

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL AIRPORT RESCUE AND FIRE FIGHTING PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR

Dwi Candra Setiyawan¹, Andi Nuryadin², Saharuddin³
^{1,2,3}STIM LPI Makassar, Jl. Bung, Makassar, Indonesia
Email: taliding2012@gmail.com

Article History

Received: 22-04-2025

Revision: 15-05-2025

Accepted: 20-05-2025

Published: 14-06-2025

Abstract. *This research aims to determine the influence of the work environment on the performance of PT Airport Rescue and Fire Fighting Personnel Angkasa Pura I Sultan Hasanuddin Makassar International Airport. The data in this study was collected using a survey research method, namely by distributing questionnaires directly to PT Airport Rescue and Fire Fighting Personnel Angkasa Pura I Sultan Hasanuddin Makassar International Airport. The research results will be analyzed using simple regression analysis. The results of this research indicate that the work environment influences the performance of PT Airport Rescue and Fire Fighting Personnel Angkasa Pura I Sultan Hasanuddin Makassar International Airport.*

Keywords: Work Environment, Personnel Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode penelitian survei yakni dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Personil

How to Cite: Setiyawan, D.C., Nuryadin, A., Saharuddin. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Airport Rescue and Fire Fighting PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 5072-5079. [10.54373/ifjeb.v5i2.3017](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i2.3017)

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerjanya (Haryanto, 2024). Kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya, dinyatakan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan

karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang berujung pada kinerja (Lestary dan Harmon, 2017).

Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif membawa dampak positif bagi pegawai yang ada. Pegawai akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya (Gumelar, 2020).

Kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik yang mempengaruhi kesejahteraan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, komunikasi, kerjasama, dan kualitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat, konsentrasi, kreativitas, dan efektivitas kerja karyawan.

Beberapa aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja non fisik adalah kepemimpinan, budaya organisasi, iklim kerja, hubungan antar karyawan, dan pengembangan karir. Sedangkan aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah fasilitas, peralatan, kebersihan, pencahayaan, suhu, dan kebisingan.

Ahmad, et.al (2022) melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lestary dan Harmon (2017) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Dirgantara Indonesia (Persero).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, seperti pendidikan, kesehatan, perbankan, dan industri. Namun, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) masih jarang dilakukan, khususnya di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut, dengan menguji pengaruh lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik terhadap kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) yang bekerja di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) yang bekerja di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dari populasi yang ada berdasarkan kriteria tertentu yaitu : 1) Personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) yang telah bekerja minimal satu tahun di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. 2). Personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian. Jumlah sampel yang mengisi kuesioner sebanyak 50 orang.

Variabel penelitian meliputi variabel independen, yaitu lingkungan kerja yang memiliki 12 butir pernyataan sedangkan variabel dependen yaitu kinerja personil yang memiliki 8 butir pernyataan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode penelitian survei yakni menyebarkan kuesioner yang diisi oleh seluruh personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) yang bekerja di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS.

HASIL

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel di bawah ini memperlihatkan nilai minimum, nilai maksimum, mean (rata-rata) dan standar deviasi dari variabel penelitian dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Total X	50	22	60	49.12	8.100
Total Y	50	23	35	31.08	3.282
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Output SPSS (2024)

Variabel independen yaitu lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 22 dan nilai maksimum sebesar 60 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 49.12. Variabel dependen yaitu kinerja personil memiliki nilai minimum sebesar 23 dan nilai maksimum sebesar 35 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 31.08.

Uji Validitas

Tabel di bawah ini memperlihatkan hasil pengujian terhadap validitas dari setiap item pernyataan pada variabel penelitian dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Pearson Correlation	Status
1.	Lingkungan Kerja (X)	12	0,544 – 0,841	Valid
2.	Kinerja Personil (Y)	8	0,518 – 0,902	Valid

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, masing-masing item pernyataan memiliki skor yang berada diatas 0,05 maka semua item pernyataan dikatakan valid dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data.

Uji Reliabilitas

Tabel di bawah ini memperlihatkan hasil pengujian terhadap reliabilitas dari pernyataan pada variabel penelitian dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
1.	Lingkungan Kerja (X)	10	0,939	Reliabel
2.	Kinerja Personil (Y)	15	0,971	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, dapat dilihat bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan kinerja personil memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa adanya stabilitas dan konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam mengukur konsep tertentu sehingga dapat digunakan untuk analisis data.

Uji Normalitas

Tabel di bawah ini memperlihatkan hasil pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnovleriteria* untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig	α	Keterangan
0,064	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, nilai dari hasil pengujian normalitas adalah 0,064 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan SPSS.

Tabel 5. Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.003	2.313		8.216	.000
	Total X	.246	.046	.607	5.290	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS (2024)

Dari tabel diatas di peroleh persamaan Regresi Linear Sederhana yaitu sebagai berikut:

$$(Y) = 19,003 + 0,246X$$

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.

DISKUSI

Hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja personil sebesar 0,000 dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Personil *Airport Rescue and Fire Fighting* memiliki tanggung jawab besar dalam menangani situasi darurat di bandara seperti kebakaran pesawat, evakuasi penumpang, dan penanganan bahan berbahaya. Dalam keadaan darurat, dibutuhkan respon cepat dan akurat sehingga lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk memastikan kesiapan operasional. Beban fisik dan mental yang tinggi membutuhkan lingkungan kerja yang tidak memperburuk stres atau kelelahan.

Lingkungan kerja yang mendukung membantu personil *Airport Rescue and Fire Fighting* merespon lebih cepat dan tepat dalam situasi kritis, mengurangi risiko kerugian nyawa dan aset. Fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang positif meningkatkan produktivitas personil *Airport Rescue and Fire Fighting* dalam tugas sehari-hari termasuk Latihan,

pemeliharaan alat, dan kesiapan operasional. Lingkungan kerja yang mendukung membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan personil, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan mental.

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar karena tugas mereka yang berat, penuh risiko, dan menuntut ketanggapan tinggi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik, psikologis, dan operasional, efektivitas dan efisiensi personil *Airport Rescue and Fire Fighting* dapat ditingkatkan yang pada akhirnya berdampak pada keselamatan penerbangan dan kepercayaan publik terhadap bandar udara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang et.al (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya upaya peningkatan kondisi lingkungan kerja perusahaan yang sudah cukup baik diharapkan mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sehingga diperoleh peningkatan produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Faktor-faktor seperti kondisi fisik (fasilitas, peralatan, dan kenyamanan kerja), psikososial (hubungan antar tim, dukungan emosional, dan manajemen stress), serta ergonomik (tata letak dan kelengkapan ruang kerja) secara langsung berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sangat bergantung pada kesiapan fisik, mental, dan teknis yang didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Personil yang bekerja di lingkungan yang mendukung menunjukkan respon yang lebih cepat, akurat, dan efektif dalam menangani keadaan darurat sehingga berkontribusi pada keselamatan penerbangan dan operasional bandar udara secara keseluruhan.

REKOMENDASI

Disarankan kepada manajemen PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendukung kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF). Peningkatan

fasilitas kerja, baik dari sisi kenyamanan, keselamatan, maupun kelengkapan alat, sangat penting dilakukan agar personil dapat melaksanakan tugas secara optimal, terutama dalam menghadapi situasi darurat. Selain itu, penguatan dukungan psikososial melalui program pembinaan mental, konseling, dan kegiatan yang mendorong kekompakan tim juga perlu diperhatikan guna menjaga stabilitas emosi dan kesehatan mental personil. Pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan tugas lapangan juga perlu diadakan secara rutin untuk memastikan personil memiliki keterampilan dan kesiapan teknis yang selalu terjaga. Selain itu, penataan tata letak ruang kerja yang ergonomis dan sistem monitoring kondisi lingkungan kerja yang terstruktur sangat dianjurkan agar lingkungan kerja tetap berada dalam kondisi optimal dan mendukung produktivitas personil. Dengan penerapan rekomendasi ini, diharapkan kinerja personil *Airport Rescue and Fire Fighting* dapat terus meningkat sehingga berkontribusi secara positif dalam menjaga keselamatan operasional di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, A.J., Mappamiring., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1).
- Akbar, S., & Mashul. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, Vol.1, No.2.
- Ardhianti, U., & Susanty, A.I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada suatu Perusahaan di Jakarta. *Menara Ekonomi*, 6(1).
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Dessler, G. (2017). In *Human Resource Management*, 15th Edition. Pearson.
- Dharmawan Tanjung, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga – Bandung.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumelar, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Universitas Batanghari Jambi*.
- Haryanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung. *Universitas Sangga Buana*.
- Herlambang, M.A.T., Wardani, S.F.P., & Yuliawati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada*, 13(1).

- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17 No. 2.
- Kasmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Kinicki, A. & William, B. K. (2020). *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw Hill Education.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Lestary, L., & Harmon. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XI(3), 501–510.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Katalogis*, III(1), 105-115.
- Putra, G. W. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengurus pada Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2021). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiono, B. A., & Pamungkas, A.R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global*. Surakarta: Berkah Wisnu.
- Tangkawarouw, K.C., Lengkong, V.P.K., & Lumintang, G.G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Wardani, K.A., & Kasmari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9).
- Wardani, S.I., Kusuma, W.T., & Rikatsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8(1).