

## **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

**Tiara Tridaya<sup>1</sup> Arif Fakhruddin<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [tiara.tridaya6@gmail.com](mailto:tiara.tridaya6@gmail.com)<sup>1</sup> [arrifakhruddin21@gmail.com](mailto:arrifakhruddin21@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan studi kepustakaan untuk menghubungkan teori-teori. Melibatkan karyawan PT Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sebagai responden. Data kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak spss dengan metode analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji determinasi  $R^2$  untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $0,000 < 0,05$ ). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $0,000 < 0,05$ ). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan hasil uji F sebesar 129,941 dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Dan besarnya pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh 77,1% sedangkan 22,9% sisanya di pengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Pentingnya manajemen beban kerja baik dan lingkungan dalam mendukung kinerja dan produktifitas karyawan yang berkelanjutan di era transformasi industri penerbangan.

**Kata Kunci:** Beban kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of workload and work environment on performance of employees at PT Injourney Sultan Hasanuddin International Airport Makassar. This research uses quantitative methods with data collection through questionnaires and literature studies to connect theories. Involving employees of PT Injourney Sultan Hasanuddin International Airport Makassar as respondents. The data was then analyzed using spss software with data analysis methods including validity, reliability, normality, multiple linear regression, T test, F test, and  $R^2$  determination test to test the hypothesis. The results of this study indicate that workload has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Injourney Sultan Hasanuddin International Airport Makassar with a t value greater than t table ( $0.000 < 0.05$ ). The work environment also has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Injourney Sultan Hasanuddin International Airport Makassar with a t value greater than the t table ( $0.000 < 0.05$ ). The effect of workload and work environment on employee performance of PT Injourney Sultan Hasanuddin International Airport Makassar with the results of the F test amounted to 129.941 with a significant value ( $0.000 < 0.05$ ). And the magnitude of the influence of workload and work environment variables has an effect of 77.1% while the remaining 22.9% is influenced by other variables or factors not used in this study. The importance of good workload management and the environment in supporting sustainable employee performance and productivity in the era of aviation industry transformation.*

**Keywords:** Workload, Work Environment, Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan globalisasi menuntut perusahaan untuk terus menerus beradaptasi dengan perubahandan perkembangan zaman yang sangat cepat. Persaingan yang ketat dan kompetitif mengharuskan organisasi meningkatkan produktivitas dan efisiensi sumber daya dimiliki, termasuk sumber daya manusia yang berkualitas dan sistem manajemennya. Sumber daya manusia merupakan aspek penting organisasi karena menjadi penggerak utama, sehingga organisasi atau perusahaan yang mampu bertahan adalah yang dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia secara efektif dan berkualitas (Salim & Lisnawati, 2024). Dalam industri penerbangan bandar udara berperan strategis sebagai simpul utama transportasi udara sekaligus cerminan pelayanan suatu negara. Seiring meningkatnya kompleksitas volume penerbangan dan jumlah penumpang, kompleksitas, tantangan perasional bandara semakin tinggi sehingga menuntut kinerja karyawan yang optimal dalam kondisi tekanan dinamis. Keberhasilan operasional bandara sangat bergantung pada kinerja karyawan yang kompeten dan produktif, dimana beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja (Timothy & Pangestu, 2024)

Beban kerja mengacu pada jumlah udaha mental dan fisik yang diharapkan dari karyawan (Mahawati dkk., 2021). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan stress dan penurunan kualitas kerja, sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi motivasi (Chowhan & Pike, 2022). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis yang memengaruhi kinerja, keamanan dan Kesehatan karyawan (Darmastuti & Nuurramadhan, 2024). PT Injourney mengelola Bandar udara Internasional sultan Hasanuddin Makassar sebagai salah satu bandara terbesar di Indonesia bagian timur. Sebagai bandara yang beroperasi 24 jam dengan peningkatan jumlah penumpang, karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang dinamis dengan karakteristik tingkat kebisingan yang tinggi dan kebutuhan menyediakan layanan yang cepat dan tepat waktu. Peneitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

## **Tinjauan Teoritis Bandar Udara**

Menurut Annex 14 *International Civil Aviation Organization*, Bandar udara adalah area tertentu di daratan atau perairan (termaksud bangunan, instalasi, dan peralatan) yang diperutukan baik secara keseluruhan atau Sebagian untuk kedatangan, keberangkatan ataupun pergerakan pesawat. Bandar udara adalah lapangan terbang yang digunakan untuk mendarat dan lepas landas pesawat udara, naik turun penumpang, bongkar muat barang cargo dan pos yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan penerbangan dan sebagai tempat antar perpindahan moda transportasi. (Kemenhub No. KM.48 tahun 2022). Menurut peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2023 tentang tatanan kebandarudaraan memiliki peran seperti simpul dalam jaringan transportasi sesuai dengan hierarkinya, pintu gerbang kegiatan perekonomian, tempat kegiatan alih moda transportasi, dan prasarana memperkuat Kawasan nusantara dan kedaulatan negara.

## **Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar (IATA:UPG,ICAO:WAAA), merupakan bandara yang berperan strategis sebagai pusat konektivitas penerbangan domestic maupun internasional khususnya di wilayah Indonesia bagian timur. Terletak sekitar 30 KM dari pusat kota Makassar. Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar melayani penerbangan domestik dan internasional. Dengan 7(tujuh) maskapai domestic yaitu; Citilink,

Batik air, Lion air, Wings Air, Super air jet, Sriwijaya Air, Garuda Indonesia. Serta 4 (empat) maskapai Internasional yaitu; Scoot, Lion air, Air asia berhadm dan Malaysia airlines. Maskapai ini melayani rute penerbangan internasional ke Singapura, Arab Saudi, dan Malaysia.

### **PT Injourney**

PT Aviassi Pariwisata Indonesia (Persero), yang di kenal dengan nama PT Injourney, merupakan holding BUMN yang berperan dalam pengelolaan dan pengembangan sektor pariwisata dan aviassi di Indonesia. Perusahaan ini dibentuk dengan tujuan untuk mensinergikan berbagai entitas dibidang aviassi, pariwisata, dan pendukungnya guna meningkatkan daya saing Indonesia di Tingkat global. Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, PT injourney membahawi PT Angkasa Pura 1 yang mengelola Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. PT injourney bukan hanya untuk memastikan kelancaran operasional, Perusahaan ini mengedepankan pengalaman pengguna dalam peningkatan fasilitas dan layanan yang prima.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan elemen inti dalam sebuah organisasi karena mencakup ketrampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisas (Shabrina dkk., 2020). Manajemen sumber daya manusia dapat di pahami sebagi proses berkesinambungan yang mencakup kegiatan perencanaan, peroganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apapun bentuk dan tujuannya organisasi di bentuk berdasarkan berbagi visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Kualitas sumber daya manusia sering kali menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan dan keberlangsungan suatu Perusahaan atau organisasi.

### **Beban Kerja**

Beban kerja dalam pemendagri Indonesia, nomor 12 tahun 2008 tentang analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam megeri dan pemerintahan daerah di definisikan sebagai volume atau satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam benru kerja perusahaan menurut jenis perusahaannya.. Menurut (Rolos dkk., 2018) beban kerja merupakn banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, dan merupakan hasil kali anatara volume kerja dan standar waktu. Apabila Sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan maka tidak masalah, namun sebaliknya jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerjanya bertambah. Sementra itu jika karyawan bekerja di atas standar berarti standar yang ditetapkan perusahaan lebih rendah disbanding kapasitas karyawan itu sendiri. Maka sangatlah penting, nagi perusahaan memastikan bahwa beban kerja sebaiknya sesuai dengan kapasitas karyawan sehingga terbentuknya keseimbangan antar produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut (Tarwaka, 2011) ada beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya faktor eksternal meliputi tugas dan seluruh pekerjaan, dan organisasi kerja. Dan faktor internal meliputi elemen dalam tubuh sebagai respons terhadap beban kerja yang berfungsi sebagai stressor ini terdiri dari faktor somatic seperti usia, jenis kelamin, ukuran tubuh, faktor psikis seperti motivasi, dan lain-lain.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang di tugaskan. Misalnya kebersihan,

musik, dll (Rolos dkk., 2018). Menurut (Robbins, & P, 2002) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja mencakup elemen fisik dan nonfisik yang dapat berpengaruh pada efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang positif sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres tinggi dan menurunkan efisiensi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik meliputi faktor tata ruang kerja, kebersihan, dan kerapian,. Lingkungan kerja non fisik meliputi lingkungan sosial, status sosial, dan hubungan kerja dan sistem informasi.

### **Kinerja**

Mangkunegara, (2016) menyatakan bahwa : “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan kemampuan, ketrampilan, dan hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya di suatu perusahaan. Kinerja karyawan pastinya didukung oleh lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja ini sangat penting karena menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

### **Hipotesis 1: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja merupakan serangkaian kegiatan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu untuk organisasi atau seorang fungsionaris jabatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Vanchapo, (2020) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja. Namun jika pekerjaan tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Dalam konteks PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan efisiensi operasional bandara. Karyawan yang memiliki beban kerja menantang namun tidak berlebihan akan menyelesaikan tugas-tugas operasional bandar udara dengan lebih baik, mulai dari pelayanan penumpang, penanganan bagasi, hingga koordinasi penerbangan. Beban kerja yang optimal meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, mendorong pengembangan ketrampilan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja individu organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian relevan maka di tarik rumus sebagai berikut: Hipotesis 1(H1) : Terdapat Pengaruh Positif Signifikan antara Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

**Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Sedarmayanti, (2011), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang hadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Robbins & Coulter, (2018) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang supportif dapat meningkatkan komitmen organisasional dan menurunkan turnover karyawan. Dalam konteks PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar menjadi faktor kunci yang menentukan sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas dan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang kondusif akan memungkinkan karyawan untuk fokus, dan berkolaborasi, serta mengembangkan potensi diri secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang relevan terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 2 (H2) : Terdapat Pengaruh Positif Signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

**Hipotesis 3: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Beban kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama merupakan faktor yang saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan sebuah organisasi. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang proposional dan berada dalam lingkungan kerja yang kondusif, maka pencapaian kinerja optimal menjadi lebih mungkin terjadi. Pendekatan simultan terhadap dua variabel ini mencerminkan pentingnya sinergi antar pengelolaan tuntutan pekerjaan dan dukungan organisasional dalam menciptakan kerja yang ideal. Karyawan tidak hanya bekerja produktif karna beban kerja yang sesuai tetapi karena adanya dukungan fasilitas, budaya organisasi dan lingkungan sosial yang mendukung. Dalam konteks PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, peran gabungan antara beban kerja dan lingkungan kerja yang seimbang menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja produktif yang berdampak pada pencapaian target perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian relevan terdahulu maka hipotesis di rumuskan: Hipotesis 3 (H3): Terdapat Pengaruh Positif Signifikan antar beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

**Kerangka Berpikir**



## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan data terstruktur. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja (Independen) terhadap kinerja karyawan (Dependen). Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan prosedur-prosedur *statistic* atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) untuk melihat populasi atau sampel tertentu.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang berada di Jl. Airport No.1, Kec. Mandai, Kabupaten Maros, provinsi Sulawesi Selatan. Dengan periode waktu penelitian selama dua bulan di mulai dari awal April hingga akhir Mei 2025.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi berkaitan dengan data-data, jika memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia Margono, (2017) Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 360 karyawan. Adapun metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *Non probability* sampling dengan Teknik *Purposive sampling*. Penulis menetapkan kriteria saat memilih sampel. berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini sampel yang dipilih hanyalah berasal dari populasi yang memiliki karakteristik yang representative. Dengan kata lain, hanya karyawan tetap yang bekerja pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan masa kerja lebih dari 2 tahun kerja yang di jadikan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian bertujuan untuk memperoleh data yang relevan, akurat, dan terpercaya. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket yang merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung, berisi survey atau pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya. Selain itu, tinjauan Pustaka digunakan dalam pengumpulan informasi dari sumber-sumber literatur yang berkaitan, seperti buku, artikel jurnal untuk memperoleh data mengenai variabel penelitian.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas digunakan dalam mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Apabila pertanyaan dalam suatu instrument atau survey dapat mengungkapkan suatu yang diukur oleh survey, maka instrumen atau survey tersebut di anggap valid Ghazali, (2018). Syarat atau kriteria suatu instrumen valid atau tidak terletak antara nilai  $r$  hitung dengan ketentuan  $r$  tabel dimana jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner dianggap valid. Instrument penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 25 item pertanyaan dinyatakan valid. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alphanya*  $>$  0,06 Ghazali, (2016). Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar X1 Beban kerja sebesar 0,843, X2 Lingkungan kerja sebesar 0,868, dan Y Kinerja 0,902. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

## Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali, (2018) analisis regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan anatar dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dan independen. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan linear antar dua atau lebih independen (X) dan variabel (Y). Adapun persamaan yang digunakan;  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Menurut Sujarweni, (2015) Uji T merupakan metode untuk membandingkan koefisien regresi parsial secara individual yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara individual. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut;  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , dengan nilai  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Uji F adalah alat statistic yang digunakan untuk menentukan efek gabungan variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dalam satuan penelitian. Menurut Ghozali, (2016), apabila nilai uji F signifikann atau P-value  $< 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

## Koefisien Determinai ( $R^2$ )

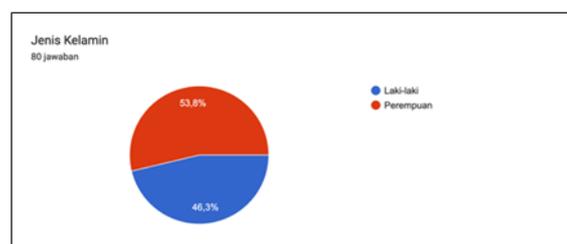
Menurut Riyanto & Hatmawan, (2020) menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh suatu model dapat menjelaskan variasi vaiabel dependen (Variabel terikat). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai nilai antar 0-1. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan bahwa variabel independent mempunyai kemampuan uyang terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya nilai determinasi ( $R^2$ ) yang besar dan mendekati 1 memiliki prediktif yang baik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini melibatkan 80 responden yang berkontribusi melalui pengisian kuesioner/angket. Tujuan analisis karakteristik reponden ini adalah untuk mendapatkan gambaran yang mendalam tentang profil responden yang menjadi objek penelitian. Hasil penelitian ini terdiri dari identifikasi karakteristik responden yang meliputi; jenis kelamin, usia, dan lama masa bekerja pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Menggunakan 12 indikator dengan 25 item pertanyaan.

### Jenis kelamin

Data dikumpulkan menggunakan Google form, dengan responden di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin:

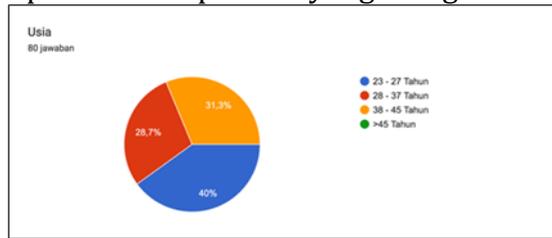


Sumber: data diolah, 2025

Pada gambar 1 jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 80 responden. Dengan jumlah presentase 53,8% perempuan dan 46,3% laki-laki. Hal ini menunjukkan rata-rata responden yang mendominasi adalah perempuan.

## Usia

Peneliti menganalisis proposi usia responden yang mengisi kuesioner

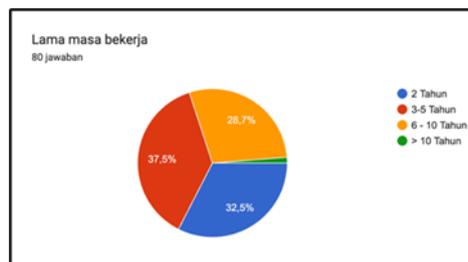


Sumber : data diolah, 2025

Pada gambar 2 dilihat dari responden dari karyawan PT Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar memiliki responden terbesar dengan usia 23 -27 tahun sebanyak 32 orang karyawan (40%), usia 38-45 tahun sebanyak 25 orang karyawan (31,3%), dan usia 28-37 tahun sebanyak 23 orang karyawan (28,7%). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin makassar di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 23-27 tahun.

## Lama Masa Bekerja

Karakteristik lama masa kerja pada penelitian ini di analisis dari 80 responden dalam pengisian kuesioner/angket.



Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan gambar 3 hasil data yang diperoleh pada kuesioner, dapat dilihat bahwa mayoritas reponden ini sudah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 37,5% kemudian sebanyak 32,5% bekerja selama 2 tahun, dan sisanya 28,7% bekerja selama 6-10 tahun, dan 1,2% bekerja selama >10 tahun.

## Analisis Data

Penelitian ini menggunakan 3 variabel dengan dua variabel independen yaitu beban kerja, dan lingkungan kerja, dan 1 variabel dependen yaitu kinerja. Dimana uji hipotesis di lakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

## Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-36.672	6.599		-5.557	.000	
	Tranform_LG10	49.807	6.276	.628	7.937	.000	.474 2.111
	Lingkungan Kerja	.419	.107	.309	3.901	.000	.474 2.111

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS (2025)

Diketahui nilai konsta a sebesar -36.672, nilai beban kerja 49,807, dan lingkungan 0,419. Sehingga persamaan regresinya:  $Y = -36,672 + 49,807 X_1 + 0,419 X_2 + e$ .

- Nilai konstanta sebesar -36,672 mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel dependen saat variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) bernilai nol.
- nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 49,807 dimana nilai tersebut bernilai positif, menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada beban kerja, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 49,807 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,419 dimana nilai tersebut bernilai positif, menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,419 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Hasil Uji T parsial tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Injournery Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar adalah:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-36.672	6.599		-5.557	.000		
	Tranform_LG10	49.807	6.276	.628	7.937	.000	.474	2.111
	Lingkungan Kerja	.419	.107	.309	3.901	.000	.474	2.111

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS (2025)

Nilai t tabel pada  $\alpha = 0,05$  ( $df = 80$ ) adalah 1,990

- $X_1$  (Beban Kerja) :  $t_{hitung} = 7.937 > 1.990$ ,  $Sig = 0,000 < 0,05 \rightarrow H_1$  diterima
- $X_2$  (Lingkungan) :  $t_{hitung} = 3.901 > 1.990$ ,  $Sig = 0,000 < 0,05 \rightarrow H_2$  diterima

### Uji F

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui hubungan yang nyata antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2013.285	2	1006.642	129.941	.000 <sup>b</sup>
	Residual	596.515	77	7.747		
	Total	2609.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tranform\_LG10

Sumber: Data SPSS (2025)

- Nilai Ftabel ( $df_1=2$ ,  $df = 77$ ) pada  $\alpha = 0,05$  adalah 3,11.
- Karena  $F_{hitung} = 129,941 > F_{tabel} = 3,11$  dan  $sig = 0,000$

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.765	2.78333

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tranform\_LG10  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS (2025)

Berdasarkan nilai R 0,771 menunjukkan bahwa 77,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja. Adapun sisanya 22,9% di pengaruhi oleh 22,9% variabel lain di luar penelitian ini.

### **Pembahasan**

penelitian ini memberikan gambaran terkait temuan hasil yang diperoleh dari penelitian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Ketiga variabel tersebut di uji menggunakan perangkat lunak SPSS 27, dengan hasil sebagai berikut:

#### **Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi beban kerja (X1) sebesar 49,807 bernilai positif dengan hasil uji T Parsial menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Ini membuktikan bahwa peningkatan beban kerja yang baik dapat meningkatkan. Kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan hasil analisis regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,419 bernilai positif dengan hasil uji T  $0,000 < 0,05$ . Membuktikan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat di artikan perbaikan kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh gabungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dominan dengan koefisien 49,807 sementara lingkungan kerja 0,419. Uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 129,941 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang membuktikan bahwa bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Mengindikasikan bahwa kedua variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan terbukti valid dan variabel independent mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

#### **Besaran Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai R square sebesar 0,771 menunjukkan bahwa kedua variabel (Beban kerja dan Lingkungan kerja) memberikan kontribusi sebesar 77,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 22,9% di pengaruhi oleh faktor faktor lain di luar penelitian ini, besaran pengaruh 77,1% yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan memberikan dasar untuk pengembangan keberlanjutan. Dengan demikian, bandar udara memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia sebagai sarana membangun loyalitas dan meningkatkan kinerja organisasi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dan hasil pembahasan maka kesimpulan yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar adalah:

1. Terdapat hubungan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji T.

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, berdasarkan hasil Uji regresi linear berganda dan uji T.
3. Terdapat Pengaruh Simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F.
4. Besaran pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Injourney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sebesar 77,1% dan sisanya 22,9% di pengaruhi oleh variabel atau faktor lain tidak digunakan pada penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Annex 14 – *Aerodromes. Aerodrome Design And Operation The Convention On International Civil Aviation* (Icao). (T.T.).
- Chowhan, J., & Pike, K. (2022). Workload, Work–Life Interface, Stress, Job Satisfaction And Job Performance: A Job Demand–Resource Model Study During Covid-19. 44(4), 653–670.
- Darmastuti, Ismi, & Nuurramadhan, F. F. (2024). *Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Empiris Pt Pos Indonesia Persero*. 1, No 1.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Cet. Viii). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* Ed. 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indonesia. (T.T.). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.
- Indonesia, K. P. (2023). Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 40 Tahun 2023 Tentang Tatanan Kebandarudaraan Nasional.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., & Fani, P. P. R. T. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Pt Rineka Cipta.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, & P, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*, 14/E. London: Pearson.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.
- Rolos, K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. 6.
- Salim, A., & Lisnawati. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Peningkatan Daya Saing Perusahaan. 2, No 4.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cv Mandar Maju.
- Shabrina, S., Darmadi, & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Muslim Galeri Indonesia.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Bpfe.
- Tarwaka. (2011). Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja,. Harapan Press Solo.
- Timothy, D., & Pangestu, S. C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (Suatu Kajian Literatur).
- Vanchapo, A. (2020). Beban Kerja Dan Stress Kerja. Enerbit Cv Penerbit Qiara Media 1, 169.