

Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Cengkareng

The Effect of Facilities and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Gapura Angkasa Cengkareng

Sulistiyawan Diantoro

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik (STIM-PAL) Lentera Mondial, Jl. KH. Hasyim Ashari No.54 – Jakarta Pusat – Indonesia

*Corresponding author: diantara152@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan operasional PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur berskala Likert dari 130 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik Purposive Sampling, lalu dianalisis menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima), sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan (H2 ditolak). Namun secara simultan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima) dengan koefisien determinasi sebesar 30,2%, sementara 69,8% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Ground Handling, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the partial and simultaneous effects of work facilities and the physical work environment on the performance of operational employees at PT Gapura Angkasa, Cengkareng Branch. The approach used is quantitative with a causal associative design. Data were collected through structured Likert-scale questionnaires from 130 respondents determined using the Slovin formula with a purposive sampling technique, then analyzed using classical assumption tests and multiple linear regression with SPSS. The results show that partially, work facilities have a positive and significant effect on employee performance (H1 accepted), whereas the physical work environment has no significant effect (H2 rejected). However, simultaneously both have a positive and significant effect on employee performance (H3 accepted) with a coefficient of determination of 30.2%, while the remaining 69.8% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Capital Structure, Firm Size, Liquidity, Profitability, Property and Real Estate Companies

ARTICLE IDENTIFIERS

ORIGINAL ARTICLE

Vol. 9 No. 9, September 2026

Pages 4530-4538

DOI: 10.56338/jks.v9i9.11929

ARTICLE HISTORY

Received: 29 July 2026

Revised: 29 August, 2026

Accepted: 13 September, 2026

Publish: 30 September, 2026

PENDAHULUAN

Industri penerbangan (*aviation industry*) merupakan salah satu sektor tulang punggung konektivitas global yang bersifat padat modal, padat teknologi, dan padat karya, serta menuntut standar kepatuhan yang sangat ketat terhadap keselamatan penerbangan (*aviation safety*) dan ketepatan waktu penerbangan atau *On-Time Performance* (OTP). Dalam ekosistem penerbangan sipil, kesuksesan operasional sebuah maskapai tidak hanya ditentukan oleh performa armada di udara, tetapi sangat bergantung pada efisiensi layanan penanganan di darat (*ground handling services*). PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng yang beroperasi di Bandara Internasional Soekarno-Hatta memegang peranan krusial dalam memastikan seluruh spektrum penanganan pesawat di apron, manajemen bagasi, kargo, hingga pelayanan penumpang berjalan sinkron, lancar, dan memenuhi *Service Level Agreement* (SLA) dengan *zero accident*. Dalam menghadapi tingginya frekuensi lalu lintas penerbangan, keandalan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertugas di garis depan menjadi aset paling determinan. Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia kontemporer menegaskan bahwa SDM merupakan modal manusia (*human capital*) yang harus dikelola dan difasilitasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Mathis & Jackson, 2014). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kinerja karyawan merupakan barometer utama yang menentukan apakah suatu organisasi mampu mencapai target strategisnya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Pada karyawan operasional *ground handling*, kinerja tidak hanya menyangkut penyelesaian tugas teknis (*task performance*), tetapi juga kedisiplinan waktu, kewaspadaan situasional, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (Robbins & Judge, 2018). Apabila kinerja menurun, seperti keterlambatan bongkar muat bagasi, kesalahan penanganan *Ground Support Equipment* (GSE), atau kelalaian prosedur keselamatan, dampaknya langsung memicu *delay* penerbangan, kerugian finansial, hingga degradasi reputasi perusahaan. Untuk memahami faktor fundamental yang membentuk kinerja, penelitian ini bersandar pada Teori Dua Faktor yang membagi faktor di tempat kerja menjadi faktor motivator dan faktor higiene (*hygiene factors*) (Herzberg, 1959). Fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik diklasifikasikan sebagai faktor higiene yang kritis; keberadaannya yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan kerja ekstrem, memicu stres dan kelelahan fisik, dan pada akhirnya menurunkan kinerja secara drastis.

Berkaitan dengan variabel pertama, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 2010). Perspektif Sistem Sioteknik (*Socio-Technical Systems Theory*) menjelaskan bahwa organisasi berkinerja tinggi membutuhkan interaksi harmonis antara subsistem sosial (karyawan) dan subsistem teknis berupa peralatan atau fasilitas (Emery & Trist, 1960). Dalam konteks PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng, fasilitas kerja mencakup kesiapan teknis armada operasional lapangan seperti *Baggage Towing Tractor* (BTT), *conveyor belt*, *high lift loader*, kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD), jaringan komunikasi nirkabel (*handy talkie*), hingga sarana istirahat karyawan (*breakroom*). Selanjutnya, variabel kedua adalah lingkungan kerja fisik, yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu mencegah kelelahan dini dan meningkatkan efisiensi kerja (Nitisemito, 2014). Teori Ergonomi Fisik menyoroti bagaimana parameter lingkungan ekstrem seperti kebisingan mesin pesawat di atas 85 dB, paparan panas, dan fluktuasi cuaca memberikan beban fisiologis berat bagi tubuh manusia (Grandjean, 1993).

Untuk memberikan justifikasi empiris atas fenomena di lapangan, peneliti melakukan studi pendahuluan (*pre-survey*) pada Maret 2026 terhadap 20 karyawan operasional PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng. Hasil prasurvei menunjukkan indikasi permasalahan yang signifikan: sebanyak 70% responden menyatakan mengalami kendala teknis pada fasilitas kerja seperti GSE, APD, dan alat komunikasi; 65% responden merasa

kondisi lingkungan fisik seperti kebisingan apron, suhu ekstrem, dan pencahayaan mengganggu kenyamanan serta konsentrasi; dan 60% responden menyatakan kombinasi fasilitas yang kurang mendukung serta beratnya lingkungan fisik memicu kelelahan yang berdampak pada sulitnya mencapai target OTP. Temuan awal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan operasional standar penerbangan internasional dan realitas di lapangan.

Kajian literatur terdahulu menunjukkan inkonsistensi hasil (*controversial findings*) yang memperkuat urgensi penelitian ini. Beberapa studi membuktikan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Mokoolang dkk., 2022), dan temuan serupa diperoleh pada konteks organisasi lain (Jufrizen & Hadi, 2021). Namun, terdapat pula riset yang justru menemukan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Lajatuma dkk., 2017). Inkonsistensi serupa terjadi pada variabel lingkungan kerja fisik: sebagian studi menegaskan pengaruh positif yang signifikan (Darmadi, 2020), sementara studi lain menemukan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sahlan dkk., 2015). Berdasarkan perpaduan urgensi tuntutan standar layanan penerbangan, tinjauan teori MSDM dan ergonomi, serta temuan prasurvei, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan operasional PT Garuda Angkasa Cabang Cengkareng, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan menjelaskan pola hubungan ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Hair, 2014). Variabel independen terdiri atas Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian berjumlah 190 orang karyawan operasional aktif dengan masa kerja minimal tiga tahun dan menduduki posisi minimal *Group Leader*, *Controller*, atau *Supervisor* lapangan (Sugiyono, 2022). Penentuan sampel menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan pendekatan *Purposive Sampling*, dan ukuran sampel dihitung melalui rumus Slovin pada taraf kesalahan 5% sehingga diperoleh 130 responden. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur berskala *Likert* 1 sampai 5 yang disebarluaskan melalui *Google Form*, mencakup 15 butir pernyataan (masing-masing lima butir untuk X1, X2, dan Y).

Prosedur penelitian diawali dengan studi pendahuluan dan penyusunan instrumen, dilanjutkan penyebaran kuesioner kepada responden terpilih, kemudian tabulasi dan pengolahan data. Instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dengan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, dengan batas reliabel di atas 0,60 (Ghozali, 2018). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas *Glejser*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Seluruh proses komputasi statistik diolah dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics* versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Kepegawaian

Jenis Kelamin	PKWT	Pegawai Tetap	TAD	Total	Persentase
Laki-laki	12	46	32	90	69,2%
Perempuan	1	28	11	40	30,8%
Total	13	74	43	130	100%

Berdasarkan Tabel 1, dari 130 responden komposisi didominasi oleh laki-laki sebanyak 90 orang (69,2%), sedangkan perempuan berjumlah 40 orang (30,8%). Struktur demografi ini mencerminkan realitas industri *ground handling* di area *ramp* atau apron yang menuntut ketahanan fisik tinggi (*physical endurance*), pengoperasian alat berat mekanik (GSE), serta jam kerja sistem *shift* 24 jam dalam kondisi cuaca terbuka, sehingga proporsi tenaga kerja laki-laki secara alami lebih banyak. Ditinjau dari status kepegawaian, mayoritas responden berstatus pegawai tetap sebanyak 74 orang, diikuti tenaga alih daya (TAD) sebanyak 43 orang, dan pegawai kontrak (PKWT) sebanyak 13 orang. Kehadiran 30,8% responden perempuan yang umumnya menduduki posisi *Controller*, *Supervisor* terminal, atau administrasi operasional memberikan keseimbangan perspektif yang valid terkait kenyamanan, ergonomi, dan keselamatan lingkungan kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Umur	Frekuensi (N)	Persentase (%)
< 35 Tahun	43	33,1%
> 35 Tahun	87	66,9%
Total	130	100%

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik usia responden didominasi oleh kelompok usia di atas 35 tahun sebanyak 87 orang (66,9%), sementara kelompok usia di bawah 35 tahun berjumlah 43 orang (33,1%) dengan total keseluruhan mencapai 130 responden. Dominasi kelompok usia dewasa dengan masa kerja panjang ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam mengenai dinamika, kelebihan, serta kekurangan fasilitas dan lingkungan fisik perusahaan, sehingga persepsi yang mereka berikan dapat diandalkan sebagai gambaran demografis yang akurat untuk keperluan analisis lanjutan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel (0,05)	r hitung	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,172	0,718	Valid
	X1.2	0,172	0,659	Valid
	X1.3	0,172	0,659	Valid
	X1.4	0,172	0,744	Valid
	X1.5	0,172	0,713	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,172	0,220	Valid
	X2.2	0,172	0,680	Valid
	X2.3	0,172	0,656	Valid
	X2.4	0,172	0,698	Valid
	X2.5	0,172	0,703	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,172	0,308	Valid
	Y.2	0,172	0,700	Valid
	Y.3	0,172	0,599	Valid
	Y.4	0,172	0,702	Valid
	Y.5	0,172	0,671	Valid

Berdasarkan Tabel 3, uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan terhadap skor total variabelnya (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai ambang r tabel sebesar 0,172 pada taraf signifikansi 5%. Seluruh 15 butir pernyataan memperoleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sehingga keseluruhannya dinyatakan valid. Pada variabel Fasilitas Kerja (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,659 hingga 0,744; pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berkisar antara 0,220 hingga 0,703; sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berkisar antara 0,308 hingga 0,702. Dengan demikian, seluruh butir instrumen terbukti sah dan tepat dalam mengukur atribut variabel yang diteliti, sehingga tidak ada butir yang perlu dihapus atau diganti dan data siap digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batas ($\geq 0,60$)	Keterangan
Fasilitas Kerja	5	0,738	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	5	0,717	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,793	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan batas reliabel di atas 0,60. Ketiga variabel memperoleh nilai yang melampaui ambang tersebut, yaitu Fasilitas Kerja sebesar 0,738, Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,717, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,793. Nilai-nilai ini membuktikan bahwa seluruh alat ukur bersifat konsisten dan andal apabila digunakan berulang kali, sehingga instrumen kuesioner layak dan aman digunakan untuk memetakan persepsi 130 responden pada tahap analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	130
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,073
Kesimpulan	Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel 5, uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai *unstandardized residual* dari 130 data menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,073. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05 ($0,073 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual model regresi berdistribusi secara normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, model penelitian dinyatakan lolos syarat dan dapat dilanjutkan pada pengujian statistik berikutnya dengan hasil yang dapat diandalkan.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,229	4,374	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,229	4,374	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6, uji multikolinearitas dideteksi melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa baik variabel Fasilitas Kerja (X1) maupun Lingkungan

Kerja Fisik (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,229 ($0,229 > 0,10$) dan nilai VIF sebesar 4,374 ($4,374 < 10$). Dengan demikian, tidak terdapat korelasi sempurna antarvariabel independen, sehingga model regresi ini aman, layak digunakan, dan terbebas dari persoalan multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Variabel	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X1)	0,822	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,145	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 7, uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai *absolute residual*. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian memperlihatkan nilai signifikansi Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0,822 ($0,822 > 0,05$) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,145 ($0,145 > 0,05$). Karena kedua nilai berada di atas taraf nyata 0,05, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians residual bersifat konstan dan menyebar merata (homoskedastisitas), sehingga model regresi akurat dan andal untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien B	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	3,227	-	4,290	0,007	-
Fasilitas Kerja (X1)	0,608	0,762	8,967	0,000	Signifikan (H1 Diterima)
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,157	0,142	1,670	0,097	Tidak Signifikan (H2 Ditolak)

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 3,227 + 0,608X_1 + 0,157X_2 + e$. Konstanta sebesar 3,227 menunjukkan nilai dasar Kinerja Karyawan apabila kedua variabel independen bernilai nol. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 8,967 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien bernilai positif, maka hipotesis pertama (H1) diterima; artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, bahkan dengan kontribusi paling dominan sebesar 76,2% (nilai *Beta*). Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,670 dengan signifikansi 0,097. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,097 > 0,05$), maka hipotesis kedua (H2) ditolak; artinya secara parsial Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan) — ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	732,703	2	366,352	239,471	0,000
Residual	194,289	127	1,530	-	-
Total	926,992	129	-	-	-

Berdasarkan Tabel 9, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada taraf signifikansi 5%. Hasil output ANOVA memperoleh nilai F hitung sebesar 239,471 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 <$

0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian, variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sekaligus mengindikasikan bahwa model regresi linear berganda yang diestimasi telah tepat, layak (*fit*), dan memenuhi syarat kelayakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,549	0,302	0,290	2,74748

Berdasarkan Tabel 10, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,302 menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 30,2% terhadap variasi perubahan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini. Adapun nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,549 mencerminkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori cukup kuat dan bersifat searah (positif), sehingga peningkatan pengelolaan fasilitas dan lingkungan kerja fisik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif, dominan, dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional (nilai t hitung 8,967; signifikansi $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Koefisien regresi sebesar 0,608 menegaskan bahwa setiap peningkatan kualitas sarana kerja berdampak langsung pada lonjakan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan karakteristik industri penerbangan yang padat modal dan padat teknologi, di mana pencapaian *On-Time Performance* dan *zero accident* mustahil diraih tanpa dukungan peralatan yang andal seperti GSE, *Baggage Towing Tractor*, *conveyor belt*, alat komunikasi nirkabel, serta APD berstandar internasional.

Secara teoretis, hasil ini memvalidasi Teori Sistem Sosioteknik yang menekankan perlunya keharmonisan antara subsistem sosial (pekerja) dan subsistem teknis (peralatan) (Emery & Trist, 1960). Ketika peralatan sering rusak, sebagaimana keluhan 70% responden pada studi pendahuluan, tenaga fisik dan mental pekerja terkuras hanya untuk mengatasi kelemahan alat, sehingga efisiensi operasional menurun. Fasilitas kerja terbukti berperan sebagai faktor higiene yang mencegah kelelahan dini dan ketidakpuasan kerja ekstrem di area apron (Herzberg, 1959). Temuan ini juga selaras dengan hasil riset yang menyimpulkan fasilitas kerja sebagai prediktor utama pendongkrak output kerja (Mokoolang dkk., 2022; Jufrizen & Hadi, 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan variabel sebelumnya, uji t untuk lingkungan kerja fisik menghasilkan nilai t hitung 1,670 dengan signifikansi 0,097. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,097 > 0,05$), hipotesis kedua ditolak, sehingga secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%. Meskipun koefisiennya positif sebesar 0,157, efeknya tidak cukup kuat secara statistik untuk mengubah tingkat kinerja pekerja.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui beberapa sudut pandang. Pertama, seluruh responden memiliki masa bakti minimal tiga tahun sehingga telah beradaptasi secara biologis dan terbiasa dengan stresor lingkungan ekstrem di apron seperti suhu menyengat, kebisingan mesin pesawat di atas 85 dB, dan fluktuasi cuaca. Kedua, dampak negatif lingkungan fisik berhasil dinetralkan oleh peran protektif fasilitas kerja, misalnya *earmuff* berdaya redam tinggi dan seragam kerja yang menyerap keringat. Ketiga, ketidaksignifikanan ini memperkuat

research gap dan sejalan dengan temuan empiris bahwa lingkungan kerja secara mandiri tidak berpengaruh signifikan terhadap performa pekerja (Sahlan dkk., 2015).

Pengaruh Simultan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara simultan melalui uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 239,471 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini bermakna bahwa secara bersama-sama, fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Nilai R Square sebesar 0,302 menunjukkan bahwa 30,2% naik-turunnya performa kerja dikendalikan oleh integrasi kedua faktor operasional ini, sedangkan 69,8% sisanya dipengaruhi variabel di luar penelitian seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi finansial.

Hasil simultan ini memberikan pemahaman holistik mengenai tata kelola *ground handling*. Kinerja operasional yang optimal tidak dapat dicapai apabila perusahaan hanya mengandalkan salah satu elemen; alat berat mekanik yang canggih tidak akan beroperasi maksimal jika tata letak pergerakan di apron semrawut dan pencahayaan malam tidak memadai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tertata rapi tidak berarti jika alat komunikasinya rusak. Oleh karena itu, keberhasilan penyatuan sarana prasarana dengan penataan kenyamanan tempat kerja sangat bergantung pada responsivitas strategi divisi *General Affair* dalam menjaga keandalan stamina fisiologis pekerja di tengah tuntutan *Service Level Agreement* layanan kebandarudaraan global. Temuan ini menyokong pandangan bahwa kolaborasi antara fasilitas teknis dan lingkungan fisik merupakan fondasi penunjang produktivitas tenaga operasional berintensitas tinggi (Wibowo, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis pada PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng dapat disimpulkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima), sehingga semakin lengkap dan terawat peralatan operasional seperti GSE, alat komunikasi, dan APD, semakin cepat, aman, dan produktif karyawan dalam mencapai target ketepatan waktu; sementara lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 ditolak) karena mayoritas karyawan dengan masa kerja lebih dari tiga tahun telah beradaptasi dengan kondisi ekstrem bandara dan dampaknya tertutupi oleh penggunaan APD yang memadai. Namun demikian, secara simultan fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima) dengan kontribusi koefisien determinasi sebesar 30,2%, sedangkan 69,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, sehingga perusahaan disarankan memprioritaskan pemeliharaan rutin fasilitas, mempertahankan proteksi karyawan, dan menjaga kenyamanan area istirahat guna menopang kinerja operasional yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 47–57.
- Emery, F. E., & Trist, E. L. (1960). *Socio-Technical Systems*. London: Tavistock Institute.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grandjean, E. (1993). *Fitting the Task to the Human: A Textbook of Occupational Ergonomics (4th ed.)*. London: Taylor & Francis.
- Hair, J. F. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lajatuma, dkk. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 118–125.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Human Resource Management* (14th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mokoolang, R., Santoso, B., & Maruwae, A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 210–221.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia* (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sahlan, dkk. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja* (Edisi Terbaru). Jakarta: Rajawali Pers.