

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda

Ananda Husni Abdul Fathah, Sulastri Irbayuni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Correspondence: anandahusni654@gmail.com, sulastrii.ma@upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Objek ini adalah perusahaan PT Angkasa Pura I Cabang Juanda, terdapat 7 departemen yang diambil sebagai responden berdasarkan teknik proportional sampling, yakni jumlah sampel yang diambil pada setiap divisi atau kelompok sebagai perwakilan sesuai dengan proporsinya. Maka dari itu berdasarkan teknik sampling yang digunakan dari keseluruhan populasi menggunakan rumus slovin, diketahui sampel yang dijadikan sebagai responden adalah sebanyak 76 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer, berupa data yang langsung dari sumber penelitian yakni kuisioner yang disebarkan kepada tiap responden pada PT Angkasa Pura I Juanda, data sekunder, berupa data yang diperoleh dari PT Angkasa Pura I Juanda, diantaranya data absensi, dan juga kinerja karyawan secara umum. Teknik analisis yang digunakan untuk memvalidasi hipotesis data adalah SEM PLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa, (1). Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda dan sebaliknya apabila disiplin kerja buruk maka kinerja akan menurun. (2). Beban kerja tinggi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda.

Kata kunci : beban kerja; disiplin kerja; kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain whether Work Discipline and Workload affect Employee Performance. This object is the company PT Angkasa Pura I Juanda Company. there are 7 departments taken as respondents based on the proportional sampling technique, namely the number of samples taken in each division or group as a representative according to the proportion. Therefore based on the sampling technique used from the entire population using the slovin formula, it is known that the sample used as respondents was 76 respondents. The type of data used is primary data, in the form of data directly from research sources, namely questionnaires distributed to each respondent at PT Angkasa Pura I Juanda, secondary data, in the form of data obtained from PT Angkasa Pura I Juanda, including attendance data, and also performance employees in general. The analysis technique used to validate the data hypothesis is SEM PLS. The results of the study prove that (1) Work Discipline has a positive effect on Employee Performance at PT Angkasa Pura I Juanda Company. (2) Workload has a negative effect on Employee Performance of PT Angkasa Pura I Juanda Company.

Keywords : *employee performance; work discipline; workload*

PENDAHULUAN

Ekonomi di Indonesia sudah dalam tahap berkembang dan arus penumpang di bandara mengalami peningkatan pesat karena kebutuhan masyarakat untuk bepergian antar kota dan luar negeri dengan cepat semakin meningkat. Kondisi pandemi yang rendah juga membantu meningkatkan jumlah penumpang. Perusahaan mengerahkan segala yang paling unggul seperti etos kerja yang tinggi dan berkualitas pada karyawan. Karyawan yang berkualitas dan berambisi akan membantu perusahaan bersaing secara global, sementara karyawan yang tidak berkualitas akan membuat perusahaan kesulitan bersaing. Kinerja dapat diartikan sebagai kadar pencapaian yang mengacu kepada jobdesk setiap karyawan menurut Neksen dkk (2021). Variabel ini merupakan tolak ukur karyawan dalam bekerja sehingga menjadi sebab adanya pengaruh dari disiplin kerja dan beban kerja. Dalam hal ini penting sekali untuk mengetahui kinerja karyawan dalam perusahaan agar dapat mengetahui sejauh mana perusahaan berkembang untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Anwar dan Afna (2022) disiplin kerja dapat dijadikan patokan pada standart para manager untuk menilai karyawan terhadap aturan dalam perusahaan yang akan berdampak dalam

jangka pendek serta panjang agar tercapai tujuan organisasi. Menurut Willy (2020) semakin tinggi disiplin kerja karyawan juga sejalan dengan naiknya kinerja. Menurut Mutiara (2021) sesuatu yang berlebih dalam dunia kerja disebut beban kerja yang ditentukan oleh diri sendiri atau tim dalam penyelesaiannya.

PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Juanda sudah berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan masing-masing unit maupun department hal ini juga sudah mengacu kepada SOP dari masing-masing unit. Namun nyatanya berdasarkan pengamat melalui data yang tertera masih terdapat masalah sehingga kecapaian masih belum terpenuhi. Komponen-komponen yang terdapat pada tabel realisasi KPI seperti hal penanggung jawaban kemasyarakatan, efektifitas produk, pasar, kepemimpinan dsb.

Tabel 1
Tabel Realisasi KPI Januari S.D Oktober 2022

No	KPI	B	Sat	Target 2022	Oktober			Ket
					T	R	S	
Efektifitas Produk dan Proses								
1	Realisasi Program Investasi	3	%	100,00	100,00	50,00	1,50	Belum Tercapai
	Realisasi Fisik Investasi	3	%	60,00	60,00	31,85	1,59	Belum Tercapai
2	Inovasi	6	%	100,00	100,00	106,67	6,40	Tercapai
3	Tingkat pelayanan (<i>Level of Services</i>)	6	%	100,00	100,00	167,27	6,60	Tercapai
4	Realisasi Program Peningkatan Trafik	6	Program	2	2	0	0	Belum Tercapai
Jumlah Bobot		24					16,09	

Jumlah Skor Mengalami Deviasi -7,91 dari Target Bobot Oktober 2022

Keterangan : B : Bobot; T : Target; R : Realisasi; S : Skor

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara Juanda

Awal Januari hingga dengan Oktober 2022 PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Juanda masih belum dapat mencapai target yang diinginkan. Target yang diinginkan melalui efektifitas produk dan proses adalah sebanyak 24 mengikuti jumlah bobot sedangkan skor bobot yang terealisasi masih sebanyak 16,09. Jumlah bobot didasarkan dari beban pada tiap indikator kinerja. Dalam hal ini total keseluruhan bobot yang ada pada seluruh indikator sebanyak 100 berdasarkan masing-masing indikator kinerja. Pada beberapa komponen indikator seperti realisasi program investasi dan juga realisasi fisik pajak masih jauh di atas kata sempurna, hal ini diduga kinerja dari pegawai kurang maksimal sehingga perlu adanya genjotan dari pimpinan cabang juanda agar dapat memperbaiki perubahan kinerja pada pegawai. sehingga dapat memenuhi capaian perusahaan. Pada akhir tahun umumnya akan dilaksanakan audit oleh direksi pusat untuk mengetahui kinerja dari tiap cabang PT Angkasa Pura I. Dalam hal ini tiap cabang perlu untuk mempersiapkan data kinerjanya dengan baik sebelum dilaksanakan nya audit oleh direksi pusat. Pengaruh utama kinerja karyawan adalah disiplin kerja, karena pada dasarnya kinerja karyawan memiliki salah satu indikator yang menunjang disiplin kerja seperti ketepatan waktu, teori ini didukung oleh jurnal Sandhi & Satria (2020) yang menyatakan bahwa aktivitas kerja seharusnya diselesaikan di awal waktu sehingga output sisa waktu dapat digunakan pada aktivitas kerja lain. Karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Juanda dipantau masih kurang sadar akan pentingnya suatu kehadiran sehingga banyak mengosongkan waktu kerjanya untuk kepentingan lain.

Tabel 2
Status Laporan Kehadiran Karyawan Januari S.D Oktober 2022

No	Department/Unit	Schedule (Days)		Employee (Person)	
		Attend	Absent	Employee Absent	Total Employee
1	Legal and Compliance Section	293	11	3	3
2	Airport Operation and Services Department	26902	762	91	107
3	Airport Security Department	31497	1335	108	113
4	Airport Technical Department	11530	630	40	48
5	Airport Safety, Risk and Performance Management Department	2104	24	7	8
6	Airport Commercial Department	5202	270	18	19
7	Airport Administration Department	6796	196	23	27

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara Juanda

Tabel 2 terlihat bahwa dari bulan januari sampai dengan oktober 2022 karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Juanda dari total keseluruhan karyawan pada tiap unit dengan kurun waktu 10 bulan hampir separuh karyawan izin dengan alasan cuti, sakit, melahirkan dsb. Dalam hal ini pastinya disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang menyebabkan terhambatnya beberapa kerjaan yang disebabkan oleh tidak hadirnya karyawan. Selain disiplin kerja, beban kerja yang terlihat dari karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Juanda sudah mulai meningkat. Menurut pengamat penulis hal ini didukung oleh indikator beban kerja yang menyatakan tuntutan fisik dan juga ada jobdesk yang diluar batas karyawan atau bisa disebut kapasitas berlebih dalam bidang tertentu. Hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pimpinan Human Capital Business Partner bernama Ibu Emi Wahyuni yang dilakukan pada tanggal 21 Desember 2022 pukul 17.00 WIB yang menyatakan bahwa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dalam bidang tertentu. Ibu Emi Wahyuni, menyatakan bahwa,

“Pada saat ini karyawan sedang mengalami masa rebound yang artinya proses untuk bangkit setelah adanya rasionalisasi. Sebelumnya karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai target dengan bantuan tenaga penunjang, saat ini menjadi kewalahan karena rasionalisasi. Sebagai contoh, kelompok karyawan sejumlah 10 orang menyelesaikan tugas sesuai dengan target. Setelah adanya rasionalisasi, kelompok karyawan menjadi tiga orang dan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan beban yang sama seperti 10 orang. Alhasil karyawan menjadi kewalahan yang menjadikan tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan target”.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan melampaui dengan kapasitas karyawan pada beberapa bidang karena adanya pemutusan hubungan kerja sehingga tuntutan fisik dan tugas menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dilakukan adanya pertimbangan lebih lanjut oleh pimpinan perusahaan mengenai penerimaan tenaga penunjang sebagai solusi dari permasalahan. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Cabang Juanda dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kin

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Menurut Emil dan Iskandar (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil hari demi hari mengenai penilaian perusahaan terhadap individu atau tim work sesuai standart kerja dalam waktu tertentu untuk dinlai sistem formal dalam kinerja sesuai kriteria yang disepakati. Suatu kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika memiliki sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu. Selanjutnya Emil dan Iskandar (2020) menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat efektif jika instrumen memenuhi: (1) Reliability yaitu konsistensi kinerja yang berkaitan dengan mutu pekerja, (2) Relevance atau output rill mengenai kinerja, (3) Sensitivity tentang nilai rendah atau tinggi yg dapat dicerminkan, (4) Practicality yaitu tanpa melakukan gangguan terhadap kriteria yg bisa diukur. Neksen dkk (2021, standart kinerja bertujuan atas dua hal selain keberhasilan karyawan juga standart yang terpenuhi dengan penyelesaian. Selanjutnya Neksen dkk (2021), faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut : (1) Kemampuan terhadap beban, (2) Penerimaan dalam peran karyawan di perusahaan tersebut tidak diluar divisi, (3) Tingkat semangat pekerja, (4) Kompetensi, (5) Fasilitas kerja yang memadai , (6) Budaya kerja suportiv (7) Kepemimpinan atasan, (8) Disiplin kerja dalam aturan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan variabel peneliti seperti kemampuan terhadap beban dan juga disiplin kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa beberapa faktor di atas berkorelasi dengan penelitian yang dilakukan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan kondisi atau kepatuhan pada diri karyawan terhadap aturan maupun ketetapan perusahaan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai tingkat ketaatan terhadap aturan dan siap akan resiko jika tidak patuh (Fahmi dkk, 2020). Menurut Jufrizen dan Hadi (2021), disiplin merupakan alat pengukur para pimpinan pada norma sosial perusahaan. Menurut Jufrizen dan Hadi

(2021), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja diantaranya kompensasi sesuai dan tepat waktu, leadership, aturan, dan keputusan pimpinan dalam penanganan permasalahan. Dalam hal ini disiplin juga memberikan manfaat bagi perusahaan maupun organisasi. Adapun manfaat dari adanya penerapan disiplin dalam suatu organisasi diantaranya: menumbuhkan kepekaan sehingga memiliki rasa simpati dan empati terhadap perasaan orang lain, menumbuhkan kepedulian sehingga terdapat integritas, tanggung jawab, dan memiliki keahlian memecahkan masalah, mengajarkan keteraturan yang menjadikan seseorang memiliki pola akan hidup yang dipilih dan dapat mengelola waktu, tumbuhnya rasa percaya diri yang membuat karyawan dapat lebih percaya diri dalam melakukan segala aktivitas dalam bidang pekerjaan, menumbuhkan kemandirian yang membuat seorang karyawan menjadi pribadi yang lebih mandiri dan dapat menjelajahi lingkungan dengan lebih baik. Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) terdapat beberapa macam disiplin kerja: (1) Disiplin Pencegahan Tujuannya adalah agar karyawan patuh, (2) Disiplin Korektif tujuannya untuk memproses pelanggaran dan memantau, (3) Disiplin Progresif tujuannya untuk pemberian hukuman atas pelanggaran. Tanpa adanya kedisiplinan yang tertanam pada diri karyawan, perusahaan tidak akan bisa berkembang dan memenuhi visi misi perusahaan. Namun sebaliknya, apabila disiplin kerja dari awal sudah ditanamkan pada diri karyawan, maka secara produktivitas kerja juga akan bertambah sehingga perusahaan segera mencapai visi misi yang diinginkan. Pernyataan ini menguatkan penelitian Willy dkk (2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja.

H1 : diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Beban Kerja

Menurut Heryati (2016), beban kerja pertimbangan jam kerja dengan sumber daya manusia dalam penyelesaian pekerjaan di waktu tertentu. Selanjutnya Heryati (2016) juga menyatakan bahwa beban kerja ialah banyak sedikitnya pekerjaan yang dilakukan pekerja dalam ranah mental dan fisik. Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi beban kerja menurut Arifin (2018) adalah sebagai berikut: (1) faktor beban mental, (2) faktor beban fisik, (3) faktor waktu. Pernyataan berikut didukung Heryati (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki beberapa faktor lain seperti :

1. Faktor Eksternal. Beban yang berasal dari luar tubuh :
 - a. Tugas bersifat fisik yang artinya merupakan dari pimpinan kepada bawahan.
 - b. Organisasi Kerja yang meliputi lingkup perusahaan seperti waktu kerja dan istirahat serta ganti shift atau jam jaga.
 - c. Lingkungan Kerja yang meliputi lingkungan kerja disekitar baik dalam segi ruangan maupun kondisi ruang kerja.
2. Faktor Internal. Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri dalam hal somatis atau psikis.

Beban kerja juga dibutuhkan suatu instansi untuk melancarkan berlangsungnya suatu pekerjaan. Apabila pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan sesuai kapasitas karyawan maka kinerja karyawan meningkat mengingat kecepatan alur bekerja, efisiensi, dan produktivitas menjadi lebih lancar. Kemudian sebaliknya, apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, maka kinerja pun tidak akan sesuai dengan ekspektasi pimpinan yang memberikan tugas. Hal ini pula mendukung penelitian Ferrania (2017) semakin rendahnya beban kerja semakin tinggi kinerja artinya berhubungan negative signifikan.

H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

METODE

Metode yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yaitu Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura I Juanda. Teknik yang digunakan adalah Teknik Proportion Sampling, yakni jumlah sampel yang diambil pada setiap divisi atau kelompok sebagai perwakilan sesuai dengan proporsinya. Maka dari itu berdasarkan teknik sampling yang digunakan untuk meminimalisir keseluruhan populasi, dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+Ne)^2}$$

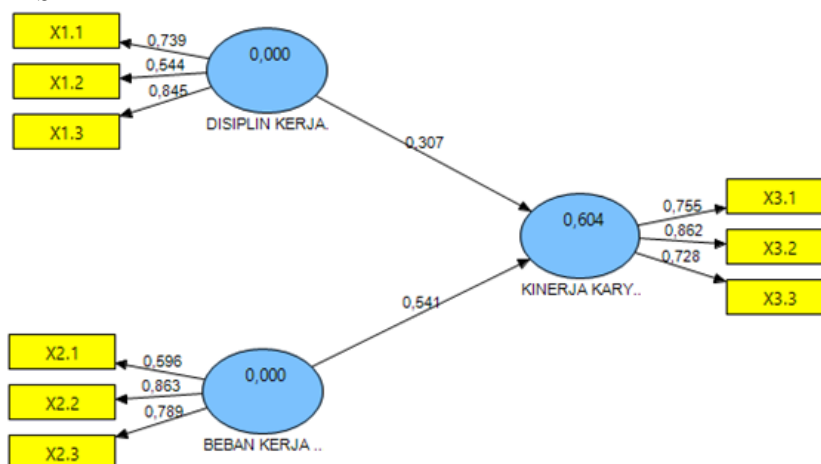
Keterangan : n = Ukuran sampel; N = Ukuran populasi; e = Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10% (0,1)

$$n = \frac{326}{(1 + (326 \times 0,1)^2)} = \frac{326}{4,26} = 76,50 \sim 76 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan sampel penelitian berjumlah 76 orang pada PT Angkasa Pura I Cabang Juanda. Kemudian akan dibagi berdasarkan tiap divisi pada perusahaan agar proporsi. Jenis data yang digunakan adalah data primer, berasal dari kuisioner yang disebarakan kepada tiap responden pada PT Angkasa Pura I Juanda, data sekunder, berupa data yang diperoleh dari PT Angkasa Pura I Juanda, diantaranya data absensi, dan juga kinerja karyawan secara umum. Data dihimpun menggunakan kuisioner yang selanjutnya dijabarkan melalui tabulasi data untuk dilakukan Evaluasi Outlier. Kemudian diinterpretasikan melalui *outer loading*, *cross loading*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *latent variable correlations*. Evaluasi pengujian struktural model dengan melakukan uji R-Square. Melakukan pengujian hipotesis inner model melalui tabel *path coefficient*.

HASIL

Analisis Model PLS



Sumber : data olahan

Gambar 1
Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square

Pada panah antara variabel dan indikator disebut nilai factor loading, letak R square d dalam lingkaran variabel endogen atau variabel kinerja karyawan juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen. Tabel 3 menjelaskan nilai $R^2 = 0,604137$. Interpretasi menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas Disiplin Kerja dan Beban Kerja dengan varian sebesar 60,41%, sedangkan sisannya sebesar 39,59% adalah variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Tabel 3
R-square

	R Square
Beban Kerja (X2)	
Disiplin Kerja (X1)	
Kinerja Karyawan (Y)	0,604137
Kinerja Karyawan (Y)	0,604137

Sumber : data olahan

Tabel 4
4 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,307370	0,312222	0,075008	4,097833	0,000
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,540658	0,542113	0,073628	7,343108	0,000

Sumber : data olahan

Tabel 4 dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan :

1. Hipotesis 1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Juanda dapat diterima, dengan *path coefficients* 0,307370, dan nilai *T-statistic* 4,097833 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau *P-Value* 0,000 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif).
2. Hipotesis 2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Juanda tidak dapat diterima, dengan *path coefficients* 0,540658, dan nilai *T-statistic* 7,343108 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau *P-Value* 0,000 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Juanda dapat diterima. Penelitian ini selaras dengan Khumaedi (2016) memiliki hasil positif dan saling mempengaruhi antara disiplin kerja serta kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Setiawan (2013) yang berkebalikan yaitu pengaruhnya negatif. Disiplin diartikan tolak ukur pencapaian perusahaan karena kinerja memiliki andil dalam tercapainya visi misi sesuai yang diharapkan. Dalam penelitian ini dengan variabel disiplin kerja, fakta di lapangan menunjukkan bahwa kehadiran karyawan yang melakukan absen tiap departemen hampir setengah karyawan dikarenakan alasan tertentu. Dalam hal ini dengan adanya karyawan yang tidak hadir tentu akan menghambat pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Juanda. Dalam penelitian ini indikator dari variabel disiplin kerja yang paling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja adalah keterampilan bekerja sehingga perlu adanya penekanan terhadap indikator tersebut.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, diperoleh hasil yang tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Juanda tidak dapat diterima. Nyatanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Juanda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ihsan (2022) dapat diketahui beban kerja saling mempengaruhi dengan kinerja petugas AVSEC dalam penelitian itu. Menurut Jeky (2018), kemampuan perusahaan dalam penilaian mental pekerja dalam memberikan pekerjaan apakah mampu atau terlalu membebani. Dalam penelitian ini dengan variabel beban kerja, berdasarkan fakta lapangan dapat dinyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia saat ini tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan PT Angkasa Pura I Juanda. Sehingga tugas-tugas banyak yang melewati tenggat waktu yang diberikan, dikarenakan kurangnya tenaga penunjang karyawan pada PT Angkasa Pura I Juanda. Dalam hal ini semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa terbebani sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai PT Angkasa Pura I Juanda. Nyatanya dalam penelitian ini setelah melakukan uji PLS, hipotesis ditolak sehingga beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I Juanda. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sampel yang diambil peneliti pada kolom usia mayoritas masih muda kisaran umur 20-30 orang dengan jumlah terbanyak. Pada usia tersebut karyawan memiliki kondisi yang masih prima. Dan juga dilandasi oleh faktor jenis kelamin mayoritas laki-laki yang lebih mengutamakan fisik. Sehingga dari kedua faktor tersebut, dengan meningkatnya beban kerja yang diberikan, maka kinerja juga akan meningkat. Dalam penelitian ini, indikator dari variabel beban kerja yang paling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja adalah kondisi kerja sehingga perlu adanya penekanan terhadap indikator tersebut.

SIMPULAN

Beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda dan sebaliknya apabila disiplin kerja buruk maka kinerja akan menurun. (2) beban kerja tinggi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.
- Agustina Heryati. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- Alpin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera.
- Evawati Khumaedi. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II.
- Farisi, Irnawati, Fahmi. 2020. Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hairul Anwar, Nurul Afna. 2022. Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.
- Jeky Rolos, Sofia Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
- Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.
- Kadek Ferrania Paramitadew. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.
- Muhammad Emil, Fadil Iskandar. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.
- Muhammad Ihsan, Walid Jumlad. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok.
- M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam.
- Willy Yusnandar , Roydi Nefri , Safi'i Siregar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan.