



Pengaruh Beban Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Petugas PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara

Raka Putra Pratama

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

ABSTRACT: The results of research conducted at the company PT. The sky gate at Hussein Sastranegara International Airport shows that there is an influence between workload on officer performance. From the results of linear regression analysis, it can be explained that the increase and decrease in the performance of an officer is not all influenced by the workload but there are other variables that can affect the performance of the officer. Based on the results of the research obtained by the researchers that the results of the workload have a negative and significant effect on the performance of officers, so if the workload of officers increases, it will potentially decrease the performance of officers and vice versa if the workload decreases, it will potentially increase the performance of officers.

Keywords: Workload, Officer Performance

ABSTRACT: Hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. Gapura angkasa di Bandar Udara Internasional Hussein Sastranegara menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja petugas. Dari hasil uji analisis regresi linier dapat dijelaskan bahwa kenaikan dan penurunan suatu kinerja petugas tidak semuanya terdapat pengaruh oleh beban kerja tetapi masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja petugas. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti bahwa hasil dari beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja petugas, jadi jika beban kerja petugas bertambah maka akan berpotensi menurunnya kinerja petugas dan sebaliknya jika menurunnya beban kerja yang diberikan maka akan berpotensi menaikinya kinerja petugas.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Petugas

Submitted: 02-06-2022; Revised: 13-06-2022; Accepted: 22-06-2022

Corresponding Author : rakaputra227@gmail.com

PENDAHULUAN

Moda transportasi sangat berperan penting dalam pengembangan perekonomian di Indonesia. Seperti memberikan jasa pelayanan ke bandar udara, perusahaan memandang Sumber Daya Manusia (SDM) serta alat transportasi sebagai aset perusahaan yang paling penting untuk melayani seluruh wilayah Indonesia maupun nasional terutama kaitannya dengan percepatan arus informasi, barang, penumpang, dan lain sebagainya. Transportasi udara sangat penting untuk mempercepat waktu perjalanan dan hubungan dalam bidang ekonomi, pemerintah, pariwisata dan lain - lain.

Namun dengan adanya pandemi covid-19 yang muncul pada tahun 2020, pemerintah mengeluarkan aturan dalam membatasi jumlah alat transportasi serta termasuk membatasi jumlah penerbangan serta rute penerbangan domestik dan internasional, perusahaan melakukan pengurangan schedule penerbangan yang berdampak kepada pengurangan petugas. Pada sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satunya faktor yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) ini karena untuk mendapatkan petugas-petugas yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini apabila individu dalam perusahaan tersebut sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan itu juga dapat tetap berjalan dengan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor petugas. Perusahaan harus mempunyai petugas-petugas yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja

Kondisi yang tidak baik pada saat pandemi ini mengakibatkan perusahaan PT.Gapura Angkasa harus merumahkan beberapa petugas. Dari hal tersebut petugas yang masih bekerja mempunyai beban kerja yang lebih dari biasanya yaitu harus mengoptimalkan kinerjanya karena perusahaan dengan berkurangnya maka tugas yang akan di dapat akan lebih banyak. Ini menyebabkan para petugas tidak hanya melakukan satu pekerjaan seperti biasanya, petugas diharuskan mengerjakan berbagai sektor yang kosong contohnya pada petugas yang semulanya menjaga counter chek-in dan setelah penerbangan hampir boarding para petugas tersebut diharuskan ada yang menjaga boarding, menjaga kedatangan, mempersiapkan penumpang yang berkebutuhan khusus, dan ada yang harus memberikan data penumpang pada pilot dan pramugara/i.

Dilatar belakangi hal tersebut, banyak perusahaan yang tidak memperoleh profit seperti biasanya, malah banyak perusahaan yang merugi. Sehingga memaksa perusahaan tersebut untuk merumahkan petugasnya. Hal ini kemudian akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan ada 2 kemungkinan

pengaruh tersebut terhadap kinerja pegawai yang masih dipertahankan. Akan ah kinerja pegawai tersebut menurun karena jam kerja yang lebih banyak atau kinerja pegawai akan meningkat karena motivasi pegawai yang diberikan perusahaan baik.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengurangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Petugas PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Husein Sastranegara". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja petugas agar bisa memenuhi tujuan perusahaan PT. Gapura Angkasa yaitu bisa memberikan yang terbaik bagi penumpang.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja yang mampu membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Pandemi Covid-19

Peningkatan angka penyakit diatas normal yang biasanya terjadi, penyakit ini pun terjadi secara tiba-tiba pada populasi suatu area geografis tertentu. Pandemi juga merupakan penyakit yang harus sangat diwaspadai oleh semua orang, karena penyakit ini menyebar tanpa disadari. Untuk mengantisipasi dampak pandemi yang ada disekitar kita maka yang kita lakukan adalah dengan menjaga kebersihan diri dan lingkungan yang ada disekitar kita. Pandemi ini terjadi tidak secara tiba-tiba akan tetapi terjadi pada suatu wilayah tertentu yang kemudian menyebar ke beberapa wilayah lainnya dengan cepat.

Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress.

Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu :

1. Kondisi pekerjaan bagaimana seorang petugas memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja petugas.
3. Target yang harus dicapai yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh petugas. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh petugas. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Kinerja

Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari penjelasan-penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja ialah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan atau diberikan oleh petugas/petugas dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standard yang sudah ditentukan dan tanggung jawabnya. Di dalam pencapaian kinerja tersebut ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja petugas/petugas untuk mencapai hasil yang optimal.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja Menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar petugas Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar petugas dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang petugas mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara petugas yang satu dengan petugas yang lain.

5. Penekanan biaya 17 Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

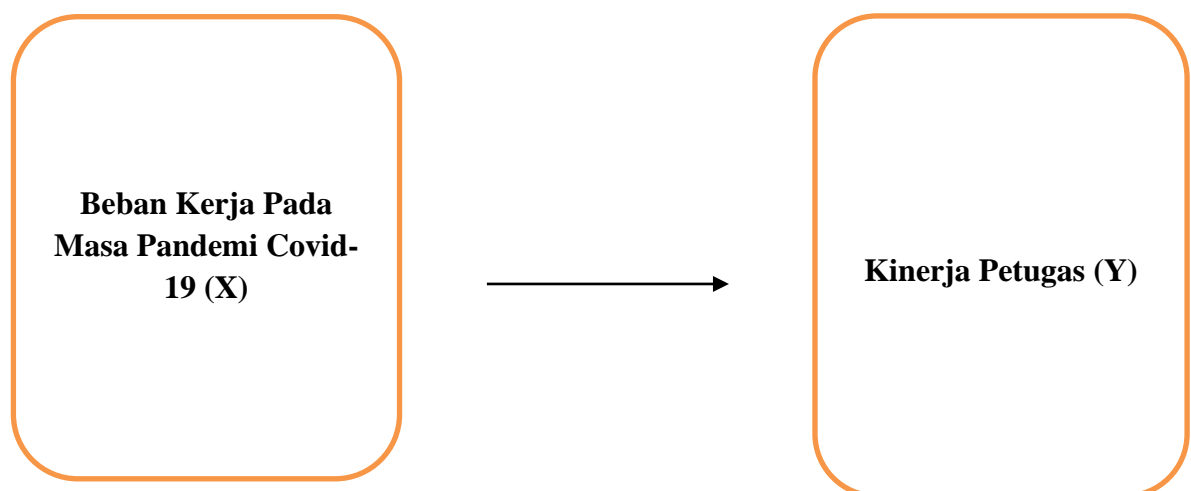
6. Pengawasan Dengan melakukan pengawasan petugas akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Bandar Udara

Bandar udara merupakan suatu tempat moda transportasi udara dimana pesawat terbang dapat lepas landas dan mendarat. Di era modern seperti sekarang ini, bandar udara bukan hanya digunakan sebagai moda transportasi saja tetapi banyak fasilitas pendukung lainnya yang ditambahkan seperti toko, restoran dan lainnya. Pengertian Bandar Udara menurut Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, bandar udara adalah kawasan di daratan maupun 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.

Perusahaan PT. Garuda Angkasa

Garuda Angkasa adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang Ground Handling yang mempunyai jasa pelayanan di ground terhadap penumpang, cargo dan kegiatan usaha lainnya yang menunjang usaha penerbangan di bandar udara. Garuda Angkasa yaitu suatu perusahaan patungan yang didirikan pada tanggal 26 Januari 1998 oleh tiga BUMN yaitu PT Garuda Indonesia (Persero), PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero).



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diajukan, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut.

“Ada pengaruh signifikan antara Beban kerja pada masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja petugas PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara.”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), Desain penelitian atau rancangan penelitian yaitu suatu cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Silaen (2018) desain penelitian merupakan suatu desain yang mencakup seluruh proses yang diperlukan untuk perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Untuk hal ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Menurut Silaen (2018) penelitian kuantitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menggunakan data berupa angka dan data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Artinya, data yang telah didapatkan lalu diolah dan dicari pengaruhnya terhadap permasalahan penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti. Waktu dan tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Hussein Sastranegara, selama satu bulan dimulai pada bulan Oktober sampai bulan November 2021.

Populasi yang digunakan di penelitian ini yaitu 32 petugas PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Hussein Sastranegara, sedangkan Teknik sampling yang digunakan yaitu dengan menggunakan Teknik probability sampling dengan jenis Random sampling ialah suatu pengambilan data sampel dengan cara mencampur subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

kuesioner

Pengertian kuesioner menurut Sugiyono adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dijawab. Pengiriman kuesioner dalam penelitian ini diserahkan langsung kepada responden, yaitu petugas PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018) Skala Likert merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil dari kuisisioner diberikan skor untuk menentukan pengaruh Beban kerja terhadap kinerja sampel. Untuk memudahkan pengujian data, maka setiap soal dalam kuisisioner diberikan skor. Skor untuk penelitian kuesioner dalam penelitian ini menggunakan

Skala Likert. Skala Likert berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statement atau pertanyaan yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan merencanakan sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi memilah data mana penting dan yang dapat dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga bisa dengan mudah untuk dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk melihat tingkat ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Ghazali (2017) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Penentuan layak atau tidaknya suatu data yang akan diuji biasanya menggunakan uji signifikan koefisien korelasi taraf signifikan 0,05, artinya suatu data dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka uji validitas dinyatakan tidak valid dan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka uji validitas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2018) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel namun jika nilai koefisien alpha kurang dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.

Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017) Analisis regresi dipergunakan untuk menelaah hubungan antar variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Beban kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah kinerja petugas PT. Gapura Angkasa (Y). Model Persamaan Regresi Linear dari X terhadap Y dirumuskan seperti berikut ini :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

a : Konstanta

X : Variabel Independent

b : Koefisien regresi

Uji t

Tabel 1. Hasil Output Uji parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,514	4,630		4,646	,000
	Kinerja Petugas Gapura	,519	,120	,619	4,318	,000

a. Dependent Variable: Pengaruh Beban Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung untuk konstanta yaitu 21,514. Berdasarkan perhitungan diatas, Beban Kerja (X) adalah variabel independent dan Kinerja Petugas Gapura Angkasa (Y) adalah variabel dependent. Berdasarkan perbandingan dari nilai T tabel output SPSS di atas diketahui nilai T hitung adalah sebesar 4,318. Karena nilai T hitung 4,318 > 2,042 dari T tabel dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima atau dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Hussein Sastranegara.

Uji Determinasi R Square

Tabel 2. Hasil Output Uji Determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,383	,363	2,619

a. Predictors: (Constant), Kinerja Petugas Gapura

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi R Square pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square angka 0,383 artinya bahwa variabel Beban Kerja memberikan pengaruh sebesar 38,3% sementara itu sisanya 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah pengaruh Beban Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Gapura Angkasa di Bandar Udara Internaional Hussein Sastranegara. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 22 Oktober 2021 sampai dengan 19 November 2021.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Metode ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel. Hasil uji asumsi nilai koefisien determinasi atau R adalah sebesar 0,619, atau 61,9%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa variabel independent (Beban Kerja) dapat dijelaskan oleh variabel dependent (Kinerja Petugas Gapura Angkasa) adalah 61,9% dan sisanya 38,1%.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode uji T, metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel diantaranya variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari uji T adalah dengan memperoleh nilai signifikan (Sig.) 0,000 dengan nilai T hitung adalah 4,318 karena nilai sig. $0,000 < 0,005$ dan nilai T hitung $4,318 > 2,042$ T tabel, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan Hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel Independent (X) dan variabel Dependent (Y) dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Gapura Angkasa di Bandar Udara Internaional Hussein Sastranegara. Pengurangan tenaga kerja akibat pandemi covid-19 yang dilakukan oleh PT. Gapura Angkasa menjadi salah satu indikator kenaikan beban kerja terhadap petugas. Beban kerja yang terlalu tinggi berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis petugas sehingga menyebabkan kinerja petugas menurun.

Secara teori hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang membahas kedua variabel (Diana, 2019) menurut penelitian tersebut bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Penelitian tersebut menyebutkan adanya beban kerja yang disebabkan oleh terbatasnya sumber daya yang menyebabkan kinerja petugas menurun. Masalah yang muncul akibat beban kerja yang tinggi membuat daya tahan petugas melemah dan memiliki perasaan tertekan. Kondisi tersebut lambat laun akan menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental sehingga menurunkan kinerja petugas. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja juga pernah di teliti oleh (Jeky, 2018) mengatakan jika pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk suatu kesimpulan jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja

karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan peneliti di dapatkan hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang, yang artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja pada masa pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Petugas Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Hussein Sastranegara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja pada masa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasiona Hussein Sastranegara. Arah koefisien regresi linier negatif terhadap kinerja. Sehingga semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja petugas PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasiona Hussein Sastranegara.
2. Variabel Beban Kerja memberikan pengaruh sebesar 38,3% terhadap kinerja petugas sementara itu sisanya 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

REKOMENDASI

Karena dari hasil penelitian yang saya dapatkan menunjukkan tingkatan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja petugas, maka saran dari peneliti yaitu perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan karena saat beban kerja yang diberikan menaik maka dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja petugas dan sebaliknya saat beban kerja menurun maka potensi kinerja petugas menaik. Untuk mempunyai kinerja petugas yang baik perusahaan harus memperhatikan variabel lain yang menjadi pengaruh penting bagi kinerja petugas. Untuk peneliti yang akan meneliti tentang kinerja petugas di PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Hussein Sastranegara, sebaiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel beban kerja, mungkin seperti Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jakarta hotel pekanbaru. *Jom FISIP*, Vol.3 (2), 1-12.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mathis dan Jackson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mudayana, Fansyuri Ilham, dan Sri Suryoko. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1).
- Muhidin, Sambas Ali, dan Maman Abdurahman. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol 1. No. 1:Hal 35-45.
- Priyastama, Romie. (2017). Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sofar Silaen. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: IN MEDIA.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta : Buku Seru.

Suryaningrum. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negri Yogyakarta

Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tangkilisan. (2015). Manajemen Publik. Gramedia Widia. Jakarta.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.

2. Sumber Dari Website

Hayati, Rina. (2021). Pengertian Skala Likert, Ciri, dan Contohnya. Di akses melalui <https://penelitianilmiah.com/skala-likert/>

Hidayat, Anwar. (2017). Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel. Di akses melalui <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>

Pendidikan, Dosen. (2021). Pengertian kinerja menurut para ahli. Di akses melalui <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-kinerja/>

Setiawan, Parta. (2021). Pengertian Rancangan Penelitian. Di akses melalui <https://www.gurupendidikan.co.id/rancangan-penelitian/>

Thabroni, Gamal. (2021). Metode Penelitian : Pengertian & Jenis menurut Para Ahli. Di akses melalui <https://serupa.id/metode-penelitian/>