

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Ground Handling* PT. Kokapura Cabang Bandara Internasional

Ahmad Yani Semarang

Ririn Putri Setia Cahayanti

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: ririnputri15.01@gmail.com

Suprapti

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: suprapti@sttkd.ac.id

Abstrak; Dengan berkembangnya zaman dan teknologi, suatu perusahaan akan melakukan perubahan organisasi yang dirancang untuk memungkinkan perusahaan bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu diperlukan kinerja yang baik dari setiap orang yang ada di dalam organisasi. Salah satu masalah utama sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan unit *Ground Handling* PT. Kokapura cabang bandara Internasional Ahmad Yani Semarang. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit *Ground Handling* PT. Kokapura cabang bandara Internasional Ahmad Yani Semarang. (3) Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan unit *Ground Handling* PT. Kokapura cabang bandara Internasional Ahmad Yani Semarang. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh fasilitas ruang tunggu terminal terhadap kepuasan penumpang Bandar Udara Internasional Lombok Nusa Tenggara Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, uji T, dan Koefisien Determinasi (R^2). Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan, *leader*, *supervisor*, dan *manager* unit *Ground Handling* PT. Kokapura Cabang Internasional Ahmad Yani Semarang yang jumlahnya pengambilan sebanyak 23 responden.

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar 26.130 dengan taraf signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Yang memiliki arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan H_a diterima dan H_0 diterima maka terdapat pengaruh diperoleh koefisien determinasi R Square yaitu sebesar 0,194 atau sebesar 19,4% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Dan hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan factor penting yang harus dijaga dan diatur dengan baik karena dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan pada unit *ground handling* PT. Kokapura cabang Internasional Ahmad Yani Semarang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, *Ground Handling*.

Abstrack; *With the development of the times and technology, a company will make organizational changes designed to enable the company to survive and compete with other companies. Therefore, good performance is needed from everyone in the organization. One of*

the main problems of human resources is how best to improve employee performance. Methods of data collection using a questionnaire. This study aims (1) to determine whether the work environment has an influence on the performance of employees at the Ground Handling Unit of PT. Kokapura branch of Ahmad Yani International airport, Semarang. (2) To find out how much influence the work environment has on the performance of employees at the Ground Handling Unit of PT. Kokapura branch of Ahmad Yani International airport, Semarang. (3) To find out how the work environment can affect the performance of employees of the Ground Handling unit of PT. Kokapura branch of Ahmad Yani International Airport, Semarang. To analyze how much influence the terminal waiting room facilities have on passenger satisfaction, Lombok International Airport, West Nusa Tenggara.

This study used a quantitative method with data collection techniques using a questionnaire. Data analysis techniques using Simple Linear Regression Analysis, T test, and the Coefficient of Determination (R²). The population and sample in this study were employees, leaders, supervisors, and managers of the Ground Handling Unit of PT. Kokapura International Branch of Ahmad Yani Semarang, with a total of 23 respondents taken.

The results showed that the calculated t value was 26,130 with a significance level of $0.01 < 0.05$. Which means that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that H_a is accepted and H_o is accepted, so there is an influence obtained by the determinant coefficient R Square which is equal to 0.194 or 19.4% and the remaining 81% is influenced by other variables outside the variables in this study. And the results of this study provide an understanding that the work environment is an important factor that must be maintained and regulated properly because it can influence the achievement of employee performance at the ground handling unit PT. Kokapura International branch of Ahmad Yani Semarang.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Ground Handling.*

PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya zaman dan teknologi, suatu perusahaan akan melakukan perubahan organisasi yang dirancang untuk memungkinkan perusahaan bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu diperlukan kinerja yang baik dari setiap orang yang ada di dalam organisasi. Salah satu masalah utama sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan berkomitmen untuk mencapai tujuan, salah satunya yaitu membuat karyawan dengan kinerja yang baik.

Bandar Udara Achmad Yani Semarang (SRG) adalah sebuah bandar udara yang terletak di Kota Semarang Jawa Tengah. Nama bandara ini diambil dari salah satu nama pahlawan revolusi Indonesia, Achmad Yani. Pada awalnya Bandara Achmad Yani adalah pangkalan udara TNI Angkatan Darat, dahulu lebih dikenal dengan Pangkalan Udara Angkatan Darat Kalibanteng. Namun karena peningkatan frekuensi penerbangan sipil, maka pada tanggal 1 Oktober 1995, Bandar udara Achmad Yani berubah menjadi bandar udara internasional pada tahun 2004 setelah Garuda Indonesia membuka rute Semarang-Singapura (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, 2019). PT.Kokapura sebagai salah satu badan yang menangani Ground handling di Bandar udara Ahmad Yani Semarang.

Ground Handling merupakan salah satu unit yang langsung memberikan pelayanannya kepada Penumpang di area bandar udara terkait dengan perusahaan penerbangan untuk mendukung kelancaran pelayanan jasa penerbangan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan

bagi seorang karyawan tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti: gaji, kepuasan, lingkungan kerja dan beberapa faktor lainnya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Garuda Indonesia Branch Office Surabaya ,2019 ,Napitupulu, Stefani Abelina Tiur, Hasil penelitian menunjuk kan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja dengan nilai pengaruh sebesar 62% sedangkan 38% yang lain dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan tidak menganggap bahwa lingkungan kerja mendukung kinerja para karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa, I Dewa Gede Palguna Widya, Agus Wahyudi Salasa Gama, dan Ni Putu Yeni Astiti,2022, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel Ground Handling PT. Jasa Angkasa Semesta (PT.JAS) di Bandara Halim Perdana Kusuma, Dina Yuliana,2017, Hasil analisis menunjukkan bahwa saat ini kinerja petugas ground handling PT. JAS Bandara Halim Perdana Kusuma sudah baik. Tidak ada perbedaan antara kinerja pegawai yang berstatus pegawai tetap dan outsourcing, maupun yang mengikuti pelatihan dan tidak ikut pelatihan, serta lama kerja. Beberapa hal yang mendapat perhatian adalah besaran gaji yang diterima saat ini, standar pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan kemampuan (skill) petugas, pemantauan kehadiran, pelaksanaan peraturan penerbangan, serta pemberian bonus/uang lembur serta tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan.

Hipotesis

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit Ground Handling PT. Kokapura cabang Internasional Ahmad Yani Semarang.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit Ground Handling PT. Kokapura cabang Internasional Ahmad Yani Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di unit *Ground Handling* Bandar udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Pengumpulan data ini akan berlangsung selama bulan Juli-Agustus 2023. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk mengukur lingkungan kerja dan kinerja karyawan di sebuah unit perusahaan Sugiyono (2022). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif yakni untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan peristiwa yang ada di lingkungan sekitar. Alasan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data-data yang dibutuhkan berupa angka yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dengan uji statistik.

Tabel Instrument Pengumpulan Data

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Keamanan kerja 4. Peralatan dan atau perlengkapan 5. Hubungan kerja antar karyawan 6. Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Skala likert

(Sumber : Sedarmayanti (2018) & Robbins (2016))

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,630	0,001	0,2069	Valid
2	0,629	0,001	0,2069	Valid
3	0,638	0,001	0,2069	Valid
4	0,614	0,002	0,2069	Valid
5	0,555	0,006	0,2069	Valid
6	0,602	0,002	0,2069	Valid
7	0,533	0,009	0,2069	Valid

8	0,582	0,004	0,2069	Valid
9	0,540	0,008	0,2069	Valid
10	0,581	0,004	0,2069	Valid

(Sumber : Data primer diolah, 2023)

variabel kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai signifikan dibawah 0,05 dengan rhitung > rtabel sebesar 2.069

Uji Reliable

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
Lingkungan kerja (X)	0,911	Reliable
Kinerja karyawan(Y)	0,790	Reliable

(Sumber : Data primer diolah, 2023)

maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach' alpha* yaitu item lingkungan kerja (X) sebesar 0,911 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,790. Artinya nilai tersebut berada pada skala >0,60 dalam kriteria reliabilitas tinggi, maka berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir item pernyataan untuk mendapatkan nilai masing – masing variabel X dan Y dinyatakan reliabel atau andal

Uji t Hipotesis Dalam Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.130	6.745		3.874	.001
lingkungan kerja	.292	.130	.441	2.250	.035

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (sumber : data primer diolah, 2023)

Menunjukkan bahwa konstanta sebesar 26.130 artinya bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 26.130 Koefisien regresi (X) lingkungan kerja sebesar 0,292 artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan keja (X) maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan akan meningkat 0,292 Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah positif atau searah.

Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.441 ^a	.194	.156	4.225
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,441. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,194 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Religiusitas) terhadap variabel terikat (agresivitas) adalah sebesar 19,4 %. Sedangkan 81 % sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit *Ground Handling* PT.Kokapura Cabang Internasional Ahmad Yani Semarang.

Hasil kuisioner dan pengambilan data dokumentasi secara langsung oleh peneliti pada bulan juli – agustus 2023 ,pengujian hipotesis diketahui nilai thitung > ttabel ($2,250 > 2,069$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang. Kemudian dengan membandingkan nilai signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) di unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang adalah sebesar $0,01 < 0,05$,sehingga disimpulkan H_a diterima dan H_o diterima maka terdapat pengaruh antara variabel X dan Y .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai uji t hitung sebesar $2,250 >$ nilai ttabel $2,069$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,01 < 0,05$. Sementara penelitian lain yang relevan seperti penelitian Rahman (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$, penelitian Adjie (2021) menunjukkan bahwa thitung $2,250 >$ ttabel $2,069$ dan penelitian Ervandi (2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian mereka, karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit *Ground Handling* PT.Kokapura Cabang Internasional Ahmad Yani Semarang.

Lingkungan kerja mempunyai korelasi secara langsung dengan kinerja karyawan di unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Internasional Ahmad Yani Semarang. Berdasarkan hasil kuisioner yang dilakukan hasil analisis regresi linier sederhana diketahui output model summary mempunyai nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,194 atau 19,4% hal ini mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 19,4%. Hasil tersebut dinyatakan benar karena peneliti sudah melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Angka 19,4% menunjukkan tingkatan yang rendah serta seberapa penting lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang dihasilkan dari lingkungan kerja dan 81 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel di luar kajian ini.penelitian ini menunjukkan bahwa

semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh pihak bandara dan lingkungan sekitar, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan .

Bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada unit *Ground Handling* PT.Kokapura Cabang Internasional Ahmad Yani Semarang.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).hasil ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diatas ,dimana diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $t_{hitung} = 2,250 > t_{tabel} 2,069$ dan dengan nilai *p-value* (signifikan) sebesar $0,001 < 0,005$. Dengan demikian uji hipotesis lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang dapat dikonfirmasi.

Hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa lingkungan kerja pada unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang merupakan faktor penting yang harus dijaga dan diatur dengan baik.karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan pada unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang baik pula, sehingga salah satu cara dapat dilakukan oleh PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan yang baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilandasi oleh beberapa landasan teori sesuai judul yang diangkat dan telah diteliti oleh peneliti yaitu “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang”. Berdasarkan hasil perhitungan, analisis, dan pengolahan data yang telah dilakukan untuk dapat menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap yang signifikan terhadap kinerja karyawan di unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang, untuk tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19 % cukup dikatakan besar akan tetapi 81 % yang tidak diteliti oleh peneliti, hal ini dapat di simpulkan di antaranya yaitu sebagai berikut :

1. Diketahui konstan menunjukkan angka sebesar 26,130 dan koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0,292 dimana mempunyai arti bahwa untuk setiap penambahan 1% pada lingkungan kerja (X) ,Maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,292 maka lingkungan kerja (X) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga untuk persamaan regresi liniernya adalah $X = 26,130 , Y = 0,292$
2. Diketahui nilai (sig) variable lingkungan kerja (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,035 yang dimana nilai (sig) $0,035 > 0,005$ dan nilai t hitung $3,250 > t_{Tabel} 2,069$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 dapat diterima dan H_a juga diterima ,maka terdapat pengaruh yang signifikan pada variable lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Diketahui lingkungan kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan unit *ground handling* PT.Kokapura Cabang Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

Annex 14 – Aedromes Volume 1. (2013). Aedrome Design and Operation the Convention on International Civil Aviation (ICAO)

Bella, A. (2023, Februari 28). *Lingkungan Kerja*. Retrieved from Pakdosen.co.id: <https://pakdosen.co.id/lingkungan-kerja/>

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, (2019). *BANDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG (SRG)*. <http://data.jatengprov.go.id/organization/dinas-penanaman-modal-dan-pelayanan-terpadu-satu-pintu-provinsi-jawa-tengah>

Evi, S., & Sutarwati, S. (2022). Upaya Meminimalisir Terjadinya Kehilangan Bagasi Oleh Staff Ground Handling PT. Garuda Angkasanpada Maskapai Citilink di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. *Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan*, 4514-4519.

Firdiansyah, A. (2021, Januari 12). *Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja*. Retrieved from Glints: <https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja/#.ZFLwz4iyQbR>

Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 46-55.

Isa, NM. (2021). *Fasilitas Bandar Udara*. <http://eprints.itenas.ac.id/1529/5/05%20Bab%20%20222016001.pdf>

Keke, Y., & Susanto, P. C. (2019). Kinerja Ground Handling Mendukung Operasional Bandar Udara. *Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 16(2).

Napitupulu, S. A. (2019, Januari 09). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Garuda Indonesia Branch Office Surabaya. *Universitas Dinamika*.

Nugraha, Y. S. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan*, 1267-1276.