

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANGKASA PURA SUPPORTS DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA**

Ilham Maulana
STIE Mahardhika Surabaya
Email: ilhambroo81@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 185 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda, analisis uji t untuk menjawab hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat serta analisis uji f untuk menjawab hipotesis kelima. Subyek penelitian ini adalah karyawan aktif PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya tahun 2020. Berdasarkan hasil analisis data uji t pengaruh secara parsial diperoleh hasil variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya. Hasil uji f secara simultan menunjukkan hasil lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya dengan kontribusi sebesar 69%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Simpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya.

Kata kunci: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, *locus of control*, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Employee performance can be influenced by various factors, including work environment, leadership style, workload, and locus of control. This study aims to determine the influence of work environment, leadership style, workload, and locus of control as a variables and effect with partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Angkasa Pura Supports Juanda Airport Surabaya. This study uses a quantitative approach. The sampling method used was purposive sampling with a total of 185 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis test, t test analysis to answer the first, second, third, and fourth hypotheses and f test analysis to answer the fifth hypothesis. The subjects of this study were active employees of PT. Angkasa Pura Supports Juanda International Airport Surabaya in 2020. Based on the results of the t test data analysis, the effect of partially obtained is the work environment leadership style, workload, and locus of control variables have a partial influence on the performance of PT. Angkasa Pura Supports Juanda Airport Surabaya. The results of the f test simultaneously obtained the work environment, leadership style, workload, and locus of control jointly affect the performance of employees of PT. Angkasa Pura Supports Juanda Airport Surabaya with a contribution of 69%, while the rest is influenced by other variables not proposed in this study. The conclusion

of this study is the work environment, leadership style, workload, and locus of control together have an effect on the performance of the employees of PT. Angkasa Pura Supports Juanda Airport Surabaya.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Pada era globalisasi seperti saat ini, peran sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten merupakan hal yang utama untuk melaksanakan kegiatan usaha guna menghadapi berbagai tantangan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten diantaranya dapat dilihat dari kinerja karyawan. Hal ini disampaikan oleh Spencer and Spencer (1993) yang menyatakan kompetensi adalah *“Underlying characteristic's of individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”* yang berarti karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Secara umum, kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Kinerja dapat menjadi tolak ukur suatu perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian seseorang atas hasil kerja serta pelaksanaan tugas-tugasnya yang meliputi kecakapan, usaha dan kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160). Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja

karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Dalam lingkungan kerja dibagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Contoh dari lingkungan kerja fisik meliputi warna dinding, penerangan, kebersihan, sirkulasi udara, serta kenyamanan ruangan. Sedangkan contoh dari lingkungan kerja non fisik adalah budaya kerja dalam perusahaan yang meliputi struktur tugas, desain pekerjaan, beban kerja, pola kerja dalam tim, dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan pembagian di atas, maka kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut George R Terry adalah kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Gaya kepemimpinan memberikan efek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kelebihan dan kelemahan pasti ada di setiap gaya kepemimpinan. Teori perilaku ini membagi gaya kepemimpinan menjadi empat, yakni gaya autokrasi, gaya demokratis, gaya *laissez-faire*, dan grid manajerial yang menggunakan dua dimensi perilaku “perhatian pada orang” dan “perhatian pada produksi”.

Selain dua faktor di atas, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, dan Binar M Sinaga pada tahun 2015 dalam jurnal Manajemen dan

Organisasi Vol. VI No. 1 yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot" yang hasil analisisnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ($p=0.10882$). Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) kinerja dipengaruhi oleh dua faktor intrinsik dan ekstrinsik, maka selain tiga faktor ekstrinsik di atas, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik yakni *locus of control*. *Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi dalam diri mereka (Rotter, 1996). Reiss dan Mitra (1998) membagi *locus of control* menjadi dua, yakni internal dan eksternal *locus of control*.

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan di atas, faktor eksternal dan internal dalam penilaian kinerja karyawan menjadi daya tarik peneliti untuk melakukan penelitian pada perusahaan jasa, PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya. Penelitian ini penting untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tolak ukur pengukuran kinerja karyawan serta sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya?

2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya?
3. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya?
4. Adakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya?
5. Adakah pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* di Bandar Udara Juanda Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Rivai (2009:532) mengartikan kinerja sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang terencana pada waktu dan tempat dari proses pekerjaan tertentu dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selain itu, Mangkuprawira dan Hubeis menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain emosi, kesehatan, keterampilan, motivasi, pendidikan, pengalaman, spiritual, dan usia. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain beban kerja, fasilitas, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kontrol berupa penyeliaan, lingkungan fisik dan non fisik, pelatihan, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya.

Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja merupakan dimana seseorang bekerja, apa metode kerjanya, serta bagaimana pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan indikator-indikator yang ada, peneliti mengadaptasi indikator lingkungan kerja dari teori Budi W. Soetjipto (2009:87), diantaranya dimensi fisik dan dimensi non fisik. lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan

oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Gaya Kepemimpinan

Robert House dalam Robbins (2007:448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain.

Usaha untuk mempelajari kepemimpinan pada mulanya dilakukan oleh Ronald dan Ralph K. White (Manawi dan Martini, 2008:1994) pada tahun 1930 di bawah pengarahannya Kurt Lewin di Universitas Iowa. Usaha ini mempunyai dampak yang panjang terhadap studi studi berikutnya. Dalam penelitiannya mengambil sampel klub hobi anak-anak yang berumur 10 tahun. Setiap klub dimintai memainkan tiga gaya kepemimpinan, yakni: otokratis, demokratis dan semuanya sendiri (*Laissez Fire*).

Beban Kerja

Munandar (2001:385) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Sedangkan menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan

organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*).

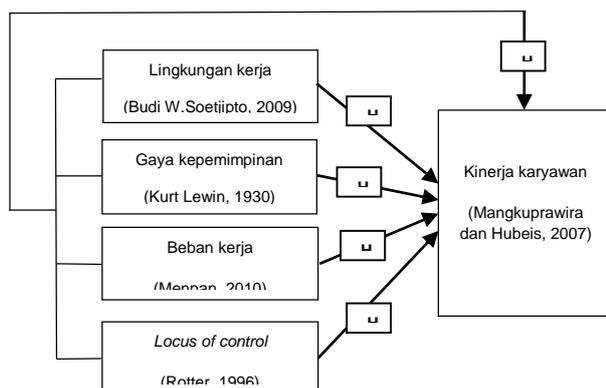
Indikator beban kerja antara lain waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh, dan faktor eksternal tubuh (Menpan 2010:2) dalam Sitepu (2013). Sedangkan menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) menyatakan indikator beban kerja antara lain beban kerja fisik, beban kerja mental, dan penggunaan waktu.

Locus of Control

Locus of control merupakan tingkat kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan mereka (Gibson et al., 2000: 113-114). Sedangkan Robbins mendefinisikan *locus of control* adalah sejauh mana orang meyakini menguasai nasib mereka sendiri (2001:90). Lebih lanjut menurut Rotter (2006), individu diklasifikasikan menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mempercayai bahwa pengalaman yang mereka alami dapat mengendalikan kejadian yang akan terjadi dan yang akan mempengaruhi hasil akhir dari apa yang mereka dapatkan. Sedangkan faktor eksternal cenderung mempercayai bahwa mereka mempunyai pengaruh yang sangat kecil dalam hal atau kejadian yang menimpa mereka.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka peneliti menggambarkannya sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₀: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

H₁: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

H₀: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

H₁: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

H₀: Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

H₁: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

H₀: Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

H₁: Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

H₀: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports di Bandar Udara Juanda Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi dengan bentuk kausal. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara

random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:14).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu guna untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016:117). Berdasarkan uraian di atas, maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yang terdiri dari 4 divisi mulai dari divisi *facility services*, *ICT*, *equipment*, dan *parking management* dengan jumlah keseluruhan populasi adalah 344 karyawan.

Tabel 1. Jumlah Populasi Karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya

No.	Divisi	Populasi
1	<i>Facility Services</i>	87
2	<i>ICT</i>	91
3	<i>Equipment</i>	81
4	<i>Parking Management</i>	85
Total		344

Sumber: Data Hasil Studi Pendahuluan Tahun 2020

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah cara pengambilan sampel populasi dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:124). Dikarenakan menggunakan *purposive sampling*, maka kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Responden adalah karyawan aktif PT. Angkasa Pura *Supports* Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya tahun 2020.

Tabel 2. Jumlah Responden per Divisi PT. Angkasa Pura *Supports* Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya

No.	Divisi	Populasi	Jumlah Responden
-----	--------	----------	------------------

1	<i>Facility services</i>	87	$\frac{87}{344} \times 185 = 46,78 = 47$
2	<i>ICT</i>	91	$\frac{91}{344} \times 185 = 48,93 = 49$
3	<i>Equipment</i>	81	$\frac{81}{344} \times 185 = 43,56 = 43$
4	<i>Parking Management</i>	85	$\frac{85}{344} \times 185 = 45,71 = 46$
Total			185

Definisi Operasional

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Budi W. Soetjipto (2009:87) indikator-indikator yang digunakan dalam aspek lingkungan kerja yakni, lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan indikator pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Sedangkan lingkungan non fisik diukur dengan menggunakan indikator hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Kurt Lewin (1930) indikator-indikator yang digunakan dalam aspek gaya kepemimpinan yakni, gaya kepemimpinan otokratis dapat diukur dengan sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, dan manajemen. Kedua gaya kepemimpinan demokratis dapat diukur dengan hubungan pimpinan dengan karyawan, penghargaan terhadap karyawan, dan manajemen. Ketiga gaya kepemimpinan *Laissez Fire* dapat diukur dengan delegasi wewenang, tanggung jawab pekerjaan, dan kemampuan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak. Menurut

Menpan (2010:2) indikator yang dapat digunakan pada aspek beban kerja antara lain waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh, dan faktor eksternal tubuh.

Locus of Control

Locus of control merupakan tingkat kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan mereka. Menurut Rotter (1996) indikator yang dapat digunakan pada aspek *locus of control* yakni, faktor internal dapat diukur dengan percaya pada kemampuan diri sendiri dan percaya pada hasil usaha. Kedua faktor eksternal dapat diukur dengan kepercayaan terhadap nasib, keberuntungan, dan kesempatan serta kepercayaan terhadap kekuatan orang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) indikator yang dapat digunakan pada aspek kinerja

karyawan antara lain faktor personal dapat diukur dengan unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Kedua, faktor kepemimpinan dapat diukur dengan kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan. Ketiga, faktor tim dapat diukur dengan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim. Keempat, faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi, Kelima, faktor kontekstual dapat diukur dengan tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

HASIL

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.561	1.315		1.947	.053
	Lingkungan Kerja	.535	.051	.522	10.481	.000
	Gaya Kepemimpinan	.200	.058	.199	3.435	.001
	Beban Kerja	.142	.051	.144	2.796	.006
	<i>Locus of Control</i>	.158	.037	.196	4.301	.000

Dari Tabel 3. Hasil Uji T atau uji hipotesis secara parsial di atas, maka diketahui:

a. Variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya (Y) diketahui nilai t_{hitung} 10,481 > t_{tabel} 1,973, sedangkan nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,000 lebih kecil

daripada 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya.

b. Variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara

Juanda Surabaya (Y) diketahui nilai $t_{hitung} 3,435 > t_{tabel} 1,973$, sedangkan nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya.

c. Variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya (Y) diketahui nilai $t_{hitung} 2,796 > t_{tabel} 1,973$, sedangkan nilai signifikan dari variabel beban kerja (X_3) adalah sebesar 0,006 lebih kecil daripada 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1

diterima yang artinya variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya.

d. Variabel *locus of control* (X_4) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya (Y) diketahui nilai $t_{hitung} 4,301 > t_{tabel} 1,973$, sedangkan nilai signifikan dari variabel promosi (X_2) adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920.094	4	230.023	103.582	.000 ^b
	Residual	399.722	180	2.221		
	Total	1319.816	184			

Dari Tabel 4. Hasil Uji F atau uji hipotesis secara simultan di atas, maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3), dan *locus of control* (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya nilai $F_{hitung} 103,582 > F_{tabel} 2,42$, sedangkan nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), beban

kerja (X_3), dan *locus of control* (X_4) adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.690	1.49019

Deskripsi dari Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi di atas adalah menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), beban

kerja (X_3), dan *locus of control* (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya adalah sebesar 0,690.

Jadi variabel lingkungan kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3), dan *locus of control* (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya sebesar 69%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan deskripsi dari Tabel 4.18 di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan (R) yaitu sebesar 0,835 dan presentase pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat pada *output* di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* sebesar 0,690 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya sebesar 69%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya maka di simpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dengan indikator lingkungan kerja fisik yang diukur dengan indikator pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Sedangkan lingkungan non fisik diukur dengan menggunakan indikator hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya. Dikatakan seperti ini karena t_{hitung} sebesar 10,481 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) dengan indikator gaya kepemimpinan otokratis yang diukur dengan sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, dan manajemen. Gaya kepemimpinan demokratis yang diukur dengan hubungan pimpinan dengan karyawan, penghargaan terhadap karyawan, dan manajemen. Gaya

kepemimpinan *Laissez Fire* yang diukur dengan delegasi wewenang, tanggung jawab pekerjaan, dan kemampuan kerja yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,435 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_3) dengan indikator waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh, dan faktor eksternal tubuh yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,796 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,006 yang mana lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *locus of control* (X_4) dengan indikator faktor internal yang diukur dengan percaya pada kemampuan diri sendiri dan percaya pada hasil usaha. Faktor eksternal yang diukur dengan kepercayaan terhadap nasib, keberuntungan, dan kesempatan serta kepercayaan terhadap kekuatan orang lain yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,301 dengan taraf signifikan hasil

- sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* Bandar Udara Juanda Surabaya.
5. Hasil pengujian secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja dan *locus of control* secara simultan dengan indikator faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports* Bandar Udara Juanda Surabaya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.20 yang menunjukkan hasil f_{hitung} 103,582 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin mendukungnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
 6. Hasil pengujian secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.19 bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *correlations partial* tertinggi dibandingkan variabel yang lain.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran terkait hasil penelitian yang telah dilaksanakan, saran tersebut diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi PT. Angkasa Pura *Supports* Bandar Udara Juanda Surabaya maupun pihak lain yang berkepentingan untuk dapat ditindaklanjuti. Peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Angkasa Pura *Supports*. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan. Selain itu, pimpinan juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja keras dan pihak HRD agar lebih memaksimalkan kinerjanya, misal memberikan tambahan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang cukup baik. Selain itu, pemberian beban kerja yang sebaiknya disesuaikan dengan jumlah anggota dalam divisi. Serta *locus of control* karyawan yang sebaiknya dapat diidentifikasi sejak awal sehingga penempatan karyawan dalam divisi dapat dengan tepat yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti lain, memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai faktor yang pengaruh pada kinerja karyawan, yakni lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *locus of control* serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan. Peneliti selanjutnya juga dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk

penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang berbeda sehingga dapat dihasilkan perbedaan dengan hasil penelitian pada karyawan PT. Angkasa Pura Supports Bandar Udara Juanda Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyar, Dina Masturina, Nasir, Said Musnadi. 2020. "The Effect of Skill, Self Evaluation and Locus of Control on Employee Performance with Self Efficacy as a Mediation Study in PT. Angkasa Pura II SIM Airport Office". International Journal of Scientific and Management Research Volume 3 Issue 2 p. 1920-206.
- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, dan Binar M. 2015. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot". Jurnal Manajemen dan Organisasi: Vol. VI No. 1.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.S, Munandar.2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta : UI.
- Ambar. 2006. "Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan". Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri Malang.
- Gandung, Muhammad, Suwanto. 2020. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat". Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 3.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Irawati, Rusda, Dini Arimbi Carollina. 2017. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia". Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, hlm. 53-58.
- Kompasiana. 2017. Nurlaila Mufidah: Efek Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (*online*) tersedia: <https://www.kompasiana.com/lailamufida/5a3319efab12ae2c20053dd2/efek-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan> diakses pada 30 Desember 2020.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Manawi dan Martini, 2008.*Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Menteri Dalam Negeri. 2008.*Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Depdagri dan Pemerintah Daerah*.
- Reinhard, Fernando, Tjiabrata Bode, Lumanaw Lucky O.H. Dotulong. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado". Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570-1580.
- Reiss, Michelle C, Kausik Mitra. 1998. *The Effects Of Individual Difference Factors On The Acceptability Of Ethical and Unethical Workplace Behaviours*. *Journal Of Business Ethics* 17: 1581-1593.
- Riduwan.(2005). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*.Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ryandin, Tiara Putri i, Mokhamad Nurhadi. 2020. *"The Influence Of Motivation And Workload On Employee Performance In Hospital"*.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rotter, J.B. (1966), *"Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement"*. *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sleekr.co. 2018. Novia Widya Utami: Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (online) tersedia: <https://sleekr.co/blog/pengaruh-fasilitas-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/> diakses pada 31 Desember 2020.
- Soetjipto, Budi W. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunarsi, Denok. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta". *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 2.
- Sundjoto. 2017. *"The Role of Internal Locus of Control on Intrinsic Motivation and Employee Performance of Ceramic Company in East Java"*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 7. Ver. VII. (July 2017), PP 29-35.
- Wahyuni, Endang Sri, Rosmida. 2017. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)" *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, Juni 2017, hlm 13-28.