



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT PKP-PK PT. ANGKASA PURA I CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR

M. Asnawi Yusuf¹, Hasdiana Burhan²

1,2 Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar

Email : muhammadasnawi41@gmail.com ; hasdianaburhan@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 77 orang. Teknik Pengumpulan Data yaitu observasi, kuesioner, Komunikasi atau wawancara langsung dengan karyawan unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK yang dapat memberikan informasi terkait masalah yang akan dibahas. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK..

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT. This research aims to analyze the influence of workload on the performance of employees of PT.Angkasa Pura I Sultan Hasanuddin International Airport Makassar Accident Relief and Fire Fighting Unit. The research method used is quantitative descriptive research. So the number of samples in this study was 77 people. Data collection techniques include observation, questionnaires, communication or direct interviews with employees of the Aviation Accident Relief and Fire Brigade/PKP-PK units who can provide information related to the problems to be discussed. The research results show that workload has a significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 Sultan Hasanuddin International Airport Makassar Aviation Accident Relief and Fire Fighting Unit/PKP-PK..

Keywords : Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan dan saling bergantung satu sama lain. Aristoteles seorang filsuf dan ilmuwan Yunani Kuno mengatakan manusia dengan istilah *Zoon Politicon* yang tak lain memiliki pengertian bahwa manusia sebagai makhluk sosial, makhluk yang berhubungan dengan manusia lainnya. Hal ini menjadi dasar bagi setiap manusia memiliki dan memenuhi kebutuhan untuk keberlangsungan hidup melalui hubungan antar manusia. Dalam kehidupan sehari-hari mulai dari *society 1.0* dimana kegiatan masyarakat pada umumnya hanya berburu untuk pemenuhan kebutuhan hidup sampai saat ini berada di era *society 5.0* (konvergensi ruang maya dan ruang fisik) yang serba internet of things, robot bahkan artificial intelligence/ kecerdasan buatan tetap sama tujuannya yakni pemenuhan kebutuhan dan keberlangsungan hidup sesuai zaman/era. Oleh karena itu, setiap manusia pada dasarnya hidup dengan ketergantungan manusia lainnya serta memiliki keinginan dan keperluan masing-masing.

Pemenuhan kepentingan dan kebutuhan seseorang tentu memiliki jalur atau sarana untuk mencapai tujuan. Ini merupakan hal yang mendasari munculnya kelompok-kelompok atau organisasi dikalangan masyarakat. Organisasi merupakan sekumpulan orang (dua atau lebih) 2 yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Ada tiga aspek yang terdapat pada organisasi ini yakni kerja sama, dua orang atau lebih, dan tujuan yang akan dicapai. Cik dkk (2023: 5) menuturkan ada dua hal yang menyebabkan orang masuk ke dalam suatu organisasi, yakni pertama manusia itu adalah makhluk sosial yang perlu berinteraksi dengan sesamanya dan hal ini hanya didapatkan di organisasi. Yang kedua, untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai secara perorangan atau individu, manusia membutuhkan organisasi untuk mencapainya. Oleh karenanya bergabung dalam sebuah organisasi merupakan perilaku yang biasa dan dapat dikatakan sebagai kebutuhan untuk kelanjutan kehidupan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengaturan terhadap hubungan dan peranan masing-masing sumber daya yang ada (karyawan/pegawai) guna kelangsungan hidup perusahaan. Ada banyak permasalahan yang muncul dalam suatu perusahaan dan salah satu masalah yang banyak menyita perhatian yakni masalah sumber daya manusia (karyawan/pegawai). Seperti halnya permasalahan yang menyangkut tugas dan tanggung jawab yang diampu tidak dapat terlaksana dengan baik sebagaimana mestinya dikarenakan kompetensi yang dimiliki masih minim. Vaitzal Rivai dalam Mulyadi (2015: 3) mengatakan bahwa alasan utama perbaikan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan terutama karena peran strategis sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi 4 perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan dan pengendalian.

Seperti halnya seorang karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab atau beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas atau berlebih yang terkadang membuat kurang nyaman dan bersifat memaksakan. Terkadang tujuan pencapaian target perusahaan dengan cara pengoptimalan kerja karyawan memberikan dampak beban kerja berlebih. Semula target perusahaan ke arah efisiensi akan berubah sebaliknya jika karyawan tersebut merasa terganggu dari segi fisik maupun mental akibat pekerjaan berlebih tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Aguslina Bu'ulolo (2022: 36) beban kerja adalah suatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya, kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan 5 tugas sesuai dengan harapan (*performa harapan*) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (*performa aktual*). Hal ini menunjukkan jika beban kerja berlebih terus terlaksana maka lambat laun *performa kinerja* yang dihasilkan oleh seorang karyawan akan

menurun. Erat kaitannya beban kerja karyawan dengan hasil kerja (kinerja), semakin karyawan tersebut merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan batas waktu dan diluar kemampuan maka semakin hasil kerja tersebut tidak optimal. Menurut Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Oleh sebab itu penting untuk melihat kondisi karyawan dalam hal ini kesesuaian beban kerja yang diberikan agar kinerja yang dihasilkan lebih optimal sehingga pencapaian efisiensi target sebuah perusahaan dapat tercapai.

Dalam penelitian ini penulis mengkaji terkait beban kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unir Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran yang berhubungan dengan kinerja. Berdasarkan PR 30 Tahun 2022 Kementerian Perhubungan Unit PKP-PK dikelompokkan dalam 4 (empat) tipe, meliputi:

1. Unit PKP-PK tipe A untuk kategori 8 s/d 10;
2. Unit PKP-PK tipe B untuk kategori 6 dan 7;
3. Unit PKP-PK tipe C untuk kategori 4 dan 5; dan
4. Unit PKP-PK tipe D untuk kategori 1 s/d 3

Berdasarkan observasi awal ditemukan keluhan-keluhan para karyawan terkait kurangnya sumber daya manusia sehingga beban kerja yang dimiliki Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya karyawan yakni imbas dari pengurangan karyawan dikarenakan wabah COVID-19 yang terjadi kurang lebih 2 (dua) tahun yang lalu. Jumlah data karyawan operasional tidak sebanding dengan kategori 9 PKP-PK (Tipe A) dengan regulasi yang ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan. Jumlah karyawan yang bertugas dalam Unit PKP-PK tipe A hanya berjumlah 16 orang/regu. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian dengan standar operasional prosedur Kementerian Perhubungan PR 30 Tahun 2022 yang terdapat pada Bab IV Personel PKP-PK. Sedangkan personel yang ada pada Unit PKP-PK pada Bandar Udara Internasional. Sultan Hasanuddin Makassar sebanyak 16 atau 17 orang/regu/shift. Oleh karena itu, ditemukan banyak karyawan mengeluhkan terkait beban kerja yang berlebih, merasa kurang optimal dalam pelaksanaan tugas, seperti adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan, hadirnya perasaan tidak nyaman baik fisik maupun psikis akibat kelelahan, tekanan dan tuntutan pekerjaan diluar kapasitas dan kemampuan karyawan. Jika hal ini dibiarkan terjadi maka dampak buruk yang diterima perusahaan semakin nampak misalnya adanya perubahan kinerja karyawan kearah yang negatif atau kurang memuaskan.

Sementara itu, penulis juga melihat dari segi absensi satu tahun kebelakang (2023) yang diaudit setiap tiga bulan sekali oleh PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unir Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran. Menurut data pada unit tersebut nota dinas No. UPG.AD. 0323/KP.03.06.03/2023-B, No. UPG.AD.0325/KP.03.06.03/2023-B, dan No. UPG.AD. 0025/KP.03.06.03/2024-B menunjukkan bahwa ditiap poin kedua dalam surat ini mengatakan bahwa temuan internal audit terdapat beberapa pegawai administrasi, tehnik dan operasional yang tidak masuk kerja secara kumulatif 3 (tiga) hari kerja atau lebih dalam satu bulan. Ketiga surat ini keluar setiap tiga bulan dan menggambarkan situasi ketepatan absensi, jam masuk, jam pulang, cuti dan ketidakhadiran karyawan. Salah satu indikator dari kinerja yakni kualitas kerja dan ketepatan waktu. Menjabarkan kualitas kerja dapat dilihat salah satunya dari kehadiran di kantor untuk menjalankan dan melaksanakan tugas.

Berdasarkan ketiga nota dinas yang dikeluarkan oleh PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar dapat diduga bahwa adanya kecenderungan beberapa karyawan tidak hadir secara kumulatif 3 (tiga) hari kerja atau lebih dikarenakan malas, kurang motivasi serta hal-hal yang menyangkut tekanan atau beban kerja berlebih yang akan berdampak kualitas kerja dan hasil kerja (kinerja). Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sedangkan menurut Vaitzal Rivai (2009:3) mengatakan bahwa alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan dan pengendalian.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:21) Istilah "beban kerja" mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada departemen atau karyawan tertentu di tempat kerja. Munandar (2014:83) juga menyatakan bahwa beban kerja merupakan satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Kasmir (2017:40) bahwa beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli terkait definisi beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diampu seseorang seperti tugas dan sebaiknya menjadi perhatian oleh setiap perusahaan agar menyeimbangkan dengan beberapa aspek yang dimiliki oleh seorang karyawan selain dari kompetensi seperti psikis dan fisik.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2014:226). Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan/pegawai atas dasar pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pasolong (2020: 75) mengatakan bahwa "Penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat melakukan penelitian". Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 77 orang. Hal ini dikarenakan yang akan diteliti adalah karyawan unit tersebut. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 77 orang. Teknik Pengumpulan Data yaitu observasi, kuesioner, Komunikasi atau wawancara langsung dengan karyawan unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/ PKP-PK yang dapat memberikan informasi terkait masalah yang akan dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Karakteristik Responden Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi responden penelitian dilakukan pengujian analisis deskriptif dari sampel responden yang ada berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta usia.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	71	100
		Perempuan	0	0
		Jumlah	71	100
2	Usia	19-25	8	11.26
		26-30	10	14.08
		31-35	35	49.29
		36-40	18	25.35
		41-45	0	0
		Jumlah	71	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	50	70.42
		SARJANA (S1)	21	29.58
		MAGISTER (S2)	0	0
		DOKTOR (S3)	0	0
		Jumlah	71	100

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas menjelaskan terkait karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

- 1) Jenis Kelamin Berdasarkan data penelitian, keseluruhan responden yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 71 responden atau sebesar 100%, dan tidak satupun responden yang berjenis kelamin perempuan. Jika diperhatikan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin ini mayoritas pekerjaan ini melibatkan gender laki-laki.
- 2) Tingkat Pendidikan Berdasarkan data penelitian, penulis menggunakan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki tiap responden. Sebanyak 50 responden atau sebesar 70,42% untuk tingkat pendidikan SMA/SMK, 21 responden atau sebesar 29,58% untuk tingkat pendidikan Sarjana (S1) dan untuk tingkat pendidikan Magister (S2) dan Doktor (S3) tidak ditemukan. Jika dilihat dari segi tingkat pendidikan terakhir, tingkat pendidikan SMA/SMK lebih mendominasi atau sebagian besar responden yang berpartisipasi memiliki tingkat pendidikan SMA.
- 3) Usia Berdasarkan data penelitian, sebagian responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berusia antara 19-25 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 11,26%. Usia

26-30 tahun yaitu 44 sebanyak 10 orang atau sekitar 14,08%. Selanjutnya usia 31-35 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar 49,29%. Dan usia 36- 40 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 25,35%. Jika dilihat dari data yang terkumpul mayoritas responden yang berpartisipasi pada usia 31-35 tahun. Usia dapat mempengaruhi dalam tingkat kematangan dan kedewasaan berpikir.

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- 1) Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya alat ukur dalam hal ini adalah indikator variabel yang menjadi item pernyataan pada kuisioner. Uji validitas untuk melihat instrumen penelitian terkait beban kerja dan kinerja pegawai. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
X	X.1	0.839	0.250	Valid
	X.2	0.746	0.250	Valid
	X.3	0.565	0.250	Valid
	X.4	0.775	0.250	Valid
	X.5	0.710	0.250	Valid
	X.6	0.862	0.250	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan beban kerja di PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK dinyatakan valid. Adapun uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
Y	Y.1	0.660	0.250	Valid
	Y.2	0.718	0.250	Valid
	Y.3	0.459	0.250	Valid
	Y.4	0.689	0.250	Valid
	Y.5	0.605	0.250	Valid
	Y.6	0.599	0.250	Valid
	Y.7	0.492	0.250	Valid
	Y.8	0.809	0.250	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan

dalam penelitian ini untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK dinyatakan valid.

- 2) Uji Reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat konsisten atau kestabilan data kuesioner. Berikut hasil perhitungan reliabilitas pada tabel 4

Tabel 4 Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	8

Sumber: data diolah, 2025

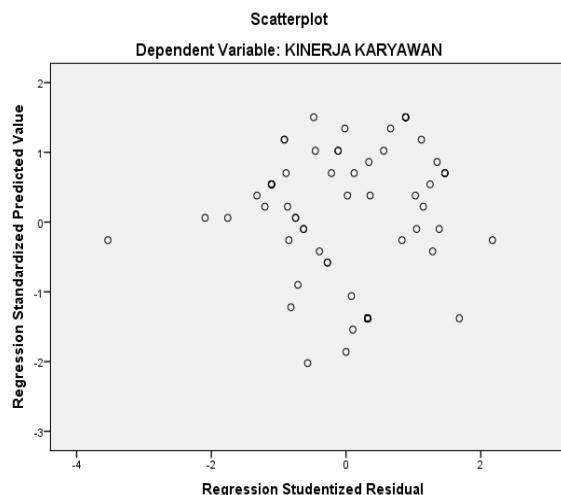
Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha sebesar 0.923, artinya nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan data kuesioner reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, tidak heterokedastisitas. Heterokedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Untuk melihat uji heterokedastisitas berikut grafik scatterplot.

Gambar 1 Grafik Scatterplot



Heterokedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Berdasarkan gambar scatterplot, titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Uji normalitas ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

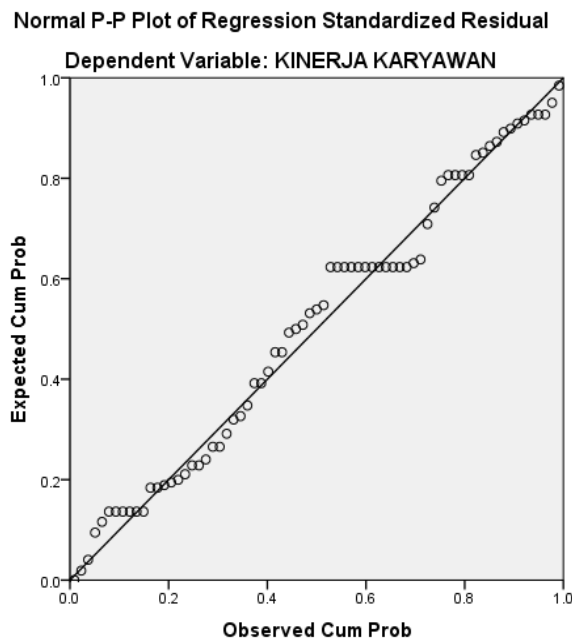
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97885794
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.079
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.867
Asymp. Sig. (2-tailed)		.440

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan tabel uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 2 Grafik Plot Of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa penyebaran data (titik) mengikuti arah garis diagonal yang mengartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square/R²)

Tabel 6 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.344	3.00037

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel model summary, output koefisien determinasi dapat dilihat dengan melihat nilai Adjusted R Square, yaitu sebesar 0.344. Nilai ini berarti bahwa beban kerja dan kinerja karyawan berpengaruh sebesar 34,4% terhadap kinerja pegawai. sementara 65.5% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

e. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.826	1.237		21.684	.000
	BEBAN KERJA	.353	.057	.594	6.138	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji parsial dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan hasil Thitung dengan Ttabel. Pada tabel di atas variabel beban kerja menunjukkan nilai Thitung sebesar 6.138 sedangkan t tabelnya adalah 1.671 sehingga dapat disimpulkan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK..

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan pada penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang sebaiknya dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi beban kerja pada PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan memperhatikan kondisi jam kerja dan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada pihak karyawan agar tidak terjadi burn out (kondisi dimana karyawan merasa kelelahan dan bosan dalam bekerja)
2. Pencapaian target kerja untuk masing-masing karyawan agar senantiasa dievaluasi dan monitor agar memberikan hasil yang lebih memuaskan
3. Pihak karyawan senantiasa menjaga dan mempertahankan kualitas kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Bu'ulolo, Aguslina. 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan p-ISSN 2614 381X E-ISSN : 2828-0946 Vol. 5, Nomor 1, Universitas Nias Raya
- Cik, Achmad dkk. 2023. Perilaku Organisasi. Jakarta: LPU-UNAS
- Fahmi, Irham, 2014. Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta.
- Jeky, K.R. Rolos, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Koesomowidjojo, S.R.M. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Penebar Swadaya Group
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit In Media.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pasolong, Harbani. 2020. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia), Bandung : Alfabeta