

# Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja *Helicopter Landing Officer*

Subangkit Meianto<sup>\*1</sup>, Juliater Simarmata<sup>2</sup>, Yana Tatiana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, Kementerian Perhubungan  
Jl. Merdeka Barat no. 8 Jakarta, Jakarta Pusat, 10110, Indonesia

<sup>2</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

Jl. IPN Kebon Nanas No.2, Cipinang Besar Sel., Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13410

\*E-mail: [subangkit\\_meianto@dephub.go.id](mailto:subangkit_meianto@dephub.go.id)

Diterima: 29 Januari 2024, direvisi: 17 April 2024, disetujui: 27 Mei 2024,  
tersedia daring: 25 Juni 2024, diterbitkan: 28 Juni 2024

## Abstrak

Helikopter merupakan sarana penting dalam transportasi pekerja di lepas pantai. Salah satu petugas yang terkait dengan helikopter ini adalah *helicopter landing officer* (HLO) yang bertugas mengarahkan helikopter saat lepas landas dan mendarat. Petugas HLO di PT Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java (PHE ONWJ) biasanya juga mempunyai tugas lain misalnya sebagai operator *crane*, petugas pemadam kebakaran, dan sebagainya sehingga beban kerjanya perlu untuk senantiasa dipantau agar tetap dapat menjalankan tugas HLO dengan baik. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja personel *helicopter landing officer* pada *heliport* PT Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java (PHE ONWJ). Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan *sampling* jenuh sebanyak 65 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sementara analisis data menggunakan metode statistik inferensial untuk menguji hubungan antarvariabel dan efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Namun, kompensasi ditemukan memediasi sebagian hubungan antara beban kerja dan kinerja. Sebaliknya, tidak ditemukan pengaruh mediasi kompensasi pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dengan menyarankan perusahaan untuk memperhatikan beban kerja dan kompensasi guna meningkatkan kinerja HLO. Selain itu, hasil ini dapat menjadi referensi bagi Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dalam menyusun kebijakan yang lebih komprehensif terkait pengelolaan personel HLO di Indonesia.

**Kata kunci:** Beban kerja, disiplin kerja, *heliport*, kompensasi, kinerja, personel *helicopter landing officer*.

## Abstract

**The Effect of Workload, Work Discipline, and Compensation on the Performance of Helicopter Landing Officers:** Helicopters are an essential means of transportation for offshore workers. Among the personnel associated with helicopters are the helicopter landing officer (HLO), responsible for directing helicopters during take-off and landing. HLO personnel at PT Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java (PHE ONWJ) often have additional duties, such as serving as crane operators, firemen, and other roles. Consequently, their workload must be regularly monitored to ensure that they can effectively fulfill their HLO responsibilities. This research aims to analyze the effect of workload, work discipline, and compensation on the performance of HLO personnel at PHE ONWJ. The research employs a quantitative method, utilizing saturated sampling with 65 respondents. Data was collected through questionnaires, while data analysis used inferential statistical methods to test the relationship between variables and mediation effects. The results showed that work discipline had a significant effect on performance, while workload did not have a significant direct effect on performance. However, compensation partially mediates the relationship between workload and performance. Conversely, no mediation effect of compensation was found on the relationship between work discipline and performance. The relationship between work discipline, workload, and compensation also showed a significant effect. This study provides practical contributions by suggesting that companies pay attention to workload and compensation to improve HLO performance. In addition, these results can be a reference for the Directorate General of Civil Aviation in formulating more comprehensive policies related to managing HLO personnel in Indonesia.

**Keywords:** Workload, work discipline, *heliport*, compensation, performance, helicopter landing officer personnel.

## 1. Pendahuluan

Di wilayah Indonesia, lokasi eksplorasi minyak dan gas, termasuk minerba, berada di *offshore* atau lepas pantai, dan *onshore* atau di daratan. PT Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java (ONWJ) adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pertamina Hulu Energi, yang merupakan bagian dari grup perusahaan Pertamina, perusahaan minyak dan gas nasional Indonesia. Wilayah Kerja Offshore North West Jawa (ONWJ) terletak di Laut Jawa dan mencakup daerah. Terdapat sebelas stasiun yang memiliki 37 anjungan (*platform*) dan lebih dari 150 anjungan *normally unmanned installation* (NUI) atau instalasi

yang biasanya tidak dijaga oleh manusia. Selama bertahun-tahun, personel telah menggunakan helikopter sebagai cara transportasi untuk pergi dari tempat kerja mereka ke pangkalan mereka di daratan. Pada kondisi tertentu dan dengan jarak yang cukup jauh pengoperasian helikopter merupakan sarana transportasi yang tepat dibandingkan dengan media transportasi lainnya, dalam penggunaan operasional helikopter dibutuhkan adanya *heliport*. Dalam kegiatan operasional pada *heliport* PT PHE ONWJ personel *helicopter landing officer* (HLO) melaksanakan tugas diantaranya secara garis besar adalah memastikan pengoperasian *heliport* pada saat digunakan ketika helikopter akan melakukan pendaratan (*landing*) dan lepas landas (*take off*) tetap memenuhi aspek keselamatan dan keamanan terhadap helikopter, penumpang dan personel HLO tetap terjaga dan menjamin kedatangan dan keberangkatan helikopter dari *heliport* bisa tepat waktu dan tidak ada kendala baik dari aspek fasilitas dan operasional. Kemudian dengan makin membaiknya kondisi pasca pandemi COVID-19 dengan mulai aktifnya kegiatan eksplorasi di kilang-kilang minyak, maka dari itulah dibutuhkan personel HLO untuk melakukan mobilisasi para pekerja, distribusi barang dan logistik, serta kegiatan evakuasi dalam keadaan gawat darurat seperti terjadi insiden kecelakaan yang dialami oleh para pekerja maka tugas dan fungsi dari personel HLO menjadi hal yang penting dan krusial untuk operasional di PT PHE ONWJ.

Personel HLO yang bekerja di *heliport* adalah personel yang diambil dari bagian produksi yaitu personel teknisi, operator *crane*, *helper* dan petugas pemadam kebakaran dalam kegiatan operasional kilang minyak sehingga mereka memiliki beban kerja tambahan yang harus dilaksanakan sebagai personel HLO. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya personel HLO di sebuah *heliport* wajib memiliki sertifikat kompetensi. Personel HLO yang melaksanakan tugas di *heliport* milik PT PHE ONWJ terdiri dari 65 personel yang bertugas di 19 *heliport*. Peran personel HLO sangat penting dalam memastikan operasi helikopter berjalan dengan aman dan efisien di *heliport* milik PT PHE ONWJ atau di lokasi offshore lainnya. Pergerakan helikopter di *heliport* PT PHE ONWJ dapat dibedakan sesuai dengan kebutuhan di lapangan seperti untuk mobilisasi pekerja di daerah *rig* dan area kerja pengeboran, *supporting* untuk kegiatan operasional kilang minyak, dan yang paling utama adalah untuk mendukung proses *medical evacuation* ketika terjadi kecelakaan kerja di daerah pengeboran dan eksplorasi. Di dalam melayani pengoperasian *heliport* dengan jenis *helideck* seorang personel *helicopter landing officer* dituntut untuk selalu tanggap dan waspada agar terpenuhinya pelayanan (*service*), keselamatan (*safety*), keamanan (*security*) dan kepatuhan (*compliance*) (3S+1C).

Disiplin kerja juga menjadi perhatian dalam pelaksanaan tugas dari personel HLO yang bertugas di *heliport*. Dengan adanya tugas dan tanggung jawab lebih sebagai seorang personel HLO dituntut untuk tepat waktu dalam melaksanakan tugas. Personel HLO juga harus selalu *standby* ketika sedang melaksanakan penanganan kedatangan dan keberangkatan helikopter, bahkan termasuk di beberapa *heliport* yang tidak ada personel HLO yang *standby* di lokasi *heliport* seperti pada *helideck* APN A, APN B, APN D, APN F, APNE A, APNE B, dan GGA. Dalam pengoperasian helikopter ketika ada informasi akan rencana kedatangan helikopter di *heliport* yang diterima satu hari sebelumnya, personel HLO harus melaksanakan inspeksi internal terhadap kondisi *heliport*, untuk memastikan *heliport* dalam kondisi baik dan tidak adanya *obstacle* dan *foreign object debris* yang nantinya akan mengganggu helikopter ketika akan melakukan pendaratan (*landing*) dan lepas landas (*take off*). Personel HLO pada hari kedatangan helikopter hadir 60 menit sebelum kedatangan helikopter. Ketika mendapatkan informasi rencana pergerakan di *heliport* tersebut, maka personel HLO harus segera menuju *heliport* dimaksud untuk persiapan sebelum kedatangan helikopter untuk memastikan aspek keselamatan, pelayanan dan keamanan operasional helikopter. Maka dari itu dibutuhkan disiplin kerja dari seluruh personel HLO agar tidak terjadi kendala dalam pengoperasian *heliport* di PT PHE ONWJ.

Personel HLO dalam melaksanakan pekerjaan di *heliport* PT PHE ONWJ memperoleh gaji dan tunjangan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam sistem pembagian kerja personel HLO menggunakan sistem *shift* di mana personel HLO mendapatkan libur selama dua belas hari setelah bekerja di lokasi kilang minyak dengan ritme kerja yang harus selalu siap 24 jam sehari. Tetapi pada prosesnya kadang kala dalam masa istirahat di rumah personel dibebankan untuk mengikuti pelatihan selama lima hari untuk menunjang pekerjaan mereka sebagai personel HLO sehingga waktu libur menjadi terpotong dari waktu normal libur.

Faktor beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sangat memengaruhi kinerja dari seorang personel HLO dalam melaksanakan tugas operasional sehari-hari. Apabila faktor tersebut tidak ada maka kejadian baik *incident* maupun *accident* bisa terjadi kapan saja. Konsep keselamatan dan keamanan dalam kegiatan operasional *heliport* menerapkan program *zero incident/accident* dalam operasional sehari-hari. Selanjutnya hal ini tentunya berpengaruh bagi *heliport* dalam pencapaian tujuan, menentukan keberhasilan bagi *heliport* dalam operasional sehari-hari guna mewujudkan operasional penerbangan yang aman, nyaman dan selamat.

Penelitian pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja personel HLO belum pernah dilakukan sebelumnya, tetapi ada beberapa penelitian beban kerja dan disiplin kerja personel bandar udara telah dilakukan penulis sebelumnya. Hermingsih, A. dan Purwanti, D. menunjukkan bahwa temuan dari penelitian kompensasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [1]. Meliasari menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kompensasi berdampak positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; dan beban kerja berdampak positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan [2]. Sedangkan Saputra menunjukkan bahwa menurut hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [3].

Menurut Vanchapo [4], beban kerja adalah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerja tidak mampu menyelesaikannya dan menyesuakannya dengan jumlah tugas yang diberikan, tugas tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Jika pekerja tersebut tidak berhasil, tugas dan kegiatan tersebut dianggap sebagai beban kerja. Beban kerja yang diemban personel HLO yang melebihi tanggung jawabnya dikarenakan personel HLO yang bekerja di *heliport* adalah personel yang diambil dari bagian produksi. Mereka merupakan personel teknisi, operator *crane*, *helper*, dan petugas pemadam kebakaran dalam kegiatan operasional kilang minyak. Mereka juga memiliki beban kerja tambahan yang harus dilaksanakan sebagai personel *helicopter landing officer* dan memiliki resiko tinggi yang harus dihadapi dari beban kerja sebagai personel *helicopter landing officer*.

Sutrisno [5] menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah upaya untuk mengubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka untuk mematuhi aturan dan peraturan sosial yang berlaku di perusahaan. Tingginya tuntutan disiplin kerja yang wajib dipenuhi personel HLO dalam melaksanakan prosedur operasional helikopter di *helideck* dan kebutuhan pemberian pelayanan pendaratan helikopter pada lokasi *heliport* yang tidak memiliki personel *standby* menjadi tolok ukur kedisiplinan personel HLO. Afandi menunjukkan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dan perlu diperhatikan oleh perusahaan [6].

Menurut Mangkunegara **Error! Reference source not found.**, kinerja karyawan melibatkan hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins [8] mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Konsep keselamatan dan keamanan dalam kegiatan operasional *heliport* menerapkan program *zero incident/accident* dalam operasional sehari-hari. Maka hal ini tentunya berpengaruh bagi *heliport* dalam pencapaian tujuan, menentukan keberhasilan bagi *heliport* dalam operasional sehari-hari sekaligus didalamnya menyangkut tujuan pelayanan (*service*), keselamatan (*safety*), keamanan (*security*), dan kepatuhan (*compliance*) *heliport* guna mewujudkan operasional penerbangan yang aman, nyaman, dan selamat.

Namun, penelitian yang secara khusus menyoroti personel HLO di sektor *offshore* masih sangat terbatas. Hal ini penting untuk dikaji karena karakteristik operasional di *heliport offshore* memiliki tingkat kompleksitas, risiko, dan tuntutan yang berbeda dari bandara atau sektor lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja HLO, serta menguji efek mediasi kompensasi di antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan keselamatan operasional heliport, serta menjadi referensi bagi pembuat kebijakan terkait pengelolaan personel HLO di Indonesia.

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rumusan masalah yang diteliti adalah pengaruh beban kerja personel HLO terhadap kinerja personel HLO pada *heliport* PT PHE ONWJ, pengaruh disiplin kerja personel HLO terhadap kinerja personel HLO pada *heliport* PT PHE ONWJ, pengaruh kompensasi yang diterima personel HLO terhadap kinerja personel HLO pada *heliport* PT PHE ONWJ, pengaruh beban kerja yang dimediasi oleh kompensasi yang diterima personel HLO berpengaruh langsung terhadap kinerja personel HLO pada *heliport* PT PHE ONWJ, pengaruh disiplin kerja yang dimediasi oleh kompensasi yang diterima personel HLO berpengaruh langsung terhadap kinerja personel HLO pada *heliport* PT PHE ONWJ, pengaruh beban kerja yang dimediasi oleh kompensasi yang diterima personel HLO berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja personel HLO pada *heliport* PT PHE ONWJ, dan pengaruh disiplin kerja yang dimediasi oleh kompensasi yang diterima personel HLO berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja personel HLO pada *heliport* PT PHE ONWJ dalam bentuk kerangka konseptual seperti ditunjukkan pada Gambar 1.

### 2.1. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2023 hingga September 2023. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada personel HLO pada *heliport* PT PHE ONWJ sejumlah 65 orang yang merupakan seluruh petugas HLO. Peneliti menggunakan data berjenis kuantitatif yaitu pengambilan data yang berupa angka antara lain kuisisioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari pengumpulan data akan diolah menggunakan SPSS untuk mendapatkan hasil dengan melakukan uji validitas yaitu metode pengujian validitas yang diterapkan adalah Korelasi Pearson, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Nilai signifikansi pertanyaan dianggap valid jika kurang dari 0,05, sementara jika lebih dari 0,05, pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Uji ini menggunakan prinsip untuk mengkorelasikan atau menghubungkan skor masing-masing variabel X dan Y. Dasar keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut kuesioner dianggap valid jika nilai  $r$ -hitung  $\geq$  dari  $r$ -tabel, kuesioner tidak valid jika nilai  $r$ -hitung  $\leq$  nilai  $r$ -tabel.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data berjenis kuantitatif yaitu pengambilan data yang berupa angka. Teknik pengambilan data yang di ambil adalah data primer merupakan data yang diperoleh dari pihak pertama. Data primer pada penelitian ini ditujukan kepada personel HLO yang melaksanakan tugas pada *heliport* PT PHE ONWJ.

### 2.2. Penyusunan Kuesioner dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini deskripsi pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden adalah beban kerja yang akan diteliti merupakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab personel HLO. Hal ini mencakup semua aktivitas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam konteks pekerjaan mereka. Aspek-aspek seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, waktu yang dibutuhkan, serta faktor-faktor psikologis dan fisik yang terkait dengan disiplin kerja yang akan diteliti. Tindakan disiplin yang dilaksanakan oleh personel HLO mulai dari perilaku karyawan yang sesuai dengan norma-norma organisasi dan tindakan yang mencegah pelanggaran, kelalaian atau kegagalan dalam menjalankan tugas mereka, bentuk kompensasi kerja yang diterima oleh personel HLO mencakup berbagai jenis imbalan lainnya, seperti tunjangan, bonus, fasilitas kesehatan, program pensiun, waktu cuti, insentif, serta unsur-unsur lain yang berdampak pada aspek finansial dan nonfinansial, imbalan yang diterima oleh karyawan, kinerja personel HLO yang akan diteliti mencakup pada hasil kerja atau pencapaian individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan, tugas, atau tanggung jawab yang telah ditetapkan. Hal ini di antaranya melibatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, waktu penyelesaian tugas, dan sejauh mana seseorang mencapai sasaran atau target yang ditetapkan oleh atasan atau organisasi setelah menerima kompensasi dari beban kerja dan disiplin kerja yang dilakukan dan penyelesaian kerja yang dihasilkan personel HLO yang melaksanakan tugas di *heliport* PT PHE ONWJ.

Jumlah pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner adalah 53 pertanyaan/pernyataan. Skala pengukuran kuesioner ini menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap butir pertanyaan dalam kuesioner ini berupa kata-kata seperti di Tabel 1.

Hasil dari pengolahan kuesioner kemudian dibobotkan dan dilakukan pada kriteria masing-masing kondisi yang kemudian dicari rata-rata untuk memperoleh nilai tingkat keperluan maupun pengaruh dari masing-masing indikator tersebut. Adapun kuesioner nantinya akan berupa pernyataan tertulis yang ditunjukkan kepada personel HLO. Penelitian ini juga menggunakan uji reliabilitas menggunakan program SPSS dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria perhitungan uji reliabilitas sebagai berikut kuesioner dianggap konsisten atau kredibel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  (60%), Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\leq 0,6$  (60%), survei dianggap tidak akurat atau tidak konsisten.

### 2.3. Analisis Data

Pada penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t dengan tujuan menilai seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas (independen) terhadap variasi variabel lainnya. Uji statistik t memiliki tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t adalah bahwa hipotesis alternatif dapat diterima jika nilai signifikansi t (*p-value*)  $< 0,05$ . Hasil uji validitas dari nilai korelasi pearson yang signifikan dengan ketentuan nilai signifikan  $\leq 0,05$  menunjukkan bahwa item tersebut valid. dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap setiap pernyataan item variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi dan kinerja menunjukkan bahwa bahwa nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar ( $>$ ) daripada nilai r tabel (0,244), dan memiliki nilai positif, sehingga dapat dianggap valid. Hal ini didukung oleh fakta bahwa seluruh nilai signifikansi pada setiap item pernyataan lebih kecil ( $<$ ) dari alpha (0,05). Profil responden ditunjukkan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dihitung menggunakan *software* SPSS, Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka kuesioner dinyatakan reliabel maka diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi sebesar 0,941, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel beban kerja sebesar 0,878, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,934, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kinerja sebesar 0,889. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam melakukan penelitian sebelum menyebarkan kuisoner kepada seluruh personel HLO, dilakukan pengujian materi kuisoner melalui penelitian pendahuluan terhadap 30 personel HLO untuk memastikan bahwa pernyataan yang terdapat pada kuisoner *valid* dan *reliabel*. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menginterpretasi nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan deviasi standar dari variabel beban kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja, dan kinerja. Berdasarkan statistik hasil penelitian, dapat diuraikan bahwa dari 53 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden, hasilnya adalah sebagai berikut hasil pengujian pendahuluan nilai *R-Square* sebesar 0.874, seperti ditunjukkan pada Tabel 5 sehingga dijelaskan bahwa variabel kompensasi dalam model dapat dijelaskan oleh variabel *independent* beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (y) sebesar 87,4%.

**Tabel 1.** Profil responden

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Tabel 2.** Data demografis responden berdasarkan usia

Kategori Usia	Jumlah Responden
20-25 tahun	0
26-30 tahun	2
>30 tahun	63

**Tabel 3.** Data demografis responden berdasarkan lama bekerja

Kategori Lama Bekerja	Jumlah Responden
>1 tahun	7
>3 tahun	5
>5 tahun	53

Dengan hasil uji menunjukkan bahwa kuesioner cukup valid dan reliabel maka kuisisioner dapat dipakai sebagai instrument penelitian. Hasil penelitian terhadap 65 personel yang menjalankan tugas di 19 *heliport* di seluruh wilayah kerja PT Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java (ONWJ). Ada gambaran umum tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status, dan masa kerja adalah sebagai berikut dari 65 responden 100% atau semua adalah pria, dari 65 responden sejumlah dua responden atau sebesar 3%. berada pada usia produktif yaitu 26-30 tahun, sejumlah 63 responden atau sebesar 97% berada pada usia produktif yaitu >30 tahun. dari 65 responden personel (*helicopter landing officer*) terdapat lima responden atau sebesar 8% berstatus belum menikah dan terdapat 60 responden atau sebesar 92% berstatus telah menikah. Dari 65 responden yang memiliki lama bekerja >1 tahun sebanyak tujuh responden atau 11%, yang memiliki lama bekerja >3 tahun sebanyak lima responden atau 5%, sedangkan yang memiliki lama bekerja >5 tahun sebanyak 53 responden atau 84%. Dengan melihat hasil profil responden bahwa sebagian besar telah menikah menjadikan personel HLO yang sudah menikah mungkin memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar, sehingga waktu di luar pekerjaan menjadi lebih berharga. Hal ini dapat mempengaruhi ketersediaan mereka untuk *shift* panjang atau tidak teratur, personel HLO yang sudah menikah mungkin lebih mementingkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat berdampak pada preferensi mereka untuk *shift* kerja tertentu atau lokasi penempatan, perusahaan atau organisasi mungkin perlu mempertimbangkan pola rotasi kerja yang lebih fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan personel HLO yang sudah berkeluarga diperlukan perencanaan yang lebih matang untuk cuti dan penggantian personel selama periode liburan, memberikan waktu liburan yang cukup dan terjadwal dengan baik dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi dan mempertahankan personel HLO yang berkualitas, terutama yang sudah berkeluarga. Berdasarkan Tabel 6 diketahui *R-Square* sebesar 0,869 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel dependen (Y) yaitu kinerja dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independen beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 86,9%.

Pada hipotesis 1 diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja personel HLO hasil evaluasi hipotesis 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0.350) lebih besar dari tingkat signifikansi biasa (0.05 atau 5%) untuk nilai t-hitung (0.943) dan dibandingkan dengan nilai tabel t (1.988) sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X1) dan variabel kinerja (Y). hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Riny Chandra dan Dody Adriansyah pada tahun 2017 menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh beban kerja [9].

**Tabel 4.** Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi kerja

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Uji Reliabilitas	Hasil
1	Beban kerja	0,878	0,60	<i>Reliable</i>
2	Disiplin kerja	0,934	0,60	<i>Reliable</i>
3	Kompensasi kerja	0,941	0,60	<i>Reliable</i>
4	Kinerja	0,889	0,60	<i>Reliable</i>

**Tabel 5.** Hasil *output* koefisien determinasi model *summary*

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0,935	0,874	0,860	2,63513

*Predictors: Constant*

**Tabel 6.** Hasil uji korelasi

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0,932	0,869	0,865	1,74975

Predictors: Constant

Pada hipotesis 2 diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel HLO hasil evaluasi hipotesis 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi biasa (0.05 atau 5%). Nilai t-hitung (6.591) lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel t (1.998) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zaenal dan Hadi Sasana (2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja memiliki signifikansi besar dan dapat memengaruhi kinerja serta mencapai tujuan perusahaan pada masa yang akan datang [10].

Pada hipotesis 3 diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kompensasi personel HLO hasil evaluasi hipotesis 3 menunjukkan nilai signifikansi (0.000) lebih rendah dari tingkat signifikansi yang biasa digunakan (0.05 atau 5%), dan nilai t-hitung (3.876) lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel t (1.998) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Aris Setiyani, Ahmad Sutawijaya, Lenny Ch Nawangsari, Setyo Riyanto, Endri Endri pada tahun 2022 yang menjelaskan bahwa kompensasi, *employer branding*, dan jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, jam kerja fleksibel memiliki *loading factor* terbesar, kedua kompensasi, dan terakhir *branding* pemberi kerja. Setelah kita mengetahui bahwa jam kerja yang fleksibel dapat memotivasi karyawan, diharapkan bagian sumber daya manusia dapat mempertimbangkan apakah hal ini dapat diterapkan di perusahaan modern [11].

Pada hipotesis 4 diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi personel HLO hasil evaluasi hipotesis 4 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi umum sebesar 0.05 atau 5%, menunjukkan fakta ini. Pemeriksaan nilai t-hitung (3.388) lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel t (1.998) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Syafi'ur Rochman, Niswan Bayu Syasindy dan Rachmad Ilham yang menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan sangat memengaruhi kinerja mereka dan disiplin kerja karyawan memengaruhi kompensasi yang mereka terima [12].

Pada hipotesis 5 diduga terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja personel HLO hasil evaluasi hipotesis 5 menunjukkan nilai signifikansi (0.000) lebih rendah dari tingkat signifikansi umumnya (0.05 atau 5%). Hasil penghitungan menunjukkan nilai t-hitung (12.359) lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel t (1.998). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deru Pramadhanu Albar dan Zackharia Rialmi 2023 yang menjelaskan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai PT Multi Terminal Indonesia [13].

Pada hipotesis 6 diduga terdapat pengaruh beban kerja dimediasi kompensasi kerja terhadap kinerja personel HLO. Hasil evaluasi hipotesis 6 menunjukkan total pengaruh (*total effect*): Total pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah hasil gabungan dari pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu 0,477 (pengaruh langsung) + 0,1404 (pengaruh tidak langsung) = 0,6174. Dengan total pengaruh sebesar 0,6174 yang lebih besar daripada pengaruh langsung sebesar 0,477. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Shoinuddin pada tahun 2020 yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi (Z) berhasil berperan sebagai mediator yang sempurna atau penghubung dari pengaruh tidak langsung beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) [14].

Pada hipotesis 7 diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dimediasi kompensasi kerja terhadap kinerja personel *helicopter landing officer*. Hasil evaluasi hipotesis 7 menunjukkan total pengaruh (*total effect*): Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) secara keseluruhan terdiri dari pengaruh langsung dan

tidak langsung. Total pengaruhnya adalah 0.546 (pengaruh langsung) dan -0.012 (pengaruh tidak langsung) = 0.534. Pengaruh total 0,534 lebih kecil daripada pengaruh langsung 0,546. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teruna Satya Wibawa dan Supardi yang menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja dapat berperan sebagai perantara dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun kompensasi memengaruhi disiplin kerja secara langsung, kompensasi namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan [15].

#### 4. Kesimpulan

Berikut ini adalah beberapa kesimpulan hasil penelitian yang dapat diungkapkan dengan merujuk pada perumusan masalah, analisis data, dan diskusi yang telah dibahas dalam bab sebelumnya: tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja personel HLO sehingga PT Pertamina Hulu Energi ONWJ perlu mengelola dan mengevaluasi beban kerja personel HLO. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja personel HLO, di mana disiplin kerja tinggi membantu personel HLO menjalankan peraturan dan meningkatkan efektivitas pada saat melaksanakan tugas di *heliport*. Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima oleh personel HLO dengan beban kerja yang tinggi dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi personel HLO. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi yang diterima. Personel HLO yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih efisien dan produktif yang nantinya berpotensi memengaruhi kompensasi. Terdapat pengaruh signifikan antara kinerja dan kompensasi personel HLO dengan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas personel HLO. Peningkatan kompensasi dapat membantu dalam pencapaian suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan secara efektif. Terdapat pengaruh mediasi pada kompensasi membantu menjelaskan sebagian dari hubungan antara beban kerja dan kinerja personel HLO kompensasi berperan sebagai mediator antara beban kerja dan retensi karyawan yang pada gilirannya memengaruhi kinerja keseluruhan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan produktivitas personel HLO yang menghadapi beban kerja yang tinggi. Tidak ada pengaruh mediasi yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Dengan kata lain, kompensasi tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja personel HLO. Pembinaan disiplin kerja dilakukan melalui mendisiplinkan semua personel untuk bekerja lebih semangat serta adanya peningkatan pada tugas dan fungsinya masing-masing, peningkatan pemahaman personel mengenai disiplin kerja serta pemberian sanksi yang lebih tegas bagi personel yang melanggar serta memberikan penghargaan (*reward*) bagi yang memiliki sikap disiplin. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja yang dimediasi oleh kompensasi kerja terhadap kinerja personel *helicopter landing officer* pada *heliport* PT Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java (ONWJ) belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini hanya sebagian kecil dari studi keilmuan tentang dunia penerbangan di Indonesia dan masih banyak hal-hal yang lebih menarik untuk dikaji dan dipelajari lebih lanjut guna menambah pengetahuan tentang *heliport* bagi orang yang belum mengetahui atau memahami hal-hal yang berhubungan dengan operasional helikopter dan standar teknis pengoperasian *heliport*. Penelitian ini memberikan saran atau masukan kepada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara untuk dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan landasan untuk mengambil kebijakan dalam perumusan dan penyusunan kebijakan regulasi Peraturan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara mengenai personel *helicopter landing officer* guna terpenuhinya pelayanan (*service*), keselamatan (*safety*), keamanan (*security*), dan kepatuhan (*compliance*) (3S+1C) pada *heliport* di seluruh Indonesia. Dan bagi perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dari penulis dalam rangka pengembangan manajemen perusahaan serta dapat dijadikan bahan masukan dan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja operasional. Hal ini terkait dengan kompetensi, perencanaan pelatihan, perhitungan beban kerja, disiplin kerja, kompensasi personel *landing officer*, dan bagaimana meningkatkan kinerja operasional.

#### Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan penghargaan yang mendalam kepada semua pihak yang telah berperan dalam kelancaran penyusunan, penelaahan, dan publikasi jurnal ini terutama kepada tim dari PT Pertamina Hulu Energi Offshore Northwest Jawa (PHE ONWJ) yang telah membantu memberikan data dukung bahan penelitian dalam penyusunan tesis. Terima kasih kepada pihak yang telah menyumbangkan artikel, para

*reviewer* yang telah memberikan masukan berharga, serta tim editorial yang telah bekerja keras untuk menjaga kualitas publikasi ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pihak sponsor yang telah mendukung kegiatan ini. Semua kontribusi Anda sangat berarti bagi kesuksesan jurnal ini.

## Daftar Pustaka

- [1] Hermingsih, A. and Purwanti, D. (2020) 'Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi', *Jurnal Dimensi*, 9(3), pp. 574–597. doi: 10.33373/dms.v9i3.2734.
- [2] Lucky Meilasari, L. E. et al. (2020) 'Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), pp. 605–619. doi: 10.31933/jimt.v1i6.296.
- [3] Saputra, A., Rahayu, S. and Choiriyah, C. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan', *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(1), pp. 1–12. doi: 10.47747/jbme.v4i1.900.
- [4] A. R. Vanchapo, *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Qiara Media, 2020
- [5] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke s. Jakarta: Prananda Media Group, 2019.
- [6] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2021.
- [7] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019
- [8] T. A. P. Robbins, S., & Judge, *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat., 2018.
- [9] Riny Chandra, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa," *Parameter*, vol. 4, no. 2, pp. 670–678, 2017.
- [10] M. Zaenal Arifin and H. Sasana, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuang.*, vol. 2, no. 6, pp. 49–56, 2022, doi: 10.55047/transekonomika.v2i6.269.
- [11] D. Hapsari, S. Riyanto, and E. Endri, "The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia," *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 2, pp. 0595–0604, 2021, doi: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595.
- [12] R. I. Arif Syafi'ur Rochman, Niswan Bayu Syasindy, "Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kompensasi Di Pt Abc," *Gema Ekon.*, vol. 10, no. Juli, pp. 30–41, 2021.
- [13] D. P. A. Rialmi, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Multi Terminal Indonesia," *J. Young Entrep.*, vol. 2, no. 3, p. 14, 2023.
- [14] A. Shoinuddin, "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan insentif menjadi variabel mediasi PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Lawang - Malang," vol. Volume 1, no. UIN-Malang.ac.id, p. 1, 2020.
- [15] S. Supardi and T. S. Wibawa, "Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi," *JMK (Jurnal Manaj. dan Kewirausahaan)*, vol. 7, no. 1, p. 27, 2022, doi: 10.32503/jmk.v7i1.2065.