



## Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Unit *Airport Operation Control Center* (AOCC) di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng

**Ramona Tiara Rahmania**

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: [20090340@students.sttkd.ac.id](mailto:20090340@students.sttkd.ac.id)

**Faiz Albanna**

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: [faiz@sttkd.ac.id](mailto:faiz@sttkd.ac.id)

Alamat: Jl. Parangtritis No.KM 4, RW.5, Druwo, Bangunharjo, Kec. Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55187

Korespondensi penulis: [20090340@students.sttkd.ac.id](mailto:20090340@students.sttkd.ac.id)

**Abstract.** *This research was conducted with the aim of determining the influence of workload and work stress on the performance of the Airport Operation Control Center (AOCC) unit at Soekarno-Hatta Cengkareng International Airport. The population in this study were 41 members of the Airport Operation Control Center (AOCC) unit and the sample used for research was all members of the unit, namely 41 people. The research results show that there is a partial influence between workload on the performance of the Airport Operation Control Center unit with a calculated t value of 3.993. Job Stress also has a partial influence on performance with a calculated t result of 4.765. Apart from that, Workload and Work Stress have a partial influence on performance, namely with a calculated f result of 40.693.*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Performance*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja Unit *Airport Operation Control Center* (AOCC) di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota di unit *Airport Operation Control Center* (AOCC) sejumlah 41 orang dan sampel yang digunakan untuk penelitian adalah seluruh anggota unit yaitu 41 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja unit *Airport Operation Control Center* dengan nilai t hitung sebesar 3,993. Stres Kerja juga berpengaruh secara terhadap kinerja dengan hasil t hitung sebesar 4,765. Selain itu Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja yaitu dengan hasil f hitung sebesar 40,693.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

### LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia penerbangan pasca pandemi Covid-19 khususnya di Indonesia semakin pesat. Setelah pandemi berakhir masyarakat dengan antusias menyambut hal tersebut dengan beraktivitas maupun berlibur ke luar daerah. Jasa transportasi udara menjadi salah satu jenis transportasi yang paling banyak diminati untuk saat ini. Masyarakat menilai bahwa dengan menggunakan transportasi udara maka waktu yang digunakan lebih efisien dibandingkan dengan menggunakan transportasi lainnya. Salah satu bandara dimana ada peningkatan wisatawan pasca pandemi Covid-19 adalah Bandar Udara Internasional Soekarno-

Hatta. Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta merupakan bandar udara tersibuk yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura II.

Karyawan berperan dominan dalam setiap kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi, karena karyawan merupakan pelaku dan penentu lancarnya segala kegiatan yang berjalan di suatu perusahaan. Bahkan peralatan canggih yang disediakan tidak akan ada manfaatnya jika kinerja karyawan tidak ada peningkatan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan evaluasi secara berkala. Setelah evaluasi terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan perbaikan terhadap sesuatu yang dianggap masih kurang agar kualitas kinerja karyawan meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan terhadap karyawan. Peningkatan permintaan jasa angkutan udara berdampak pada peningkatan beban kerja yang harus dialami oleh seluruh petugas yang berada di bandar udara. Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017), adalah proses mencari tahu berapa jam kerja yang perlu dimasukkan sumber daya manusia untuk melakukan tugas untuk jangka waktu tertentu.

Menurut Fahmi (2016), stres adalah situasi yang menekan kepribadian dan jiwa seseorang sejauh mungkin, oleh karena itu jika tidak diselesaikan maka akan berpengaruh pada kesehatannya. Stres tidak terjadi begitu saja; Sebaliknya, itu biasanya disebabkan oleh peristiwa yang berdampak pada pikiran seseorang dan terjadi di luar kendalinya, menekan jiwanya dalam prosesnya. Kondisi stres kerja dapat berdampak pada keadaan psikologis karyawan dan menurunkan kinerja. Jika kinerja anggota unit menurun maka akan memberi dampak bagi perusahaan atau instansi karyawan itu ditugaskan.

Salah satu unit yang terkena dampak dari kenaikan jumlah penumpang adalah unit *Airport Operation Control Center* (AOCC). Hal ini disebabkan dikarenakan unit AOCC bertanggungjawab atas efektivitas seluruh kegiatan yang berlangsung di bandar udara. Oleh sebab itu atas terjadinya fenomena peningkatan jumlah penumpang dan pergerakan pesawat udara tentu saja menambah beban kerja dan juga stres kerja kepada unit AOCC. Apabila kinerja AOCC menurun maka tidak menutup kemungkinan bahwa kegiatan di bandar udara tidak akan berjalan dengan lancar.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah berbagai tugas yang diberikan kepada anggota staf yang perlu diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu. Beban kerja karyawan adalah jumlah total tugas yang diberikan kepada mereka untuk dilakukan menggunakan bakat mereka dalam jumlah waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

### **Stres Kerja**

Mangkunegara (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan yang dirasakan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tanda-tanda stres ini termasuk emosi yang tidak menentu, kegelisahan, preferensi untuk menyendiri, sulit tidur, merokok berat, kesulitan bersantai, khawatir, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan dispepsia.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja ialah hasil kerja yang didapat oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil pencapaian karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

### ***Airport Operation Control Center (AOCC)***

*Airport Operation Control Center (AOCC)* adalah unit yang bertanggungjawab untuk mengawasi seluruh kegiatan operasional di sisi udara (air side) dan di sisi darat (land side) serta mencakup seluruh aktivitas kedatangan dan keberangkatan di bandar udara. AOCC juga merupakan pusat koordinasi seluruh stakeholder di bandar udara seperti *airlines*, bea dan cukai, imigrasi, otband, karantina, operator kargo, transportasi antarmoda dan lainnya, sehingga hal ini sesuai dengan konsep dalam industri bandar udara yang dikenal dengan *Airport Collaboration Decision Making (A-CDM)*.

### **Bandar Udara**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.1 Tahun 2009 tentang penerbangan, pengertian bandar udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi,

yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk menyelidiki populasi dan sampel. Teknik pengumpulan data sampel biasanya melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk memverifikasi hipotesis yang telah ditentukan.

### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu dan tempat penelitian yang akan penulis laksanakan yaitu pada tanggal 1-31 Agustus 2023 yang berlokasi di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng.

### **C. Sampel**

Sugiyono (2015) menegaskan bahwa sampel mencerminkan ukuran dan fitur populasi. Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 sehingga menggunakan sampel jenuh, sampel dari penelitian ini adalah seluruh anggota AOCC yang berjumlah 41 responden.

### **D. Uji Instrumen Penelitian**

#### 1. Uji validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017), mengungkapkan tingkat kebenaran antara data yang telah dikumpulkan dan data nyata yang terjadi pada objek. Jika hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen penelitian dikatakan valid namun jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen penelitian tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) uji realibilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Jawaban responden dapat dikatakan reliabel apabila setiap pertanyaan dijawab dengan konsisten. Apabila *Cronbach's alpha*  $>$  0,6 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel dan apabila *Cronbach's alpha*  $<$  0,6 maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

### **E. Teknik Analisis Data**

#### 1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, suatu independent variable dan dependent variable ataupun keduanya memiliki terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang dilakukan adalah dengan uji statistik yaitu uji kolmogorov smirnov. Jika hasil signifikansi  $> 0,1$  data terdistribusi normal dan jika hasil signifikansi  $< 0,1$  data terdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mencari tau dua variabel memiliki hubungan linier atau tidak. Didalam uji ini melihat bagaimana variabel X memberi pengaruh Variabel Y. Jika signifikansi  $> 0,1$  terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel dan signifikansi  $< 0,1$  tidak terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018) dilakukan untuk memastikan apakah variabel independen atau variabel independen berkorelasi. Jika nilai VIF  $> 10$  tidak terjadi multikolinearitas dan apabila nilai VIF  $< 10$  terjadi multikolinearitas.

d. Heterokedasititas

Menurut Ghozali (2017) heterokedisitas berarti bahwa pada model regresi terdapat varian variabel yang tidak sama. Apabila model regresi terdapat variabel yang nilainya sama maka disebut homokedasititas. Di dalam heterokedisitas menggunakan metode analisis grafik untuk mendeteksi adanya masalah. Jika terbentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang tertentu teratur (melebar kemudian menyempit, bergelombang), maka dikatakan terjadi heterokedisitas dan jika pola yang ada tidak jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka artinya tidak terjadi heterokedisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Model regresi linier dengan beberapa variabel disebut regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah jenis model regresi yang menggabungkan lebih dari satu variabel independen, menurut Ghozali (2018).

b. Uji Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan sebagai pengukur seberapa berpengaruh independent variable secara parsial atau secara individual terhadap dependent variable. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F dilakukan menunjukkan apakah semua variabel X memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak dan apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki tujuan untuk mengetahui kemampuan independent variable menjelaskan dependent variable. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. a) Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 artinya variabel X memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Y dan jika nilai  $R^2$  kecil artinya kemampuan variabel X dalam memberikan menjelaskan variabel Y terbatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	R-Tabel	R-Hitung	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.3081	0,575	Valid
	X1.2	0.3081	0,592	Valid
	X1.3	0.3081	0,685	Valid
	X1.4	0.3081	0,708	Valid
	X1.5	0.3081	0,469	Valid
	X1.6	0.3081	0,617	Valid
	X1.7	0.3081	0,587	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.3081	0,602	Valid
	X2.2	0.3081	0,669	Valid
	X2.3	0.3081	0,566	Valid
	X2.4	0.3081	0,756	Valid
	X2.5	0.3081	0,666	Valid
	X2.6	0.3081	0,620	Valid
	X2.7	0.3081	0,566	Valid
	X2.8	0.3081	0,720	Valid
	Y.1	0.3081	0,596	Valid

<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Y.2</b>	<b>0.3081</b>	<b>0,669</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.3</b>	<b>0.3081</b>	<b>0,612</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.4</b>	<b>0.3081</b>	<b>0,721</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.5</b>	<b>0.3081</b>	<b>0,735</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.6</b>	<b>0.3081</b>	<b>0,680</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.7</b>	<b>0.3081</b>	<b>0,731</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.8</b>	<b>0.3081</b>	<b>0,710</b>	<b>Valid</b>

Berdasarkan hasil dari pengolahan data uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 diperoleh output yang menunjukkan bahwa ke 23 pernyataan baik variabel X1, X2 maupun variabel Y dapat dikatakan valid karena hasil dari setiap item pernyataan memiliki hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai <i>Cronbach's alpha</i></b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Beban Kerja</b>	<b>0,693</b>	<b>0,6</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Stres Kerja</b>	<b>0,779</b>	<b>0,6</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja</b>	<b>0,831</b>	<b>0,6</b>	<b>Sangat Reliabel</b>

Sesuai dengan hasil dari pengolahan data uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 diperoleh output hasil dari uji reliabilitas dengan cronbach's alpha, dimana suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha  $>$  0,6. Dan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah semua variabel memiliki hasil  $>$  0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 diperoleh output seperti yang telah dilampirkan diatas. Suatu data terdistribusi dengan normal signifikansi  $>$  0,1. Hasil yang diperoleh dari uji normalitas menggunakan non parametric test kolmogorov smirnof menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,780 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi dengan normal.

## 4. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 didapatkan hasil seperti yang telah dilampirkan diatas. Suatu variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi  $>$  0,1. Hasil yang diperoleh dari uji linieritas menunjukkan bahwa pada tabel Anova sebesar  $1.000 >$  0,1. Maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Beban kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan Kinerja (Y).

#### 5. Uji Multikolinearitas

Sesuai hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai VIF 1.386 yaitu  $> 10$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel X mempunyai nilai VIF  $> 10$  sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini.

#### 6. Heterokedastisitas

Sesuai hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 diperoleh *output scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas, juga titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan titik yang terbentuk tidak bergelombang maupun melebar. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas pada penelitian ini.

#### 7. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.10, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y : a + B1 X1 + B2 X2 + e$$
$$: 3,810 + 0,493 X1 + 0,468 X2$$

Sesuai persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a) Nilai konstanta sebesar 3,810 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja jika nilainya 0 maka kinerja unit Airport Operation Control memiliki tingkat kinerja sebesar 3,810.
- b) Nilai koefisien beban kerja sebesar 0.493 dengan nilai yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1 kali maka kinerja unit Airport Operation Control akan meningkat sebesar 0.493
- c) Nilai koefisien stres kerja sebesar 0.468 dengan nilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1 kali maka kinerja unit Airport Operation Control akan meningkat sebesar 0.468

#### 8. Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data uji t yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 diperoleh hasil nilai t hitung variabel X1 adalah 3,993 dan nilai t hitung variabel X2 adalah 4,765. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 10% (2-tailed).

#### 9. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data uji f yang dilakukan menggunakan SPSS 26 diperoleh hasil nilai f hitung 40.693  $>$  f tabel 3.24, disimpulkan bahwa pada



Hipotesis 3  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

#### 10. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diperoleh hasil nilai *R Square* atau koefisien determinasi yaitu 0,682 atau 68,2%. Jadi disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 68,2% sehingga terjadi korelasi yang tinggi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 68,2\% = 31,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### KESIMPULAN

1. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja unit Airport Operation Control Center. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu sebesar 3,993 sehingga pada Hipotesis 1  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja unit *Airport Operation Control Center*. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu sebesar 4,765 sehingga pada Hipotesis 2  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
3. Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja unit Airport Operation Control Center. Ini dibuktikan dari hasil f hitung  $>$  f tabel yaitu sebesar 40,693 sehingga pada Hipotesis 3  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
4. Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh sebesar 68,2% terhadap kinerja unit Airport Operation Control. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,682 sehingga pada Hipotesis 4  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Kementrian Perhubungan Republik Indonesia. Evaluasi Arus Mudik : Jumlah Penumpang Pesawat di Bandara Soekarno Hatta Meningkatkan 25 Persen, Kabar Baik Buat Industri Penerbangan Nasional. Retrieved from <https://dephub.go.id/post/read/evaluasi-arus-mudik-jumlah-penumpang-pesawat-di-bandara-soekarno-hatta-meningkat-25-persen,-kabar-baik-buat-industri-penerbangan-nasional>. 25 April 2023
- Koesomowidjojo, S. R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.
- Munandar. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Ui Chapline JP (1999) Kamus Lengkap Psikologi Jakarta.

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 *Undang-Undang (UU) Tentang Penerbangan*. 12 Januari 2009. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 4956. Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- ICAO.2013. *Aerodromes, Annex 14 to the conventional on Internationa Civil Aviation, Vol. 1: Aerodromes Design and Operation*. International Civil Aviation Organization. Montreal. Canada