



PENGARUH LINGKUNGAN DI LINGKUNGAN KENDALA COVID UNIT ARFF PT. ANGKASA PURA II BANDARA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR

Muhammad Choirul Anas¹⁾ dan Syamsunasir²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

mcanas211294@gmail.com¹⁾; syamsu@unsurya.ac.id²⁾

Abstract: Based on the analysis, workload significantly negatively impacts employee performance in the ARFF Unit of PT. Angkasa Pura II at Halim Perdanakusuma Airport, East Jakarta, by 39.5%. Conversely, compensation has a positive and significant impact of 10% on employee performance within the same unit. Together, workload and compensation collectively influence employee performance by 57.8%, leaving 42.2% of variance unexplained by the variables studied. Future research should consider expanding the scope by incorporating additional performance-related variables to enrich the field of human resource management. Recommendations for further studies include providing insights to ARFF Units across Indonesia based on academic findings to maintain competitive operations. From a human resource management perspective, workload and compensation play crucial roles in influencing employee performance, underscoring the need for continuous improvement initiatives at PT. Angkasa Pura II, particularly at Halim Perdanakusuma Airport. To enhance the ARFF Unit's performance, PT. Angkasa Pura II should prioritize adherence to company SOPs for managing overworked employees, especially during the Covid-19 pandemic, to safeguard their health and optimize scheduling. The company should also consider incentivizing high-performing employees and enhancing innovation while refining compensation systems to foster employee development. By concurrently addressing workload and compensation issues, PT. Angkasa Pura II aims to improve employee performance effectively.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance, Human Resource Management, ARFF Unit

Abstrak : Berdasarkan analisis yang dilakukan, beban kerja memiliki dampak negatif signifikan sebesar 39.5% terhadap kinerja karyawan di Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur. Sebaliknya, kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan sebesar 10% terhadap kinerja karyawan dalam unit yang sama. Secara bersama-sama, beban kerja dan kompensasi secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57.8%, sementara sisanya sebesar 42.2% tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti. Penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan untuk memperluas cakupan dengan menggabungkan variabel-variabel terkait kinerja tambahan untuk memperkaya bidang manajemen sumber daya manusia. Rekomendasi untuk studi lebih lanjut termasuk memberikan wawasan kepada Unit ARFF di seluruh Indonesia berdasarkan temuan akademis untuk menjaga operasi yang kompetitif. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, beban kerja dan kompensasi memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, menekankan perlunya

inisiatif perbaikan terus menerus di PT. Angkasa Pura II, khususnya di Bandara Halim Perdanakusuma. Untuk meningkatkan kinerja Unit ARFF, PT. Angkasa Pura II sebaiknya memprioritaskan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja berlebihan, terutama selama pandemi Covid-19 untuk menjaga kesehatan mereka dan mengoptimalkan jadwal kerja. Perusahaan juga sebaiknya mempertimbangkan memberikan insentif kepada karyawan yang berkinerja tinggi dan meningkatkan inovasi serta memperbaiki sistem kompensasi untuk mendorong pengembangan karyawan. Dengan mengatasi masalah beban kerja dan kompensasi secara bersamaan, PT. Angkasa Pura II bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Unit ARFF

PENDAHULUAN

Bandara atau bandar udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya. (Permenhub No. PM39 Tahun 2019).

Indonesia memiliki kewenangan serta sertifikasi perusahaan pengelola Bandar Udara yaitu: PT. Angkasa Pura, PT. Angkasa Pura adalah perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kebandarudaraan, PT. Angkasa Pura terbagi menjadi dua wilayah pengelolaan yaitu wilayah timur dan wilayah barat, untuk wilayah timur dikelola oleh PT. Angkasa Pura I sedangkan wilayah barat dikelola oleh PT. Angkasa Pura II, Bandara Halim Perdanakusuma masuk dalam wilayah pengelolaan PT. Angkasa Pura II, pengelolaan Bandara terdiri dari satuan kerja, salah satunya *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF).

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara tentang teknis dan operasi (*Manual of Standard*) Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK). Setiap unit penyelenggara bandar udara dan badan usaha bandar udara wajib menyediakan dan memberikan pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) yang mengtur salah satunya SDM yang ada di bandara sesuai standar teknis dan operasional pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran. Serta kategori bandar udara untuk Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran yang dipersyaratkan. Unit kerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) yang dikenal dengan *Airport Rescue & Fire Fighting* (ARFF) adalah kategori khusus pemadam yang melibatkan respons, mitigasi bahaya, evakuasi dan kemungkinan penyelamatan penumpang dan awak pesawat yang terlibat dalam (biasanya) darurat darat di bandara. Tujuan utama (ARFF) melakukan penyelamatan dan pemadam kebakaran untuk menyelamatkan jiwa dan harta benda dari suatu pesawat udara yang mengalami kejadian (*incident*) atau kecelakaan (*accident*) di bandar udara dan sekitarnya serta melakukan tugas lain dari yaitu mencegah, mengendalikan, memadamkan api, melindungi manusia dan barang yang terancam bahaya kebakaran pada fasilitas di bandar udara.

PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur berusaha meningkatkan kinerja karyawan khususnya unit ARFF, karena potensi besar korban kecelakaan penerbangan, kecepatan peralatan dan personel tanggap darurat tiba di lokasi darurat sangat penting. Indikator peningkatan kinerja karyawan ARFF diantaranya kualitas, kuantitas, kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, melalui beban kerja (tugas, lingkungan kerja, kondisi kesehatan, waktu kerja, target) sebagai modal dasar karyawan ARFF dalam bekerja.

Lingkungan kerja dan dalam kondisi pandemi covid-19 membuat karyawan yang tidak terpapar Covid 19 harus menggantikan karyawan yang sakit atau izin, waktu kerja berlebihan karena kondisi pandemi ini membuat biaya makan dan transportasi juga bertambah. Perusahaan tidak memberikan kompensasi tambahan bagi karyawan yang sudah memberikan kontribusinya dan perusahaan tidak memberikan kompensasi terhadap karyawan yang berlebihan jam kerja dan menggantikan jadwal karyawan yang terpapar covid -19, diterangkan pada tabel 1.

Tabel 1 Data Karyawan yang dapat / tidak dapat insentif selama pandemi Covid-19 Tahun 2020

No	Keterangan	Jumlah Karyawan		
		Tahun 2020	Persentase	Keterangan
1	Karyawan kelebihan jam kerja	27	57,40%	Menggantikan karyawan yang terpapar Covid-19
Jumlah Karyawan		47	100%	

Sumber: PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma (2021)

Berdasarkan table 1 diatas, terlihat bahwa karyawan yang kelebihan jam kerja rata – rata 57,40% karyawan. Karena ketentuan perusahaan dalam 1 pleton 10 personil dan banyaknya karyawan yang terdampak virus covid-19 sehingga karyawan yang tidak terdampak virus Covid-19 harus menggantikan posisi yang kurang di unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur menyebabkan banyaknya karyawan yang kelebihan jam kerja, karyawan ARFF tidak mendapatkan insentif dari perusahaan sedangkan mereka membutuhkan vitamin yang cukup untuk tetep bertahan dalam kondisi pandemi Covid-19. Kurangnya perhatian perusahaan dalam pemberian kompensasi maka diindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Pada latar belakang masalah penelitian ini diketahui bahwa terdapat masalah, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur diantaranya beban kerja dan kompensasi. Namun belum dapat dipastikan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma. Untuk dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma, maka perlu dilakukan penelitian secara mendalam.

Dengan demikian mengingat pentingnya kinerja karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing - masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika (Prawirosentono, 2008). Kinerja (performance) adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan menggabungkan informasi dari atasan, rekan kerja, bawahan dan pelanggan” (hollenback et al.

dalam kadarwati 2019; 164). Kinerja memiliki makna yang lebih luas tidak hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja berkaitan dengan yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu kerja atau profesi dalam waktu tertentu, suatu pekerjaan atau profesi memiliki jumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. Istilah kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari jumlah faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan (Wirawan, 2009).

Secara estimologis kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan "performance", atau bisa juga disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja (Priansa: 2015: 46). Kinerja singkatan dari kinertika energi kerja dan padanannya dalam bahasa Inggris performance, adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Kinerja dapat ditinjau dari berbagai pendekatan, yaitu: pendekatan hasil, perilaku, tujuan, dan ukuran. Karakteristik dari perilaku melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja (Wirawan: 2014: 733).

Menyatakan bahwa kinerja memiliki beberapa faktor, yaitu: kualitas, kuantitas, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, keterandalan, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, serta prakarsa dan pertimbangan (Wahyudi, 2014: 26).

Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja pegawai (Robbin 2014: 75) mengemukakan bahwa dimensi kinerja dapat diukur sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan (Quality of work). Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Tanggung jawab (Responsible). Tanggung jawab adalah termasuk tingkat laku karyawan, untuk sadar akan perbuatan dan kewajiban yang harus dilakukan.
- c. Kerjasama (Cooperation). Kerjasama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah dan sebagainya) untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Inisiatif (Initiative). Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dimensi Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017:67) yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.
- b. Kuantitas kerja. Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.
- c. Kerjasama. Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

- d. Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.
- e. Inisiatif. Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Sedangkan (Wirawan 2014:733) mengelompokkan dimensi kinerja dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Hasil Kerja. Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Perilaku Kerja. Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, pegawai melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu:

- a. Kualitas. Kerapihan, ketelitian dan keandalan.
- b. Kuantitas Kerja. Ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.
- c. Kerjasama. Jalinan kerjasama dan kekompakkan.
- d. Tanggung jawab. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.
- e. Inisiatif. Kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

Sedangkan (Wirawan 2014: 724) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai masing-masing dimensi dikembangkan menjadi indikator-indikator kinerja seperti pada tabel 2

Tabel 2 Indikator Kinerja

Indikator dari Dimensi Hasil Kerja	Indikator dari Dimensi Perilaku Kerja	Indikator dari Dimensi Sifat Pribadi
Kuantitas hasil kerja	Ramah kepada pelanggan	Pengetahuan
Kualitas hasil kerja	Perilaku yang diisyaratkan oleh prosedur kerja	Keterampilan
Kecepatan dalam melaksanakan tugas	Perilaku yang diisyaratkan oleh kode etik	Kejujuran
Ketepatan dalam melaksanakan tugas	Perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan organisasi	Keberanian
Jumlah kecelakaan kerja	Disiplin kerja	Kemampuan beradaptasi
Jumlah produk terjual	Profesionalisme	Inisiatif
Jumlah keuntungan	Kerjasama	Integritas
Kepuasan pelanggan	Kepemimpinan kerja	Kecerdasan
Efisiensi penggunaan	Memanfaatkan waktu	Kerajinan
Efektifitas tugas		Kesabaran
Jumlah yang dilayani		Penampilan
		Sikap terhadap pekerjaan

Indikator dari Dimensi Hasil Kerja	Indikator dari Dimensi Perilaku Kerja	Indikator dari Dimensi Sifat Pribadi
		Kecerdasan emosional
		Semangat kerja
		Kecerdasan sosial

Sumber : (Wirawan, 2014: 734)

Berdasarkan bahasan tentang kinerja dari berbagai pakar di atas, disintesis kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang tercermin dari dimensi: hasil kerja, perilaku kerja, dengan indikator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, jumlah produk terjual, disiplin kerja, kerjasama, inisiatif dan penampilan.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya menurut (Sunyoto, 2012: 64).

Selain itu, (Soesatyo 2014: 143) beban kerja dapat di definisikan sebagai “suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.” Berbeda dengan Munandar (2014: 20) yang menyatakan bahwa “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan dan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hannani, 2016; 16). Menurut simamora (2004), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dimensi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka (2011: 131) dimensi ukuran beban kerja ialah:

Time Load, yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. *Mental effort load*, Yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. *Psychological stress load*, yaitu yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. Selain itu dimensi beban kerja dari Munandar (2014:23) yaitu:

Beban Fisik: beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem kekebalan tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

Beban Mental: beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

Beban Waktu: beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang bersamaan.

Namun Koesomowidjojo (2017: 33), menyatakan bahwa terdapat beberapa yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan
- e. *Comparability, credibility, dan defensibility.*
- f. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- g. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- h. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.
- i. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

Target yang harus dicapai: target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman (dalam Arika 2011: 85) adalah sebagai berikut:

Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

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

Menurut Hart dan Staveland dalam (Tarwaka, 2015:106), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

- a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b. Usaha atau tenaga. Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
- c. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Sedangkan menurut (Putra, 2012: 22) dalam beban kerja yaitu:

- a. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. 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.
- c. Penggunaan Waktu Kerja: Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- d. Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tentang beban kerja dari beberapa pakar disintesis beban kerja adalah beban pekerjaan seorang karyawan yang berlebih sehingga ada perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, tercermin dari dimensi-dimensi: beban fisik, beban mental, dan beban waktu; dan indikator-indikator: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, faktor internal (psikis), faktor eksternal (organisasi kerja), dan penggunaan waktu.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika penerimaan kompensasi sudah sesuai tetapi kinerja karyawan belum maksimal, maka perusahaan harus menetapkan peraturan kerja yang tetap sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan Suwatno dan Priansa (2011: 220) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai arti yang lebih luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat juga berupa fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani dalam Widodo, 2015: 153). Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Sikula dalam Mangkunegara, 2017: 83).

Menurut Panggabean dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2001: 56), kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima langsung oleh karyawan, yang biasa diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dimensi Kompensasi

Sinambela (2017:222) menjelaskan bahwa kompensasi dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Kompensasi Financial langsung. Kompensasi yang diperoleh secara langsung, seperti bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi.
- b. Kompensasi financial tidak langsung. Kompensasi yang diperoleh secara tidak langsung, seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, (berobat) dan cuti. Terdapat 2 (dua) kompensasi langsung dan tidak langsung (Rivai 2011:357)

Menurut Flippo yang dikutip dari Handoko (2012:56) Kompetensi dibagi menjadi:

- a. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*). Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus.
- b. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*). Merupakan Kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator Kompensasi

Sinambela (2017:222) menjelaskan indikator kompensasi yaitu: Bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti

Menurut (Rivai, 2011:357) ada beberapa indikator Kompensasi, antara lain: Kompensasi langsung, yang terdiri dari : Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dilakukan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompetensi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya bonus juga digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam satu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*). Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti; Asuransi-asuransi, Tunjangan-tunjangan, Uang pensiun.

Menurut Flippo yang dikutip dari Handoko (2012:56) Indikator Kompetensi yaitu; kompensasi langsung Gaji, upah, insentif, dan bonus (*Direct Compensation*) dan Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) fasilitas dan penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang kompensasi dari para ahli di atas, disintesis kompensasi adalah pendapatan berbentuk finansial langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, tercermin dari dimensi-dimensi: kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung; dan indikator-indikator: gaji, insentif, bonus, fasilitas kantor, dana pensiun (pesangon).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma, Jl. Komodor Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2010: 15) Dalam hal ini data kuantitatif dapat berupa data yang diperoleh melalui jawaban dari hasil kuesioner yang telah diolah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan keandalan (reliability). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT. Angkasa Pura (Persero)

PT. Angkasa Pura (Persero), merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandara udara. Pembagian wilayah operasi PT. Angkasa Pura (Persero) terbagi menjadi dua wilayah Timur dijalankan oleh PT. Angkasa Pura I. Pengelolaan kebandarudaraan berdasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akte Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT. Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengolahan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait Bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tta kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing tinggi sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kepercayaan masyarakat. PT. Angkasa Pura II telah mengelolah 16 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Banten), Bandara Halim Perdanakusuma (Jakarta), Bandara Kualanamu (Medan), Bandara Supadio (Pontianak), Bandara Minangkabau (Padang), Bandara Sultan Mahmud Bandaruddin II (Palembang), Bandara Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Bandara Husein Satranegara (Bandung), Bandara Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Bandara Raja Haji Fisabilillah (TanjungPinang), Bandara Sultan Thaha (Jambi), Bandara Depati Amir (Pangkal Pinang), Bandara Tjilik Riwut (Palangkaraya), Bandara Silangit (Tapanuli Utara), Bandara Kertajati (Majalengka) dan Bandara Blingbingsari.

Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis telah dapat dibuktikan bahwa hipotesis – hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur

Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila seorang karyawan mempunyai beban kerja yang berlebihan maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri, maka itu semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka kinerja karyawan itu sendiri semakin rendah. Begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi usaha karyawan untuk meningkatkan kinerja dan berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya bagi karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Namun, berdasarkan hasil uji t untuk beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($- 8,826 < 1,685$) dan signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya beban kerja secara parsial, signifikan terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Berdasarkan temuan ini, bahwa karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur memiliki tugas kerja pertolongan kecelakaan penerbangan dan menyelamatkan jiwa dan harta benda dari suatu pesawat udara yang mengalami kecelakaan. Dalam melaksanakan tugas uni harus mempunyai kinerja yang baik. Maka dari itu semakin perusahaan memberikan beban pekerjaan yang berlebihan maka kinerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada variabel kinerja, diketahui bahwa skor tertinggi responden pada variabel kinerja sebesar 182 pada dimensi "hasil kerja" dengan indikator "kualitas hasil kerja" butir pertanyaan nomor 1 yaitu "saya selalu mengikuti SOP PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur". Artinya jika crew karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, maka akan mencapai kinerja tinggi.

Berdasarkan tabel tentang distribusi tanggapan responden pada variabel beban kerja skor tertinggi responden 136, pada dimensi "beban waktu" dengan indikator "Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Secara teoretik, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat (Sunyoto 2012: 64) yang menyatakan bahwa beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Meshkati (dalam Hariyati 2011: 21) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negativ terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur

Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Artinya, apabila seorang karyawan menerima kompensasi yang rendah, maka akan berpengaruh kinerja yang tidak maksimal, maka itu semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila penerimaan kompensasi yang diberikan rendah, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja yang diberikan karyawan untuk PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Dan berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya.

Namun, berdasarkan hasil uji t untuk kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,285 > 0,685$) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Berdasarkan temuan ini, bahwa crew karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Dalam hal ini melaksanakan pelaksanaan pekerjaan dengan

baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi maka mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Dalam konteks ini penerimaan kompensasi karyawan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar termotivasi mencapai target dan realisasi bonus (kompensasi).

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada variabel kinerja, diketahui bahwa skor tertinggi responden pada variabel kinerja sebesar 182 pada dimensi "hasil kerja" dengan indikator "kualitas hasil kerja" butir pertanyaan nomor 1 yaitu "saya selalu mengikuti SOP PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur". Artinya jika crew karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, maka akan mencapai kinerja tinggi.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada variabel kompensasi diketahui skor tertinggi responden pada variabel kompensasi sebesar 182 pada dimensi "kompensasi tidak langsung" indikator "Gaji", pertanyaan butir nomor 1 yaitu "gaji yang diterima dari PT. Angkasa Pura II sesuai dengan harapan". Artinya, jika karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur didukung dengan gaji yang cukup diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

David dan Newston (dalam Larasati, 2018: 91) mengemukakan bahwa kompensasi mengingatkan antara prestasi individu, kelompok atau organisasi yaitu meliputi: upah potongan, komisi, bonus, bagi laba dan bagi produksi. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar maka kebutuhan yang dinikmatinya semakin besar pula. Dalam konteks ini hasil suatu pekerjaan karyawan telah dipengaruhi oleh kompensasi penerimaan (kompensasi) bonus yang rendah. Dengan adanya pergantian shif karyawan ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma yang terpapar Covid-19 Seharusnya yang kelebihan jam kerja juga diberikan insentif. Pemberian kompensasi berdasarkan hasil yang diperoleh mempunyai pengaruh Menurut firdaus, (2014 : 97) terhadap kinerja organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Jika karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan profesi dan kualitas kerjanya maka akan menghasilkan kinerja tinggi Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan prediktor kuat yang berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur

Berdasarkan perhitungan, ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila seorang karyawan diberikan beban pekerjaan, maka akan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri, maka dari itu semakin rendah beban kerja yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan Unit ARFF Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Artinya apabila seorang karyawan menerima kompensasi yang rendah, maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri, maka itu semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, akan semakin tinggi usaha karyawan untuk meningkatkan kerjanya. Begitu sebaliknya, apabila penerimaan kompensasi (insentif) yang diberikan menurun dan rendah, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja yang diberikan karyawan untuk PT. Angkasa Pura II Bandara Halim perdanakusuma Jakarta Timur. Dan berpengaruh terhadap pencapaian kerjanya.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya beban kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sepadan dengan kondisi kesehatan pada saat itu maka karyawan akan terbebani secara fisik dan waktu. Sedangkan jika karyawan diberikan kompensasi (insentif)

karna beban yang diberikan perusahaan makan karyawan akan berusaha memberikan peningkatan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Dengan demikian, kesimpulan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan merupakan prediktor kuat yang berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada variabel kinerja, diketahui bahwa skor tertinggi responden pada variabel kinerja sebesar 182 pada dimensi "hasil kerja" dengan indikator "kualitas hasil kerja" butir pertanyaan nomor 1 yaitu "saya selalu mengikuti SOP PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur". Artinya jika crew karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, maka akan mencapai kinerja tinggi.

Skor tertinggi responden pada variabel beban kerja pada pertanyaan butir nomor 15 sebanyak 136 "Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu". Artinya bahwa karyawan unit ARFF PT. Angkasa Pura II setuju jika beban pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan aturan Peraturan Direktur Jendral Perhubungan Udara tentang teknis dan operasi Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK), setelah menerima berita atau mengetahui adanya kecelakaan pesawat di Bandara maka Unit ARFF segera mengerahkan kendaraan operasi ke lokasi. Waktu beraksi bisa minimum ke lokasi sampai menempatkan posisinya untuk operasi pemadaman dengan pancaran busa minimum 50% dari rata-rata pancaran sesuai kategori bandar udara dan waktu yang ditentukan selama 2 menit dan tidak lebih dari 3 menit.

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada variabel kompensasi diketahui skor tertinggi responden pada variabel kompensasi sebesar 184 pada dimensi "kompensasi tidak langsung" indikator "Gaji", pertanyaan butir nomor 1 yaitu "gaji yang diterima dari PT. Angkasa Pura II sesuai dengan harapan". Artinya, jika karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur didukung dengan gaji yang cukup diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rangkuman hasil distribusi tanggapan responden dari ketiga variabel disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi prediktor kuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat (Aguinis, 2015, p. 100) yang menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan, bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi jika organisasi menghargai dan memperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014, p. 3). Dalam konteks ini perilaku karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur telah dipengaruhi oleh beban kerja akibat adanya pergantian karyawan yang terpapar Covid-19. Maka dari itu karyawan yang menggantikan harus 2 kali shifting pagi dan sore. Karena sesuai dengan peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 14 Tahun 2015 menerangkan bahwa dalam kondisi darurat karyawan harus siap menjadi personil bantuan. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Mudayana dalam Hannani dan Ilyas, 2016: 4).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur sebesar 39.5%. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur sebesar 10%. Baban kerja dan

kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma sebesar 57,8%, sisanya sebesar 42.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dikemukakan beberapa saran untuk direkomendasikan dari aspek akademis dan praktis.

Aspek Akademis

Untuk meningkatkan kualitas dan mempertajam hasil penelitian, disarankan sebaiknya penelitian selanjutnya dapat memperkaya dengan menambahkan variabel lain yang terkait dengan kinerja, sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu manajemen konsentrasi sumber daya manusia. Selain itu sebaiknya penelitian selanjutnya dapat memberikan masukan – masukan kepada Unit ARFF Bandara diseluruh Indonesia untuk tidak tertinggal dan dapat tetap bertahan eksistensinya berdasarkan pengalaman penelitian yang dilakukan sesuai dengan akademis.

Aspek Praktis

Ditinjau dari aspek manajemen sumber daya manusia, variabel kinerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan kompensasi yang hasilnya masih kurang sepenuhnya dapat mendukung kelancaran operasional PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dalam jangka panjang. Dalam memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur, disarankan agar pimpinan PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur memperhatikan karyawan yang berlebih jam kerja agar diperhatikan SOP perusahaan. Dalam kondisi Pandemi Covid-19 ini pimpinan harus memperhatikan kondisi atau imun karyawan agar tetap terjaga kesehatannya dan pimpinan harus bisa mengatur jadwal lebih efektif lagi. Perusahaan harus memperhatikan insentif karyawan yang sudah beryolalitas tinggi untuk perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan Unit ARFF PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur sebaiknya, agar pimpinan PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur meningkatkan inovasi, memperbaiki sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semakin baik yang dilakukan oleh karyawan. Dengan mengurangi beban kerja dan meningkatkan kompensasi karyawan Unit ARFF Bandara Halim Perdanakusuma PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur secara simultan, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sehingga mampu mencapai tujuan PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, Komang, Ni Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Firdaus, Muhammad. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Islam* Republika, 8(3):25.
- Ghalih. (2013). *Disiplin kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hannani, A., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai li Rsu Wisata Uit Makassar. *Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. Jurnal Mirai Management*, 1(2).
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.



- Kandula, S. R. (2013). *Competency Based Human Resource Management*. Dekhi Bangalore: Gate Corporation.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mangkunegara, A. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Aguinis, H. (2015)
- Rivai, V., & Sagala, E. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2019). *Organizational Behavior*. Eighteenth Edition. England: Pearson.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*, 13th Edition. Pearson Printice Hall, New Jersey.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik* (P. G. Pustaka (ed.)
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada MEdia Group
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Sri. (2020). *The Effect of Task Competence, Placement, and Organisational Commitment on Performance : A Study in Airforce Command and Staff College in Lembang, Bandung*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (JICC)*, Scopus. Volume 11, Issue 8, 2020, pp.681–697
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Edisi Kesatu. Cetakan 2. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, H. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt berlian transtar abadi medan*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(1), 20-30. ISSN : 2685-984X.
- William, A., Purba, P. Y., Prenita, V., & Tobing, M. L. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi*. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 267-273. ISSN: 2597-5234.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213. ISSN : 2715-2480