fisik dan non-fisik hadir di setiap tempat kerja. Setiap elemen eksternal yang mungkin mempengaruhi pekerja adalah bagian dari lingkungan kerja fisik [3]. Desain tempat kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan pekerja dalam pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya [4]. Kepuasan dan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan kondusif sangat penting bagi pekerja penerbangan, terutama mereka yang berada di unit *Apron Movement Control* (AMC), yang bertanggung jawab untuk mengoordinasikan lalu lintas apron [5]. Fokus yang berkurang dan kelelahan akibat lingkungan kerja yang kurang ideal, mungkin berdampak negatif pada kinerja [6].

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang diharapkan untuk mereka lakukan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan, tetapi juga tingkat kesulitan dan usaha yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas [7]. Beban kerja juga mempunyai peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan AMC. Beban kerja yang terlalu berat, terutama dengan jadwal penerbangan yang padat dan tuntutan waktu yang ketat, dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam

pengambilan keputusan, yang berdampak pada keselamatan dan efisiensi operasional penerbangan. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik memungkinkan petugas AMC untuk bekerja dengan lebih efektif, menjaga konsentrasi, dan mengurangi potensi terjadinya kesalahan [8].

Terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu kurangnya personil yang hanya berjumlah 4 personil petugas *Apron Movement Control* (AMC), setiap shift dalam satu hari hanya satu personil untuk shift pagi pukul 05.30 sampai 12.00, sedangkan shift siang pukul 12.00 sampai 19.00, dan setiap orang menangani 6-7 penerbangan dalam sehari yang mengakibatkan pengumpulan laporan harian yang sering terlambat karena banyaknya laporan harian yang dikerjakan yang seharusnya bisa dikumpulkan tepat waktu. Sedikitnya personil beban kerja pada setiap petugas menjadi lebih besar, memaksa mereka untuk menangani tugas yang idealnya dilakukan oleh beberapa orang sekaligus. Situasi ini berisiko menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, karena mereka harus bekerja ekstra untuk mencapai target atau standar kinerja yang ditetapkan [9].

Lingkungan kerja terdapat permasalahan ruang kerja yang sempit dikarenakan penumpukan barang-barang, seperti galon, gelas, dan piring yang tidak ada tempat untuk menyimpan karena ruang yang terbatas dapat menimbulkan berbagai akibat negatif, baik bagi produktivitas maupun kenyamanan kerja [10]. Pasal 6, ayat 2 Peraturan KP No. 38 Tahun 2017 tentang *Apron Management Service*, unit AMC diwajibkan memiliki ruangan yang luas dan tenang (tidak bising) untuk menampung kegiatan personel dan fasilitas pendukung lainnya [11]. Ruang kerja yang sempit mengurangi fleksibilitas pergerakan dan interaksi antar karyawan, menciptakan lingkungan yang kurang nyaman dan berpotensi menghambat kerja para petugas [12].

Bandar Udara Internasional Radin Inten II dalam IATA memiliki kode TKG, sementara secara ICAO memiliki kode WILL. Semula bandar ini bernama Bandar Udara Branti. Bandara ini merupakan bandara internasional yang melayani Kota Bandar Lampung dan sekitarnya di Provinsi Lampung, Indonesia. Nama bandara ini diambil dari nama tokoh Radin Intan II, yaitu pahlawan nasional yang merupakan bagian dari Kesultanan (Kerajaan) Lampung terakhir. Sedangkan kode TKG diambil dari nama lama Kota Bandar Lampung, yaitu Kota Tanjung Karang [13]. Penelitian tentang bandara ini jumlahnya masih relatif terbatas. Badra dan Puspitasari meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kualitas pelayanan PT Garuda Angkasa di bandara ini [14]. Sampai sejauh ini pengaruh lingkungan dan beban kerja terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control* (AMC) di bandara ini belum ada yang mengkaji. Gambar 1 memperlihatkan salah satu sudut apron bandara ini.



Gambar 1. Bandar udara internasional Radin Inten II

(Sumber: <https://kfmap.asia/airport/radin-inten-ii-international-airport-11737>)

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memiliki keterkaitan dalam melaksanakan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar udara Radin Inten II Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui bagaimana pengaruh dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan dengan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan cara untuk pengumpulan dan menganalisis data numerik secara sistematis guna membuat prediksi, menguji hipotesis, dan menemukan pola. Dalam penelitian ini, pengumpulan data memakai metode sensus. Metode sensus berarti seluruh anggota populasi yaitu berjumlah 4 petugas AMC yang dijadikan responden tanpa ada pengecualian [15]. Tingkat kesalahan dalam desain penelitian ini ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan 5% untuk menolak hipotesis nol secara keliru atau membuat kesimpulan yang salah akibat pengaruh faktor-faktor acak. Dengan tingkat kesalahan tersebut, tingkat keakuratan penelitian ini adalah 95%, yang berarti hasil analisis dapat diandalkan dalam batas keyakinan tersebut.

Untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja petugas AMC, penelitian ini memanfaatkan berbagai metode pengumpulan data, seperti kuesioner dan observasi langsung di lokasi. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner. Pendekatan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif [16], yaitu dengan mengolah data berbentuk angka atau statistik. Proses analisis mencakup beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Pada tanggal 1 Agustus sampai 30 September 2024 dengan populasi penelitian yaitu responden yang bertugas di unit *Apron Movement Control* (AMC). Studi ini berjenis kuantitatif dan memakai teknik sensus untuk mengumpulkan data dari sampel 4 responden. Oleh karena itu, 4 responden dipilih untuk mewakili populasi karena mereka memenuhi standar minimum yang diperlukan.

Uji Validitas. Hasil uji validitas butir pertanyaan tentang lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja petugas diperlihatkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Butir Pertanyaan	Sig. (2-Tiled)	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja			
P1	004	0,05	Valid
P2	003	0,05	Valid
P3	004	0,05	Valid
P4	002	0,05	Valid
P5	004	0,05	Valid
P6	002	0,05	Valid
P7	004	0,05	Valid
P8	002	0,05	Valid
P9	003	0,05	Valid
P10	002	0,05	Valid
Beban Kerja			
P11	002	0,05	Valid
P12	002	0,05	Valid
P13	003	0,05	Valid

P14	003	0,05	Valid
P15	003	0,05	Valid
P16	002	0,05	Valid
P17	003	0,05	Valid
P18	004	0,05	Valid
P19	003	0,05	Valid
P20	004	0,05	Valid
Kinerja Petugas			
P21	001	0,05	Valid
P22	003	0,05	Valid
P23	002	0,05	Valid
P24	001	0,05	Valid
P25	002	0,05	Valid
P26	002	0,05	Valid
P27	001	0,05	Valid
P28	003	0,05	Valid
P29	001	0,05	Valid
P30	003	0,05	Valid

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Uji Reliabilitas. Tabel 2 menampilkan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel, yang dihasilkan oleh uji reliabilitas. Tabel menunjukkan bahwa:

- Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,828 > 0,60$ yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.
- Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Beban Kerja (X2) sebesar $0,876 > 0,60$ yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.
- Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Petugas (Y) sebesar $0,877 > 0,60$ yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	.828	$> 0,60$	Reliabel
2	Beban Kerja	.876	$> 0,60$	Reliabel
3	Kinerja Petugas	.877	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Uji Normalitas. Tabel 3 menampilkan nilai signifikan untuk variabel X1 Lingkungan Kerja (0.841), X2 Beban Kerja (0.410), dan Y Kinerja Petugas (0.255). Angka-angka dalam tabel telah digunakan untuk mencapai estimasi ini. Signifikansi statistik ditetapkan untuk ketiga variabel dengan nilai $> 0,05$. Temuan studi ini mendukung hipotesis bahwa ketiga variabel mengikuti distribusi normal.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

	Shapiro Wilk		
	Statistic	DF	Sig.
Lingkungan Kerja	.970	4	.841
Beban Kerja	.896	4	.410
Kinerja Petugas	.858	4	.255

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Uji Multikolinieritas. Tabel 4 menampilkan hasil uji multikolinearitas; nilai toleransi sebesar $0,786 > 0,10$ mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai VIF sebesar $1,273 < 10$ menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan dengan bahwa variabel independen dalam regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

Model	Coefficients Collinerity	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.786	1.273
Beban Kerja	.786	1.273

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Uji Heteroskedastisitas. Tabel 5 memperlihatkan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 5, Variabel Lingkungan Kerja diketahui memiliki nilai signifikan sebesar $0,134 > 0,05$, dari temuan uji heteroskedastisitas. Menurut hasil ini, tidak ada masalah heteroskedastisitas dengan variabel tersebut. Variabel Beban Kerja juga secara statistik signifikan ($p = 0.214$, $p > 0.05$). Oleh karena itu, pendekatan persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan kata lain, model ini bekerja dengan baik dengan variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yang memberikan makna pada variabel Kinerja Petugas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Unstadardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	21.907	8.859		2.473	.245
Lingkungan Kerja	1.116	.239	1.088	4.668	.134
Beban Kerja	-.619	.216	-.668	-2.865	.214

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Uji Regresi Linier Berganda. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstadardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	35.819	1.970		18.187	.035
Beban Kerja	-1.024	.061	-.723	-16.895	.038
Lingkungan Kerja	1.132	.043	1.133	26.465	.024

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Dari Tabel 6 ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja membentuk suatu persamaan regresi yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja petugas. Adapun persamaan regresi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Petugas} = 35,819 + 1,132X_1 - 1,024X_2 + e$$

Berikut penjelasan secara rinci persamaan regresi linier:

- 1) Nilai konstanta α sebesar 35,819, jika lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) adalah nol, variabel kinerja petugas (Y) sebesar 35.819.
- 2) Nilai koefisien β_1 sebesar 1,132, maka setiap peningkatan 1satuan pada lingkungan kerja meningkatkan kinerja petugas sebesar 1,132.
- 3) Nilai koefisien β_2 sebesar $-1,024$, jika faktor-faktor lain tetap konstan, kinerja petugas akan turun sebesar $-1,024$ untuk setiap peningkatan 1 satuan pada beban kerja.

Uji T (Parsial). Tabel 7 memperlihatkan hasil Uji T penelitian ini. Berdasarkan tabel ini dapat dijelaskan secara lebih rinci seagai berikut :

- 1) Variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja petugas (Y) dengan nilai sig $0,024 < 0,05$.
- 2) Variabel beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja petugas (Y) dengan nilai sig $0,038 < 0,05$.

Tabel 7. Hasil uji T (parsial)

Variabel Independen	Unstadardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	35.819	1.970		18.187	.035
Beban Kerja	-1.024	.061	-.723	-16.895	.038
Lingkungan Kerja	1.132	.043	1.133	26.465	.024

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Uji F (Simultan). Tabel 8 memperlihatkan hasil Uji F yang dilakukan dalam penelitian ini. Merujuk pada Tabel 8, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja petugas (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squeres	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	118.225	2	59.113	359.976	.037 ^b
Residual	.164	1	.164		
Total	118.390	3			

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9. Uji ini memiliki nilai korelasi sebesar 0,999, seperti yang terlihat pada tabel dari temuan. Hasil 0,999 sangat mendekati 1, mendikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara faktor independen (X_1) dan variabel dependen (Y), yaitu kinerja petugas.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.986	.405

Sumber: Pengolahan data penulis (2025)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,996 mengindikasikan bahwa sebesar 99,6% variasi dalam kinerja

petugas di Bandar Udara Radin Inten II Lampung dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja. Adapun sebesar 0,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan fokus dalam penelitian ini.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Temuan studi menunjukkan bahwa dengan nilai $0,024 < 0,05$, lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja petugas secara positif. Penelitian di Bandar Udara Radin Inten II Lampung ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 1 diterima, yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control* (AMC). Hasil ini sejalan dengan teori lingkungan kerja Timothy [17], yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik seperti ruang kerja yang memadai, fasilitas yang lengkap, dan penataan ruang yang ergonomis merupakan faktor hygiene (dissatisfier), yang jika tidak terpenuhi dapat menurunkan produktivitas. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan fakta empiris di lapangan yang menunjukkan bahwa ruang kerja yang sempit serta penumpukan barang-barang yang tidak relevan (seperti galon, gelas, dan piring) di ruang kerja AMC berkontribusi pada ketidaknyamanan bekerja. Kondisi tersebut mengganggu alur kerja, mengurangi fleksibilitas gerak, dan meningkatkan risiko stres. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [18]. Oleh karena itu, penataan ruang kerja yang ergonomis dan bersih sangat diperlukan untuk menjaga kestabilan kinerja petugas AMC.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Studi ini menemukan bahwa ada pengaruh signifikan secara statistik antara beban kerja petugas dan kinerja dengan nilai $0,038 < 0,05$. Temuan studi menunjukkan bahwa hipotesis 1, yaitu beban kerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Radin Inten II Lampung dalam melakukan pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, beban kerja tinggi berasal dari kekurangan jumlah personel, di mana hanya terdapat 4 petugas untuk dua shift harian dan satu petugas harus menangani 6–7 penerbangan per hari. Kondisi ini berdampak pada terlambatnya laporan harian dan berisiko menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kerja.

Temuan ini konsisten dengan teori beban kerja, yang menerangkan bahwa beban kerja tinggi mempengaruhi kinerja karyawan di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang [19].

Pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Hasil penelitian ini memperkuat hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa kinerja petugas AMC di Bandara Radin Inten II Lampung dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan beban kerja. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji-F, di mana variabel lingkungan kerja dan beban kerja terbukti signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Oleh karena itu, analisis terhadap kinerja petugas AMC (Y) di Bandar Udara Radin Inten II dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kontribusi dari kedua variabel tersebut, yaitu lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2).

Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja tidak dapat dicapai secara optimal apabila hanya difokuskan pada satu aspek saja, melainkan memerlukan pendekatan terpadu antara perbaikan kondisi lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja secara proporsional. Dengan kata lain, perbaikan kualitas lingkungan kerja akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja petugas. Sebaliknya, apabila beban kerja meningkat tanpa diiringi dengan dukungan sumber daya dan fasilitas yang memadai, maka hal tersebut berpotensi menurunkan kinerja. Oleh sebab itu, perhatian terhadap penciptaan lingkungan kerja yang baik serta pengelolaan beban kerja secara seimbang menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja petugas. Temuan ini diperkuat oleh kondisi empiris di lapangan, di mana jumlah personil yang terbatas hanya

4 orang menyebabkan setiap petugas harus menangani 6-7 penerbangan per hari, serta harus bekerja dalam ruang yang sempit dan kurang tertata, sehingga menambah tekanan kerja dan menurunkan kenyamanan serta efisiensi kerja.

Temuan studi ini dengan menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT.PLN (Persero) UP3 Bontang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja mereka [20].

Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Berdasarkan temuan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,996. Hal ini mengindikasikan bahwa (X1) lingkungan kerja dan (X2) beban kerja memiliki dampak sebesar 99,6% terhadap kinerja petugas AMC (Y) di Bandara Radin Inten II di Lampung, sedangkan faktor lain sebesar 0,4% yang tidak diteliti menyumbang sisa 0,4%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi pelaksanaan tugas oleh petugas AMC. Meski demikian, terdapat variabel lain yang berkontribusi sebesar 0,4% terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, gaya kepemimpinan, serta faktor situasional lainnya. Hal ini sejalan dengan temuan Fanulene [21] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan ruang kerja serta distribusi tugas yang proporsional, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang demi mendukung kinerja yang berkesinambungan.

Beban kerja dan lingkungan kerja petugas mempengaruhi kinerja mereka, yang mendukung temuan dari penelitian ini [22]. Hasil uji menjelaskan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,665 setelah penyesuaian. Menurut hasilnya, 66,5% dari varians disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Terdapat lebih banyak faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut temuan koefisien determinasi. Oleh karena itu, jika tidak dilakukan perbaikan strategis dan berkelanjutan, maka organisasi berpotensi menghadapi dampak lebih luas, seperti tingginya tingkat kelelahan kerja, penurunan moral, meningkatnya turnover, hingga menurunnya standar keselamatan operasional yang sangat krusial dalam sektor transportasi udara. Dengan demikian, pemenuhan lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen beban kerja yang tepat merupakan prasyarat fundamental dalam mendukung terciptanya kinerja yang unggul dan berkelanjutan di lingkungan *Apron Movement Control* di Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Kesimpulan

Penelitian ini membahas rumusan masalah yang menjadi inti dari studi ini dengan menarik temuan-temuan berikut berdasarkan analisis:

1. Kinerja petugas AMC di Bandara Radin Inten II Lampung sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, menurut temuan analisis regresi linier berganda, yang memiliki nilai signifikansi $0,024 < 0,05$.
2. Kinerja petugas AMC di Bandara Radin Inten II di Lampung dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, menurut temuan analisis regresi linier berganda dengan nilai signifikan $0,038 < 0,05$.
3. Kinerja petugas AMC di Bandara Radin Inten II, Lampung dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh lingkungan kerja dan beban kerja, menurut temuan uji-F nilai F sebesar 359.976 dan tingkat signifikansi $0.037 < 0.05$.
4. Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*), yang telah diperoleh menghasilkan nilai 0,996, yang berarti bahwa faktor lingkungan kerja dan beban kerja menyumbang 99,6% dari varians kinerja petugas. Variabel lain yang tidak dianalisis mempengaruhi sisa 0,4%.

Daftar Pustaka

- [1] Badrianto, Y., Ekhsan, M. and C. Mulyati. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 401–410.
- [2] Firjatullah, J., Wolor, C.W. and Marsofiyati. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 01–10.
- [3] Mufidah, I. U. and Izhatullaili. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 MARUNDA,” *JRIME J. Ris. Manaj. Ekon.*
- [4] Hartadi, A. 2020. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan DIY,” *J. Ama Yogyakarta*, vol. 13, no. 2, p. 20.
- [5] Widagdo, D. and Finndarsih, T. 2023. Pengaruh Kinerja Apron Movement Control (Amc) Dalam Penanganan Foreign Object Debris (Fod) Terhadap Keselamatan Dan Keamanan Penerbangan Di,” *Gr. Handl. Dirgant.*, vol. 5, no. 1, pp. 38–47.
- [6] Widiantoro, R. and Gaol, P. L. 2024. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *J. Sumber Daya Apar.*, vol. 6, no. 1, pp. 63–85.
- [7] Ghaly, S. M. and Septiowati, R. 2025. Analisis Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT XYZ Indonesia di Kota Tangerang. *J. Manaj. Kewirausahaan dan Teknol.*, vol. 2.
- [8] Mufida, A. F. 2023. Pengaruh Kinerja Petugas Apron Movement Control (AMC) Terhadap Kedisiplinan Kerja Petugas Ground Handling Di Apron Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali,” *J. Mhs.*, vol. 5, no. 2, pp. 345–350.
- [9] Syafitriyani and Indra, N. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN Master Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 14–24.
- [10] Sihalohe, R. D. and Siregar, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan,” *J. Ilm. SOCIO SECRETUM*, vol. 9, pp. 273–281.
- [11] Dayyanu, M. R. S. and Martanti, I. F. R. 2017. Analisis Kelengkapan Fasilitas Apron Movement Control (Amc) Berdasarkan Kp 038 Tahun 2017 Tentang Apron Management Service Terhadap Kelancaran. *J. Gr. Handl. Dirgant.*, vol. 5, no. 2, pp. 320–331.
- [12] Khaerunnisa, A. and Putri, R. N. 2024. Kantor Bebas Stres : Memanfaatkan Desain Interior Ergonomis Untuk Mendukung Kesehatan Dan Kebahagiaan Pekerja. *J. Manaj. Bisnis Digit. Terkini*, vol. 1, no. 3, pp. 119–135.
- [13] *Bandar Udara Internasional Radin Inten II*. https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar_Udara_Internasional_Radin_Inten_II (visited on July 4, 2025).
- [14] Badra, D.B., Puspitasari, Y.A. 2023. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PT GAPURA ANGKASA DI BANDAR UDARARADIN INTEN II LAMPUNG. *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, Vol. 5, No.1, pp. 77-83.
- [15] Wahditiya, A. A., Yunus. 2025. *Metode Penelitian Statistik*, Pertama. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, Sumatera Barat.
- [16] Amruddin *et al.*, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka Desain, 2022.
- [17] Timothy, D., Pangestu, S. C. and Ubaedillah. 2024. Kerja Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (Suatu Kajian Literatur). *J. Sci. Soc. Res.*, vol. 4307, no. August, pp. 812–820.
- [18] Sari, T. P., Astika, F. and Trisna, W. V. 2023. Hubungan Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Se-Kota Pekanbaru Tahun 2023. *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 9171–9178.
- [19] Juanda, A., Fahmi, F. and Nasution, Y. 2024. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apron Movement Control (AMC) PT . Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang,” *Indones. J. Aviat. Sci. Eng. Vol*, no. 2, pp. 1–6.
- [20] Sari, A. D., Alvyoga, I. and Simanjuntak, H. V. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang,” *J. Sinar Manaj.*, vol. 10, no. 2, pp. 179–185.
- [21] Fanulene, C. K., Lengkong, V. P. K. and Dotulong, L. O. H. 2022. Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, vol. 10, no. 1, pp.

419–428.

- [22] Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A. and Sutrisna, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru,” *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 891–914.