

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS APRON MOVEMENT CONTROL (SUATU KAJIAN LITERATUR)

Darkasih Timothy¹, Septio Caesar Pangestu², Ubaedillah³

Operasi Bandar Udara, Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

e-mail: ¹darkasihtimo3@gmail.com, ²septio.2004@gmail.com, ³ubd_1700@yahoo.com

Abstract: *This article is the result of literature review research from previous studies to strengthen the theory and phenomenon of influence between variables. This literature review was conducted to review and analyze previous studies related to three variables that affect the performance of Apron Movement Control (AMC) officers such as the influence of the work environment, workload and work facilities. This research is a study that examines the results of previous studies which are then analyzed and draw conclusions. The articles analyzed were obtained from national journals in the last five years with the scope of research conducted on AMC units. The results of the literature review show that the work environment has an influence on performance, workload has an influence on performance and work facilities also have a positive and significant effect on the performance of AMC officers.*

Keywords: *Apron Movement Control, Work Facilities, Performance, Work Environment, Work Load*

Abstrak: Tulisan ini merupakan hasil dari penelitian literature review dari penelitian-penelitian terdahulu untuk melakukan penguatan teori serta fenomena pengaruh antar variabel. Tinjauan literatur ini dilakukan untuk mengulas dan menganalisis penelitian-penelitian sebelumnya terkait tiga variabel yang mempengaruhi kinerja dari petugas Apron Movement Control (AMC) seperti pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian yang menelaah hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang selanjutnya dilakukan analisis serta menarik kesimpulan. Artikel yang dianalisis diperoleh dari jurnal nasional lima tahun terakhir dengan lingkup penelitian dilakukan terhadap unit AMC. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan fasilitas kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas AMC.

Kata kunci: Apron Movement Control, Beban kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Petugas

PENDAHULUAN

Salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan. Ini karena tujuan atau target perusahaan hanya akan tercapai jika karyawannya memiliki kualitas dan mencapai kinerja yang baik dan unggul. Kinerja merupakan tercapainya tujuan kerja dengan sikap dan perilaku kerja yang diharapkan. Secara praktis, kinerja melibatkan sikap, perilaku dan hasil

(Wahyudi & Salam, 2020). Hal ini menjadi dasar bagi pimpinan perusahaan untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang unggul. Menurut Mislan, seorang pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk menghadapi persaingan global (Sihite, 2018).

Dalam banyak penelitian, terbukti kinerja dapat membawa perusahaan pada kejayaan, terciptanya efektivitas dan efisiensi, menurunnya beban-beban, minim risiko, terkendalinya masalah, dan

memberikan manfaat kepada seluruh stakeholder. Oleh karena itu, pegawai dengan kinerja baik selalu menjadi andalan pimpinan. Mereka lebih banyak diberikan kesempatan untuk maju dan berbuat banyak bagi eksistensi perusahaan.

Panjaitan (2018) menyatakan, efek dari kinerja bagi organisasi cukup kompleks misalnya terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga terbangun budaya kerja yang produktif, pelayanan yang baik, tim kerja yang solid, kreatif, dan inovatif dengan demikian tujuan organisasi tercapai (Panjaitan, 2018). Oleh karena itu, karena kinerja pegawai sangat dekat dengan keberhasilan, perusahaan berusaha keras untuk memiliki karyawan yang berkinerja baik.

Kinerja atau produktivitas dapat dihasilkan apabila jika setiap individu di dalam organisasi memiliki kompetensi dalam artian karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan, cara mengerjakannya, pengalaman yang membuat proses dan hasil kerja lebih baik (efektif dan efisien), serta memiliki sikap yang sesuai dengan harapan organisasi seperti tingkat disiplin yang tinggi terhadap aturan, perintah pimpinan.

Apron Movement Control (AMC) adalah unit yang bertugas mengatur pergerakan pesawat dan kegiatan di apron (airport ramp) seperti menentukan tempat parkir pesawat setelah menerima estimate dari unit Tower, pesawat bongkar muat, diisi bahan bakarnya atau boarded harus sesuai dengan metode kerja yang telah ditetapkan (Permenhub Nomor 77 Tahun 2015 Tentang Standarisasi Dan Sertifikasi Fasilitas Bandar Udara, 2015).

Fajrianto menuliskan bahwa ada beberapa tanggung jawab dari AMC sebagai berikut:

AMC bertanggung jawab untuk memastikan keselamatan, efisiensi, dan keteraturan dalam pergerakan pesawat dan kendaraan di area apron. Fungsi unit kerja Apron Movement Control (AMC) sebagaimana telah berjalannya unit tersebut sebagai Pengaturan Pergerakan

Pesawat. Fungsi utama AMC adalah mengatur pergerakan pesawat di area apron (Rusandi, 2022). Mereka memberikan instruksi kepada pilot pesawat tentang rute taxiway yang harus diikuti saat menuju atau meninggalkan landasan pacu. Ini termasuk memberikan arahan tentang persimpangan yang harus dilewati, memastikan keselamatan pergerakan pesawat, dan menghindari tabrakan dengan pesawat lain.

AMC bertanggung jawab untuk mengoordinasikan jadwal kedatangan dan keberangkatan pesawat di apron. Mereka bekerja sama dengan petugas ground handling dan pihak terkait lainnya untuk memastikan pesawat tiba dan berangkat sesuai jadwal yang telah ditentukan, serta mengatasi perubahan jadwal jika diperlukan.

AMC memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan operasional di area apron. AMC harus memastikan bahwa pergerakan pesawat di apron dilakukan dengan aman, menghindari tabrakan dengan kendaraan atau objek lainnya serta memperhatikan kondisi cuaca dan lalu lintas udara untuk mengambil langkah-langkah pencegahan jika ada situasi darurat atau risiko keselamatan lainnya (Malihat & Hilal, 2023) (Jumlad & Fajrin, 2020) (Ali & Rachmawati, 2023).

Untuk mengurangi dan meminimumkan risiko konflik dari pesawat udara dan mewujudkan lalu lintas yang efisien maka seluruh petugas pelaksana operasional unit AMC dituntut untuk dapat memberikan arahan dan pemahaman kepada petugas pengguna jasa. Dalam hal ini bukan perkara yang mudah, sering kali dalam berinteraksi berhadapan dengan emosi yang mengarah ke perkelahian. Untuk itu setiap petugas pelaksana dilengkapi oleh ketentuan hukum yang berlaku. Luasnya wilayah pengawasan dan pelayanan yang menjadi tanggung jawab AMC menyebabkan sistem pengawasan dilakukan secara bersama-sama karena pengawasan merupakan tugas utama yang harus dilaksanakan (Dewantari & Tara, DM Hasan - Jurnal Manajemen Hasan, 2016).

AMC merupakan unit yang penting di sebuah bandar udara sebagai unit pelayanan dan pengawasan sisi udara, oleh karena itu petugas AMC harus dipastikan memiliki kinerja yang baik.

Sumber Pustaka/Rujukan Kinerja

Kinerja adalah cerminan dari suatu hasil yang baik dan menunjukkan baiknya keseluruhan pegawai itu sendiri seperti baik sikap, baik keahlian, baik hasil kerja, baik komunikasi, baik interaksi, dan sebagainya. Perusahaan menyadari, kinerja pegawai representatif dari kemajuan, sejauh mana manajemen berkembang dan dapat merespons harapan-harapan perusahaan. Kinerja berarti pegawai bekerja keras untuk kemajuan organisasi, bertanggung jawab memenangkan persaingan, berkomitmen menjaga nama baik, dan loyal (Kusnah, 2017).

Kinerja menunjukkan mutu dan jumlah yang karyawan capai berdasar pada segala sesuatu yang mereka kerjakan selama menjalankan pertanggungjawaban dan tugas yang sudah didapatkan.

Di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang memberi pengaruh kinerja, yakni efektivitas dan efisiensi; otoritas maupun pertanggungjawaban; kedisiplinan; dan inisiatif (Prawirosentono, 2008).

Hasil penilaian kinerja sangat penting arti dan peranannya bagi perusahaan dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal seperti mengidentifikasi kebutuhan penarikan tenaga kerja, pelatihan, jenjang karir, dan sistem remunerasi bahkan erminasi dari proses manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja non fisik akan dapat ditemui sehari-hari pada saat karyawan melakukan tugasnya seperti kenyamanan, rasa saling menghormati dan menghargai,

emosional dan bentuk perilaku di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kenyamanan adalah produk dari interaksi antar manusia yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, saling menghormati, menghargai, sopan, santun, dan menjaga perasaan orang lain di dalam lingkungan kerja sangat penting, karena bekerja tidak hanya sendiri, akan tetapi saling berkaitan antara satu karyawan dengan karyawan lain, maka penting untuk membangun lingkungan kerja yang baik, agar terbangun tim kerja yang solid dan tercapainya tujuan (Cappa & Et.all, 2020). Lingkungan kerja dianggap berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam hal perasaan atau emosional. Tentu saja, bekerja tidak hanya tentang kemampuan fisik tetapi ada rasa dan perasaan yang mempengaruhi keadaan emosional karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Indikator yang paling dominan dalam lingkungan adalah komunikasi (Mulyana & Et.all, 2021).

Lingkungan kerja fisik pada satu lingkungan kerja seperti pada AMC adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja dll yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya di lingkungan AMC.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus dilakukan atau diselesaikan karyawan pada satu waktu tertentu. Di dalam pencapaian kinerja ada beban kerja yang harus dapat diselesaikan dengan penuh tanggungjawab dan dengan mental yang kuat dan fisik yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik demi perusahaan maju, maka Perusahaan perlu memperhatikan kondisi sumber daya manusia untuk dapat melakukan aktivitas

sehari-hari dalam kinerjanya (Juanda & Nasution, 2024).

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau aktivitas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya.

Selanjutnya Robbins menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi (Robbins & Judge, 2015) yaitu:

1. Ketidakteraturan mempunyai 4 (empat) indikator yaitu: perubahan pekerjaan; peran tidak jelas; perbedaan kebijakan; dan konflik antar pegawai.
2. Tidak menyukai kerja lembur, mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: banyaknya pesanan; jatuh tempo pesanan; dan bingung.
3. Percepatan pekerjaan mempunyai 5 (lima) indikator yaitu: keterbatasan waktu; banyaknya pekerjaan; tuntutan perusahaan; kurangnya pegawai; dan banyaknya pesanan.
4. Terlalu banyak tugas. mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: pekerjaan berlebihan; keterbatasan waktu; dan kurangnya keahlian pegawai.

Beban kerja sering diukur sebagai bagian dari tekanan pekerjaan atau tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, dan organisasi yang memerlukan upaya mental berkelanjutan dan karenanya terkait dengan biaya psikologis tertentu (Hermawan, 2022).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja juga diyakini mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam semua aspek proses kerja yang efektif perusahaan diwajibkan berupaya untuk menyiapkan fasilitas kerja yang memadai dan lengkap untuk mendukung alur kemajuan pekerjaan. Jika fasilitas

berfungsi dengan baik, diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

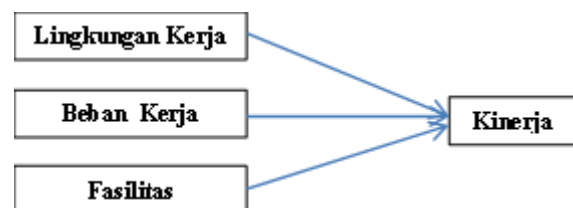
Fasilitas kerja ialah semua alat dan bahan yang ditemukan, lingkungan kerja atau tempat kerja seseorang, cara mereka bekerja, dan cara mengatur pekerjaan mereka baik secara individu maupun kelompok sehingga tercapai efisiensi kerja (Sari & Fauzi, 2023).

Fasilitas kerja yang kurang mendukung aktivitas kerja karyawan dapat menurunkan kinerja yang berdampak buruk dan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja bagi para karyawan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang baik (Rianti, 2023).

Kinerja AMC akan maksimal jika didukung dengan fasilitas penunjang yang memadai salah satunya adalah CCTV dan monitor CCTV yang sangat penting bagi petugas AMC untuk mengawasi setiap pergerakan di sisi udara (airside), hal ini terkait Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 038 Tahun 2017 tentang Apron Management Service Pasal 6 ayat 1 pelaksanaan Apron Management Service harus dilengkapi dengan fasilitas salah satunya CCTV (jika diperlukan) dan pada ayat 2 dijelaskan fasilitas bangunan/ ruangan yang dapat memantau keseluruhan pergerakan di area apron (Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 038 Tahun 2017 Tentang Apron Management Service, 2017).

Kerangka Berpikir

Dari kajian teori, maka kerangka berpikir dapat dirumuskan pada kerangka berpikir di gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka diduga Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang melakukan review terhadap literatur yang mengaji penelitian-penelitian terdahulu untuk menjawab dugaan peneliti. Jurnal yang digunakan dari berbagai sumber nasional dan internasional 5 tahun terakhir yang dikumpulkan lewat laman google scholar, laman SINTA sesuai dengan variabel yang akan dikaji yaitu lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas dan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hadyati dalam tulisannya yang berjudul *Perspektif Karyawan: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Naiknya Kinerja* menyatakan bahwa lingkungan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimaknai dengan terjadinya komunikasi dan interaksi yang baik antar karyawan menjadi motivasi tersendiri dalam melaksanakan tugas. Hubungan yang baik antar karyawan memberikan dampak positif terhadap pembentukan lingkungan kerja yang baik. Hadyati menyarankan agar perusahaan dapat mensosialisasikan sikap saling menghargai dan menghormati satu sama lain dan menjadikannya sebagai budaya kerja (Harras et al., 2021).

Carsil menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di PT Angkasa Pura 1 Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Angkasa Pura 1 Cabang Bandar Udara Sam ratulangi Manado sudah baik dan menyenangkan, lingkungan kerja fisik juga memiliki mutu udara yang baik, karyawan bebas dari suara bising mesin (Carsil Katherina Fanulene et al., 2022).

Dari hasil penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Apron Movement Control (AMC) PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Yogyakarta*, Mellan menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang kuat dari hasil korelasinya. Mellan menyarankan bahwa lingkungan kerja harus dipertahankan atau ditingkatkan agar kinerja petugas AMC di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Yogyakarta dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya baik di ruangan ataupun di lapangan (Trisanti & Prayudista, 2023).

Sultan menyebutkan bahwa fasilitas yang kurang akan dapat memberikan dampak terhadap kinerja dari petugas AMC. Sebagai contoh, petugas AMC harus sigap dalam memberikan pelaporan jika ada masalah yang terjadi pada fasilitas kerja (Ali & Rachmawati, 2023) (Warsito et al., 2017).

Lingkungan kerja berdampak besar bagi kinerja pegawai, dimana hal ini berarti korporasi sudah turut berperan dalam menyediakan lingkungan kerja yang memberi jaminan keamanan dan kenyamanan untuk pegawai sesuai bidang divisi yang ditempatkan dan telah dapat menimbulkan keterlibatan dan komunikasi para petugas AMC secara bersama-sama.

Beberapa penelitian terkait dengan beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja secara nyata terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Di PT Gapura Angkasa Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung, Ferry menyatakan bahwa kinerja karyawan yang mendukung operasional bandar udara, dipengaruhi oleh beban kerja yang memberikan dampak negatif. Sehingga Perusahaan perlu melakukan penurunan beban kerja dan memberikan dukungan terhadap karyawan agar produktivitas meningkat (Septian & Puspitasari, 2023).

Berbeda dari Ferry, Ananda Husni yang melakukan penelitian terhadap

karayawan yang mendukung operasional di Bandar Udara Internasional Juanda, dan menyatakan bahwa beban kerja tinggi memberikan dampak positif yang justru semakin tinggi beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. Hal ini disebabkan sampel yang diambil peneliti di Bandara Juanda, mayoritas masih berusia muda kisaran usia 20 – 30 tahun dan jenis kelamin mayoritas laki-laki dimana pada usia tersebut karyawan memiliki kondisi fisik yang masih prima (Husni et al., 2023).

Sementara itu, Andika Juanda yang melakukan penelitian khusus terhadap kinerja karyawan AMC, menyatakan bahwa beban kerja tinggi mempengaruhi kinerja karyawan di Bandara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. Pekerjaan yang terlalu berat akan mengurangi kesehatan fisik para pekerja, yang kemudian akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka sehingga tidak mencapai standar yang diharapkan. Menurut hasil penelitian Andika, dapat diketahui bahwa beban kerja unit AMC memberikan dampak terhadap kinerja dengan besar kontribusi 86,1%. Hal ini mungkin diakibatkan permasalahan kurangnya personel di divisi AMC Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang (Juanda & Nasution, 2024).

Salah satu penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Resa tricia Arpelina di Bandara Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. Hasil penelitian Resa menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Airport Operation Landside and Terminal Service Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar (Arpelina & Albanna, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Dina Yuliana menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pelayanan bandara di Husein Sastranegara berdasarkan tingkat

kepuasan penumpang angkutan udara dalam negeri (Yuliana, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Midzan dengan judul Pengaruh Adanya Closed Circuit Television (CCTV) Berbasis Iot Terhadap Kinerja Pengawasan Dan Keselamatan Unit AMC Di Bandar Udara Aji Pangeran Tumenggung Pranoto Samarinda menunjukkan hasil bahwa fungsi fasilitas dan prasarana yang memadai dapat mengoptimalkan pengawasan unit AMC terhadap semua pergerakan di wilayah sisi udara, serta fungsi pengawasan personel unit AMC dengan koneksi internet CCTV di dalam ruang kerja AMC dapat meningkatkan pengawasan (Mizan et al., 2022).

Hasil penelitian Putri Ayu yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Personel AMC (Apron Movement Control) Dalam Plotting Parking Stand Di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja personel AMC dalam plotting parking stand pesawat di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (R square) berdasarkan hasil analisis, R square sebesar 85,2%. Menurut para personel fasilitas yang diberikan dari perusahaan untuk karyawan sudah baik, namun terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dan ditinjau. Bagi personel AMC fasilitas yang ada sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja akan meningkat secara signifikan jika perusahaan memperhatikan ketiga faktor yakni lingkungan kerja yang menunjukkan interaksi dan komunikasi yang baik antar karyawan, fasilitas kerja dan tingkat beban kerja.

1. Lingkungan memiliki dampak positif terhadap kinerja petugas AMC.
2. Fasilitas kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja petugas AMC.
3. Beban kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja petugas AMC.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S., & Rachmawati, D. (2023). Analysis of Monitoring Performance by AMC Officers at Juwata Tarakan International Airport, North Kalimantan. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 2(2), 1404–1412. <https://doi.org/10.57235/jetish.v2i2.989>
- Arpelina, R. T., & Albanna, F. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Airport Operation Lanside and Terminal Service (AOLT) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar. *Indonesian Journal of Aviation Science and Engineering*, 1(1), 8. <https://doi.org/10.47134/pjase.v1i1.2285>
- Cappa, F., & Et.all. (2020). Big Data for Creating and Capturing Value in the Digitalized Environment: Unpacking the Effects of Volume, Variety and Veracity on Firm Performance. *Journal of Product Innovation Management* 38(2), 38(1).
- Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, & Lucky O.H. Dotulong. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA :Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 419–428.
- Dewantari, A., & Tara, DM Hasan - Jurnal Manajemen Hasan, D. M. (2016). Analisis Kinerja Petugas Pelaksana Pada Dinas Operasi Apron (Amc) Di Lombok International Airport. *Jurnal.Sttkd.Ac.Id*, 9, 84–92. <http://www.jurnal.sttkd.ac.id/index.php/JMD/article/view/58>
- Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara nomor KP 038 tahun 2017 tentang Apron Management Service, (2017).
- Harras, H., Finatariyani, E., & Purwatiningsih, P. (2021). PERSPEKTIF KARYAWAN : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Naiknya Kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 607–615. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.341>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Husni, A., Fathah, A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1226–1232. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>
- Juanda, A., & Nasution, F. F. Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apron Movement Control (AMC) PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. *Indonesian Journal of Aviation Science and Engineering*, 1(2), 6. <https://doi.org/10.47134/pjase.v1i2.2361>
- Jumlad, W., & Fajrin, M. (2020). Analisis Kinerja Unit Apron Movement Control Terhadap Safety Di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara. *Jurnal Manajemen*

- Dirgantara, 13(1), 35–41.
- Kusnah, N. (2017). Membangun Sumber Daya Manusia yang Sehat dan Berkarakter. *PENTAS: Jurnal Ilmiah Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 3(1).
- Malahat, F., & Hilal, R. F. (2023). Peran Apron Movement Control Dalam Menunjang Kelancaran Penerbangan di Bandar Udara Mutiara Sis Al - Jufri Palu. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 1(2), 128–138. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v1i2.997>
- Mizan, K., Sudrajat, & Wulansari, A. (2022). Pengaruh Adanya Closed Circuit Television (CCTV) Berbasis Iot Terhadap Kinerja Pengawasan dan Keselamatan Unit Apron Movement Control (AMC) Di Bandar Udara Aji Pangeran Tumenggung. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi Penerbangan (SNITP) Tahun 2022*, 1–10.
- Mulyana, Y., & Et.all. (2021). The Influence of Authentic Leadership and Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99–108. <https://turcomat.org/index.php/turkbi/amat/article/view/2549>
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Menejemen*, 4, 52–60. <https://www.scribd.com/document/516511984/Metode-Alokasi-Laba-Khusus>
- Permenhub nomor 77 tahun 2015 tentang Standarisasi dan Sertifikasi Fasilitas Bandar Udara, (2015).
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE, 2008.
- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i1.38666> Pengaruh
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat.
- Rusandi, D. M. (2022). Analisis Kinerja Unit Apron Movement Control di Bandara Udara Adi Soemarmo Solo. *Jurnal Ground Handling Dirgantara*, 4(1), 191–193.
- Sari, N., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363–369.
- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten Ii Tanjung Karang Lampung. *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, 5(1), 38–44.
- Sihite, M. (2018). Peran Kompetensi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Tinggi Di Era Revolusi Industri 4.0: Suatu Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145–159.
- Trisanti, M. M., & Prayudista, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apron Movement Control (AMC) PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(3), 59–65.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi (Wahyudi (ed.))*. UNPAM PRESS.
- Warsito, T., Boga, D. K. A., & Sodikin, A. (2017). Kinerja Petugas Apron Movement Control Pada Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. *Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 3(03), 367–372.

Yuliana, D. (2017). Pengaruh Fasilitas, Layanan dan Informasi Aksesibilitas Terhadap Tingkat Kepuasan Penumpang di Bandara Husein Sastranegara Bandung. *Warta Ardhia*,

43(1), 27–42.
<https://doi.org/10.25104/wa.v43i1.235.27-42>