



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
ANGKASAPURA SUPPORT DIBANDAR UDARA JUANDA
SURABAYA**

Oleh: Robby Indrabayu Putra

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

ABSTRAK: Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja, 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 2021.

Kata Kunci: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT: *Employee performance can be influenced by various factors, including work environment, leadership style, and workload. This study aims to determine the influence of work environment, leadership style, and workload 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 2021.*

Keywords: *work environment, leadership style, workload, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan usaha yang dimilikinya perlu untuk menetapkan bagaimana dan apa strategi yang dipakai atau digunakan untuk menghadapi lingkungan eksternal dan internalnya. Kegiatan pemasaran dipengaruhi oleh beberapa konsep pemasaran yang disebut dengan bauran pemasaran (*marketing mix*), contohnya variabel Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan variabel Kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut bisa dikendalikan oleh perusahaan serta bisa dipergunakan dalam mempengaruhi respons konsumen.

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor yang meliputi faktor motivasi dan faktor kemampuan. Kemampuan secara psikologis meliputi kemampuan realitiy (*skill*) dan kemampuan potensial (IQ). Ini berarti tenaga kerja yang mudah mencapai kinerja yang diharapkan adalah tenaga kerja dengan IQ melebihi rata-rata pada umumnya,

Tujuan Penelitian:

Mengacu rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan penelitian ini untuk:

1. Memahami dampak positif dan negatif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura Support.

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, serta dengan pendidikan memadai sesuai jabatan yang dimiliki. Maka dari hal tersebut, perlunya untuk menempatkan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai keahlian yang dimilikinya. Sementara terbentuknya motivasi adalah dari sikap tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja yang ada. Motivasi dalam hal ini yaitu keadaan yang menggerakkan pekerja untuk bisa mencapai tujuan kerja organisasi.

Di era globalisasi ini juga, persaingan organisasi semakin tinggi dan rumit sehingga organisasi/kantor diperlukan untuk lebih mengembangkan hal yang terkait dengan masing-masing organisasi dan lebih tanggap untuk melanjutkan untuk membuat dan terus berkembang, semua hal dianggap masing-masing organisasi adalah diandalkan untuk memiliki pilihan untuk maju dan berimajinasi.

2. Mengetahui Pengaruh standart Gaya Kepemimpinan dilingkungan kerja PT.Angkasa pura support.
3. Mengetahui perlindungan terhadap Kinerja Karyawan dilingkungan yang penuhbeban kerja di PT.Angkasapura support.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Ketika seseorang ingin memajukan atau mengembangkan perusahaan atau organisasi, sangat penting untuk mempunyai karyawan yang memiliki kualitas unggul. Karyawan berkualitas akan mempunyai kemampuan untuk mencapai target atau tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan melalui hasil kerja para karyawan. Kinerja pelaksanaan sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang bersifat sangat krusial bagi karyawan untuk berkerja. Kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk berkerja dan ini tentu akan mempengaruhi

Gaya Kepemimpinan

Menurut Loundon dan Bitta dalam Ni Wayan Sri Suprpti (2010:2), perilaku gaya kepemimpinan yakni sebuah proses untuk mengambil keputusan yang meliputi kegiatan berupa

Ukuran kinerja bisa ditinjau berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai standar yang sudah perusahaan atau organisasi tetapkan yang bentuknya bisa bersifat *tangible* atau yang standar atau alat ukurnya bisa ditetapkan atau *intangible* yang standar atau alat ukurnya tidak bisa ditetapkan, dimana ini bergantung kepada proses dan bentuk pelaksanaan pekerjaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh kondisi dan faktor dari luar diri ataupun dalam diri individu karyawan itu sendiri.

semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja sendiri yaitu seluruh hal di sekitar pekerja serta bagaimana hal itu bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

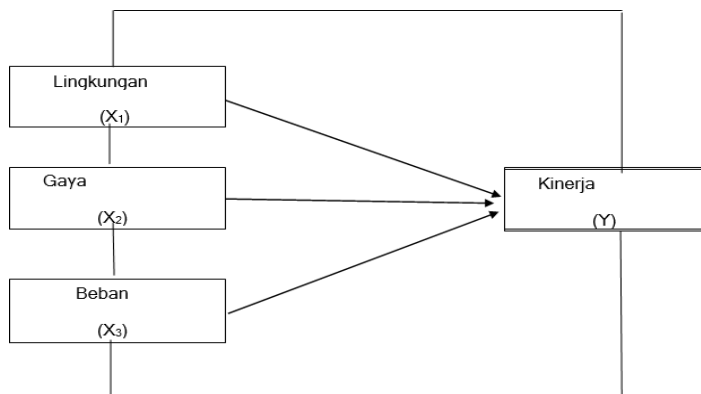
mencari, mengevaluasi, serta menggunakan kemampuan dalam memimpin suatu perusahaan dan jasa." Menurut Hawkins, Mothersbaugh, dan Bestdalam Ni Wayan Sri Suprpti (2010:2).

Beban Kerja

Beban kerja yakni suatu faktor ekstrinsik dari luar diri seseorang yang bisa memunculkan suatu tekanan, sebab terlalu banyaknya beban kerja yang dihadapi. Keadaan tersebut mengharuskan karyawan untuk mengeluarkan energi lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan biasanya. Namun semuanya tersebut, bergantung kepada setiap

individu, atau ini berarti seluruh tugas akan bisa terselesaikan secara baik ataukah tidak sangat dipenagruhi oleh bagaimana individu menghayati beban kerjanya. Sementara Munandar (2001:385) memberikan penjelasan bahwa beban kerja adalah berbagai tugas yang diberikan untuk pekerja agar bisa dilakukan pada suatu waktu dengan mempergunakan potensi dan keterampilannya.

Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti 2021

Keterangan :



: Diteliti



: Berhubungan



: Berpengaruh

Hipotesis

1. Diduga Lingkungan kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Beban kerja (X3), secara sendiri-sendiri (parsial)

berpengaruh signifikan (*satu-persatu*) terhadap keputusan produktivitas pegawai PT Angkasa pura suport di Bandara Juanda Surabaya.

2. Diduga bahwa faktor peranan pegawai yang terdiri dari Lingkungan kerja (X1), Gaya Kepemimpinan(X2), dan Beban kerja(X3), secara

simultan berpengaruh signifikan dalam keputusan Kinerja(Y) pegawai PT. Angkasapura suport di Bandara Juanda Surabaya

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penggunaan metode penelitian kuantitatif dalam rangka melihat suatu sampel dan populasi, dengan instrument penelitian untuk mengumpulkan data, dan data dianalisis secara statistik untuk pengujian hipotesis penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi yakni bidang yang digeneralisasikan yang meliputi subyek dan subyek dengan ciri dan beberapa

Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik untuk mengumpulkan data penelitian ini dengan memanfaatkan data primer dan sekunder. Perolehan untuk data primer dari menyebar kuesioner/angket, sementara perolehan untuk data sekunder yaitu melalui dokumentasi dan studi kepustakaan.

kualitas yang dipelajari dan disimpulkan oleh peneliti telah diatasi (Sugiyono, 2016:117). dengan teori ini, Arikunto (2013: 173) menegaskan bahwa populasi adalah objek penelitian itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, populasi Penelitian ini dilakukan oleh staf PT. Angkasa Pura penunjang Bandara Internasional Juanda Surabaya terdiri dari 4 unit yaitu Pelayanan Fasilitas, Teknologi Informasi, Peralatan dan Manajemen Parkir dengan total 344 staff.

Teknik Analisis

Analisis data pada konteks penelitian kuantitatif yakni aktivitas pengumpulan data yang berasal dari responden setelah terkumpulkannya data. Aktivitas ini bertujuan dalam rangka menemukan jawaban atas permasalahan atau untuk pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

1. Uji Validitas dan

Reliabilitas

Validitas yakni tingkat seberapa tepa tantara data yang peneliti laporkan dengan data pada objek penelitian (Sugiyono, 2012:267).

Uji reliabilitas yakni pengujian instrumen riset sebagai pengukur konsistensi sesuatu instrumen, apakah hasilnya tidak berubah- ubah sehabis dicoba pengukuran berulang(DuwiPriyatno 2010: 30).

2. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yakni suatu analisis dengan fungsi untuk melihat hubungan antar variabel penelitian (variabel bebas dan terikat) dengan mempergunakan persamaan linear beberapa variabel bebas (Priyatno,2010:51). Variabel bebas untuk penelitian ini meliputi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasapura support di bandara juanda surabaya.

3. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Ghozali (2016:95) memberikan penjelasan bahwa penggunaan koefisien determinasi (R^2) yaitu sebagai pengukur sejauh manakah

variabel bebas mampu menjelaskan varians variabel terikat. Kecilnya nilai atau apabila bernilai mendekati nol memiliki arti bahwa sangat terbatasnya kemampuan dari variabel bebas menerangkan variabel terikat.

4. Uji T

Ghozali (2005:57) menyatakan bahwa pada intinya uji-t memperlihatkan sejauh mana variabel bebas menggambarkan variabel terikat secara individual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja, gaya manajemen, dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Prosedur hipotesis untuk uji-t.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Butir Angket	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,682	40	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,674	40	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,698	40	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,687	40	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 2021

Berdasarkan data tersebut, bisa dilihat bahwa

koefisien *Alpha* dari seluruh

HASIL UJI T (UJI PARSIAL)

Coefficients						
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

variabel bernilai cukup besar yakni senilai 0,682 untuk variabel lingkungan kerja, sejumlah 0,674 untuk variabel gaya kepemimpinan, sejumlah 0,698 untuk beban kerja serta sejumlah 0,687 untuk kinerja karyawan. Kesimpulan yang bisa didapatkan yaitu, ketiga variabel memiliki nilai koefisien *Alpha* lebih dari 0,60 yang artinya item-item yang ada layak dipergunakan menjadi alat ukur.

Melalui nilai probabilitas:

Bila probabilitas bernilai > 0,05 maka ditolak H1 atau diterima Ho

Bila probabilitas bernilai < 0,05 maka diterima H1 atau ditolak Ho

$$df = N - k - 1 \quad N = \text{Jumlah Responden} / \text{Jumlah}$$

$$\text{Data} = 60 - 3 - 1 \quad k = \text{Jumlah Variabel} = 56$$

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan

Sumber: Hasil olah data SPSS 2021

Penyimpulan untuk hasil dari uji ini, yaitu:

H1 ditolak atau Ho diterima apabila thitung < ttabel dengan $\alpha = 5\%$

H1 diterima atau Ho ditolak apabila thitung > ttabel dengan $\alpha = 5\%$

perhitungan di atas, temuan studi mengenai gaya kepemimpinan sejalan menggunakan teori Kurt Lewin (1930), mengungkapkan bahwa

gaya kepemimpinan merupakan konduite yang dipakai pemimpin. Indikator yang dipakai pada hal gaya kepemimpinan merupakan Kediktatoran bisa diukur menggunakan sentralisasi kekuasaan, produktivitas dan manajemen. Kedua, gaya kepemimpinan demokratis bisa diukur menggunakan interaksi antara manajemen dan karyawan dan rasa hormat Untuk karyawan dan

2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Angkasa Pura melayani Bandara Internasional Juanda Surabaya. Survei dilakukan yang percaya beban kerja mempengaruhi kinerja PT Angkasa Pura melayani Bandara Internasional Juanda Surabaya. Bahwa nilai taraf signifikansi (α) untuk variabel beban kerja (X_3) yaitu 0,006, serta jika lebih kecil dari maka tingkat signifikansi yang dipersyaratkan adalah 0,05 ($\alpha = 5$ persen). Ini memperlihatkan bila nilai tersebut jauh di bawah nilai α 0,05, menolak H_0 ,

Berikut hasil uji parsial variabel:

manajemen. Ketiga, gaya kepemimpinan Laissez faire pendelegasian dan wewenang, tanggung jawab dan kemampuan bekerja. Hal ini pula sinkron menggunakan pernyataan Robert House yang dikutip Robbins (2007:448) bahwa pemimpin bisa memakai gaya kepemimpinan yang tidak sama untuk mensugesti dan memotivasi bawahan buat menaikkan kinerja bawahannya.

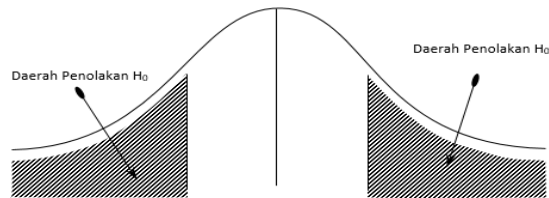
menyetujui H_1 , serta menyimpulkan bahwa beban kerja Sebagian berdampak pada kinerja pegawai PT Angkasa Pura yang melayani Bandara Internasional Juanda Surabaya.

Menurut hasil perhitungan di atas, hasil survei beban kerja mengikuti Ordonansi Kementerian Pertahanan Nasional (2010: 2). Metrik yang tersedia dalam hal beban kerja termasuk jam kerja, jumlah operasi, faktor fisik intrinsik dan ekstrinsik, dan Robbins (2007: 448) menegaskan bahwa beban kerja adalah individu. Saya setuju dengan kutipan Robert House. Beban terlalu tinggi dan tekanan meningkat.

a. Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Gambar 4.2

KURVA DISTRIBUSI T UNTUK VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
(X_1)



Sumber Data: diolah

Berdasar pada bentuk kurva di atas bisa diketahui bahwa zona penolakan untuk perhitungan t pada H_0 atau H_1 diterima pada taraf signifikansi

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan di atas, temuan studi mengenai gaya kepemimpinan sejalan menggunakan teori Kurt Lewin (1930), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan konduite yang dipakai pemimpin. Indikator yang dipakai pada hal gaya kepemimpinan merupakan Kediktatoran bisa diukur menggunakan sentralisasi kekuasaan, produktivitas dan manajemen. Kedua,

0,03, dengan demikian bisa didapatkan kesimpulan yaitu pada taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) lingkungan kerja (X_1) diterima. PT perlu memperhatikan penampilan karyawannya, karena dapat mempengaruhi kesan perusahaan secara keseluruhan.

gaya kepemimpinan demokratis bisa diukur menggunakan interaksi antara manajemen dan karyawan dan rasa hormat Untuk karyawan dan manajemen. Ketiga, gaya kepemimpinan Laissez faire pendelegasian dan wewenang, tanggung jawab dan kemampuan bekerja. Hal ini pula sinkron menggunakan pernyataan Robert House yang dikutip Robbins (2007:448) bahwa pemimpin bisa memakai gaya kepemimpinan yang tidak sama untuk mensugesti dan memotivasi bawahan buat menaikkan kinerja bawahannya.

2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Angkasa Pura melayani Bandara Juanda Internasional Surabaya. Survei dilakukan yang percaya beban kerja mempengaruhi kinerja PT Angkasa Pura melayani Bandara Internasional Juanda Surabaya. Bahwa nilai taraf signifikansi (α) untuk variabel beban kerja (X_3) yaitu 0,006, serta jika lebih kecil dari maka tingkat signifikansi yang dipersyaratkan adalah 0,05 ($\alpha = 5$ persen). Ini memperlihatkan bila nilai tersebut jauh di bawah nilai α 0,05, menolak H_0 , menyetujui H_1 , serta menyimpulkan bahwa beban kerja sebagian berdampak pada kinerja pegawai PT Angkasa Pura yang melayani Bandara Internasional Juanda Surabaya.

Menurut hasil perhitungan di atas, hasil survei beban kerja mengikuti Ordonansi Kementerian Pertahanan Nasional (2010: 2). Metrik yang tersedia dalam hal beban kerja termasuk jam kerja, jumlah operasi, faktor fisik intrinsik dan ekstrinsik, dan Robins (2007: 448) menegaskan bahwa beban kerja adalah individu. Saya

setuju dengan kutipan Robert House. Beban terlalu tinggi dan tekanan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Juanda Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan yang mengemukakan pendapat sebagai:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan atau kombinasi antara variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja, serta indikator faktor dapat diukur dengan faktor sebagai berikut:

1. Kedua kepemimpinan dapat diukur dengan bagaimana manajer dan pemimpin tim mendorong, antusias, mengarahkan, dan mendukung karyawan dalam pekerjaan mereka. Ketiga, elemen tim dapat diukur dari kualitas dukungan dan semangat rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim lainnya, kekompakan dan kedekatan anggota. Keempat, faktor sistemik, meliputi sistem kerja, sarana dan prasarana kerja

yang disediakan organisasi, kompensasi dan proses organisasi, serta budaya kinerja dalam organisasi.

2. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura supports di bandara Juanda.

Saran

1. Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan kepada pegawai di PT Angkasa Pura Juanda Surabaya agar menggunakan strategi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan ketiga elemen upaya kinerja karyawan perusahaan tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Juanda Bandara Juanda Surabaya.

2. Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan kepada pemegang kebijakan perusahaan di bidang dan departemen masing-masing agar mengevaluasi kembali kebijakan kualitas pegawai dengan cara meningkatkan sumber daya manusia, membuat tampilan perusahaan dan pegawai yang harus dihasilkan harus diukur dengan spesifikasi standar perusahaan dan juga meningkatkan pelayanan dengan cara bersikap ramah terhadap konsumen, menetapkan infrastruktur layanan yang nyaman bagi konsumen serta meningkatkan faktor jaminan garansi sebagai tanggung jawab untuk memenuhi harapan normal atau rasional konsumen.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Aritonang, Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Indonesia.

Gitosudarmo, Indriyo. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua Cetakan

Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Kotler, Philip. 2006. *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Edisi 12 Indonesia. Jakarta : Erlangga.

Kotler, Philip. Armstrong, Gary. 2006. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Jakarta : Erlangga.

Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Edisi keduabelas. Jilid satu. Jakarta : PT. Indeks.

-----, and Kevin Lane Keller. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Edisi keduabelas. Jilid dua. Jakarta : PT. Indeks.

Kotler, Philip. Kevin Lane Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid 2. Edisi 13. Jakarta : Erlangga.

Malhotra, Naresh K. 2006. *Riset Pemasaran*. Pendekatan terapan jilid satu. Jakarta : PT. indeks

Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Edisi pertama. Yogyakarta : Gava Media.

Rewoldt. 2000. *Perencanaan dan Strategi Pemasaran*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sumarwan, Ujang. 2004. *Perilaku konsumen 'Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran'*. Bogor Selatan : PT. Ghalia Indonesia.

Suprapti, Ni Wayan Sri. 2010. *Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-1. Denpasar : Udayana University Press.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Tjiptono, Fandy. 2008. *Service, Quality and Satisfaction*. Jakarta : Andi Publisher.

-----, 2008. *Strategi Pemasaran, Konsep dan Pengembangan*.

Yogyakarta : Andi Publisher.

Wijaya, Tony. 2011. *Menejemen Kualitas Jasa, Aplikasi Dalam Kasus Penelitian*, Jakarta : PT. Indeks.