

Pengaruh Tingkat *Stress* Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sepinggan Balikpapan

^{1,*} Firda Nur Hamidah, ² Herida Panji Olivia Azhar

^{1,*} *Jurusan Manajemen Transportasi Udara*
Jurusan Manajemen Transportasi Udara
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
180309137@students.sttkd.ac.id

²⁾ *Jurusan Manajemen Transportasi*
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
herida.panji@sttkd.ac.id

Article history:

Received September 11, 2024

Revised November 11, 2024

Accepted November 25, 2024

Abstract

With the increasing workload and demands in the aviation industry, it is important to understand how job stress affects productivity and work effectiveness. This study examines the effect of job stress levels on employee performance at Sepinggan Balikpapan Airport. The study was conducted by distributing questionnaires to 45 employees from various airport divisions. The results were then processed using a t-test and approached using simple linear regression. The results showed that job stress was negatively related to employee performance. It is hoped that the results of this study will provide insight for management in designing effective stress mitigation strategies.

Keywords: work stress, employee performance, Sepinggan Airport, productivity

Pendahuluan

Masalah *stress* (tekanan kejiwaan) sering terjadi di lingkungan bandar udara namun kurang diperhatikan oleh perusahaan. Tanpa disadari masalah tersebut dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan bandar udara. Di era penerbangan yang berperan vital dalam kehidupan masyarakat Indonesia, ada hal yang harus tetap dijaga yaitu, stabilitas kinerja karyawan agar tetap bekerja dengan baik [1] [2] [3] [4] [5]. Oleh karenanya, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang dapat menjadi roda utama dalam menjalankan bandara tersebut. Kualitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat terwujudnya efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan tidak seimbang nya psikis dan fisik, yang dapat mempengaruhi proses berpikir, kondisi, dan emosi seorang karyawan. *Stress* pada pekerjaan (*job stress*) termasuk pengalaman *stress* yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Robbins menyatakan bahwa kinerja kerja karyawan adalah koefisiensi dan keaktifan kerja yang dapat menilai data pribadi seperti kecelakaan, keterlambatan, pengukuran kesalahan, dan ketidakhadiran kerja [6]. Suharsaputra menyebutkan kinerja kerja adalah tindakan yang menampilkan kegiatan perilaku kerja [7]. Dari kesimpulan diatas, diketahui bahwa kinerja kerja adalah kegiatan yang menghasilkan sesuatu dengan upaya kerja individu atau kelompok.

Rothmann dan Cooper menyatakan bahwa hubungan *stress* kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari meningkatnya *stress* kerja karyawan dalam organisasi tersebut [8]. *Stress* kerja berpengaruh merugikan ataupun menguntungkan bagi perusahaan dan organisasi [9] [10] [11] [12] [13]. *Stress* yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat kinerja yang tidak optimum. *Stress* yang berlebihan akan menyebabkan karyawan depresi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya *stress* yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tidak bermotivasi untuk berprestasi. Pada taraf tertentu *stress* kerja dapat memacu karyawan menuntaskan pekerjaan dengan maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *stress* kerja dan kondisi lingkungan kerja, yang dapat menentukan keberhasilan suatu bandara dalam melayani penumpang. Karenanya, penelitian ini mencoba untuk menganalisis kondisi *stress* kerja dan lingkungan kerja serta pengaruh signifikannya terhadap kinerja karyawan Bandara Sepinggan Balikpapan.

Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data coding yaitu penilaian dalam bentuk skor terdiri dari 5 (lima) pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 – 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan dalam sebuah kuisioner. Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan jawaban yang berbeda, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1.

Tabel 1. Skala penilaian

Skala	Keterangan	Pernyataan
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Penelitian ini dilaksanakan di Bandar Udara Sepinggian Balikpapan [14] [15]. Pengumpulan data berlangsung selama sebulan pada 1 September – 30 September 2021. Populasi penelitian ini mengambil karyawan dengan populasinya berjumlah 45 orang pada bagian AVSEC dan *check-in counter*.

Teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui kuisioner dimana objeknya adalah karyawan bandara. Kuisioner terdiri dari 30 pertanyaan dan diperlihatkan pada Tabel 2. Setiap pertanyaan diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk pilihannya adalah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), Neutral (N), Tidak Setuju (TS), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Table 2. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian

Variabel	Aspek	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Stress Kerja	Penyebab Stress Kerja	Lingkungan Kerja	1. Beban kerja yang diberikan kepada saya tidak terlalu berat					
			2. Saya akur dengan rekan sekantor saya					
			3. Pekerjaan disini jarang membuat saya lelah					
			4. Saya tidak merasa terbebani mengerjakan tugas yang berlebih					
			5. Saya tidak merasa gugup jika tugas saya belum selesai					
Kinerja		Suasana Pekerjaan	1. Tempat kerja saya tidak bising/berisik					
			2. Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja saya					
			3. Saya merasa diterima di tempat kerja saya asilitas kantor saya lengkap/baik					
			4. Atasan saya selalu berkomunikasi dengan baik					
			1. Saya selalu bersemangat mengerjakan tugas					
			2. Saya lebih fokus dalam mengerjakan tugas					
			3. Saya selalu mengerjakan tugas tepat waktu					

			4. Target saya mengerjakan tugas dengan hasil terbaik 5. Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik meskipun sedang lelah					
			1. Saya jarang merasa lelah ketika bangun tidur 2. Pekerjaan yang diberikan tidak membuat saya sakit kepala. 3. Saya sering merasa letih ketika sore hari 4. Pekerjaan yang diberikan tidak membuat leher dan punggung saya pegal 5. Pekerjaan disini tidak membuat saya cepat mudah lelah.					
			1. Saya tetap fokus meskipun suasana diruangan tidak kondusif. 2. Saya tetap ingat waktu meski bekerja terlalu lama. 3. Semua rekan kantor saya dapat berkomunikasi dengan baik 4. Saya selalu hadir tepat waktu 5. Saya tidak menunda tugas yang diberikan					
			1. Saya tidak minder apabila ada pekerjaan yang lebih baik dari saya 2. Saya tidak tidur saat jam kerja 3. Saya tidak mengalami insomnia 4. Saya jarang mendapatkan mimpi buruk 5. Saya tidak mengkonsumsi alcohol/narkoba					

Pengujian validitas dilakukan dengan rumus korelasi product moment. Uji validitas instrument dilakukan pada setiap bulir pertanyaan yang diuji validitasnya, uji validitas dengan menggunakan SPSS 25. Untuk menguji validitas instrument, kuisioner di uji coba kepada 45 orang responden. Hasil r hitung dibandingkan dengan r_{table} untuk mengetahui hasil validitas. Nilai $n = 30$ dan signifikansi = 5%. Instrument dikatakan valid apabila r_{hitung} kurang atau sama dengan 0,05. Sebaliknya instrument dikatakan tidak valid apabila r_{hitung} lebih dari 0,05. Setelah melakukan perhitungan dengan SPSS, maka didapatkan r_{hitung} yang diperlihatkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,779	Tinggi
0,80 – 1000	Sangat Tinggi

Setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil r . Hasil perhitungan analisis kuisioner dimuat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil validitas kuisioner

No	Pertanyaan	r	Tingkat Korelasi	Sig (2-tailed $\alpha = 5\%$)
1	Beban kerja terlalu berat	0,697	Tinggi	0,000
2	Saya tidak akur dengan rekan sekantor saya	0,820	Sangat Tinggi	0,000
3	Atasan saya sering semena – mena	0,757	Tinggi	0,000

4	Saya sering mengerjakan tugas di luar job saya	0,663	Sedang	0,000
5	Tugas yang diberikan sering tidak sesuai dengan job description	0,735	Tinggi	0,000
6	Tempat kerja saya terlalu bising/berisik	0,558	Sedang	0,001
7	Saya tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja saya	0,817	Sangat Tinggi	0,000
8	Saya merasa diterima di tempat kerja saya	0,856	Sangat Tinggi	0,000
9	Atasan saya selalu membesar – besarkan masalah	0,783	Tinggi	0,000
10	Atasan saya terlalu otoriter	0,673	Tinggi	0,000
11	Saya selalu bersemangat mengerjakan tugas	0,637	Tinggi	0,000
12	Saya lebih fokus dalam mengerjakan tugas	0,770	Tinggi	0,000
13	Saya selalu mengerjakan tugas tepat waktu	0,529	Sedang	0,003
14	Target saya mengerjakan tugas dengan hasil terbaik	0,743	Tinggi	0,000
15	Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik meskipun sedang lelah	0,825	Sangat Tinggi	0,000
16	Saya sering merasa lelah ketika bangun tidur	0,789	Tinggi	0,000
17	Saya merasa lelah ketika habis makan	0,670	Tinggi	0,000
18	Saya sering merasa letih ketika sore hari	0,742	Tinggi	0,000
19	Leher dan punggung saya sering pegal	0,662	Tinggi	0,000
20	Saya sering sakit kembung	0,544	Sedang	0,002
21	Saya sering merasa nyeri di badan	0,835	Sangat Tinggi	0,000
22	Saya sering terkena maag	0,589	Sedang	0,001
23	Saya sering terkena insomnia (susah tidur)	0,786	Tinggi	0,000
24	Saya sering merasa bingung tidak jelas	0,534	Sedang	0,002
25	Saya sering merasa sempoyongan	0,773	Tinggi	0,000
26	Saya sering mengalami mimpi buruk	0,855	Sangat Tinggi	0,000
27	Saya sering tidur saat jam kerja	0,675	Tinggi	0,000
28	Saya merasa menjauh dari pergaulan kerja/lingkungan sekitar	0,876	Sangat Tinggi	0,000
29	Saya sering merasa takut/parno tidak jelas	0,844	Sangat Tinggi	0,000
30	Saya sering tidak dapat berkonsentrasi saat kerja	0,799	Tinggi	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan validitas kuisioner yang dicantumkan pada Table 4, diperoleh informasi bahwa semua soal dinyatakan valid, dan instrument yang digunakan adalah seluruh instrument karena instrument tersebut sedang, tinggi, dan sangat tinggi sehingga dapat dijadikan pengukuran penelitian.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan rumus Cornbatch Alfa karena datanya berupa interval. Setelah melakukan uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 25 maka dapat diperoleh nilai koefisien realibilitasnya. Uji realibilitas dilakukan pada semua butir pertanyaan. Hasil r_{hitung} 34 sebanding dengan r_{table} untuk mengetahui hasil realibilitas. Instrument dinyatakan reliable apabila r_{hitung} sama atau lebih besar dari r_{table} yang berjumlah 0,05.

Setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh koefisien reliabilitasnya. Hasil perhitungan analisis reliabilitas tercantum pada Table 5.

Tabel 5. Hasil Realibilitas Kuisioner

Koefisien realibilitas	Hasil
0,898	Reliable

Berdasarkan hasil perhitungan realibilitas kuisioner yang dicantumkan pada Table 5 mendapatkan hasil bahwa kuisioner reliable dan dapat dijadikan tolak ukur dalam penelitian.

Deskripsi data responden. Responden dalam skripsi ini adalah para pegawai Bandara Sepinggan Balikpapan bagian AVSEC dan *check-in counter*. Berikut ini deskripsi terlampir jumlah data responden dan identitas responden Proposal yang terdiri dari usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden.

Jumlah data kuisioner yang disebarakan – Tabel 6 menyajikan jumlah kuisioner yang disebarakan pada responden.

Tabel 6. Data sampel penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuisioner yang tidak dapat diolah	0	0%
2	Jumlah kuisioner yang dapat diolah	45	100%

Deskripsi responden berdasarkan usia – Tabel 7 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia.

Tabel 7. Usia responden

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	21-25	1	2,2
2.	26-30	8	17,8
3.	31-35	14	31,1
4.	36-40	16	35,6
5.	> 45	6	13,3
	Total	45	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 36-40 tahun yakni sebanyak 16 orang (35,6%), kemudian disusul responden yang berusia 31-35 tahun dengan jumlah responden 14 orang (31,1%) %,

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin – Tabel 8 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 8. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	16	35,5%
Laki – Laki	29	64,5%
Jumlah	45	100%

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden berjenis kelamin perempuan sebesar 35,5%, dan sebesar 29 responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 64,5%

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir – Hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 9. Berdasarkan Tabel 9 diperoleh informasi bahwa responden sebanyak 28 orang atau sebesar 62,2% mempunyai pendidikan terakhir D4/S1, sedangkan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau sekitar 4,4%, pendidikan terakhir D3 sebanyak 10 orang atau sekitar 22,2% dan SMA sebanyak 5 orang atau sekitar 11,1%.

Tabel 9. Pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	5	11,1%
D3	10	22,2%
D4/S1	28	62,2%
S2	2	4,4%
Jumlah	45	100%

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *stress* kerja terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Sepinggang Balikpapan. Adan penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 45 responden. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada dapat disajikan deskripsi responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan golongan/jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Karakteristik responden menurut jenis kelamin. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Komposisi jenis kelamin responden dalam penelitian ini diperlihatkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	16	35,5 %
Laki-laki	29	64,5 %
Jumlah	45	100 %

Semua Tabel 10 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (64,5%) dan wanita sebanyak 16 orang (35,5%).

Karakteristik responden menurut usia. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 30 tahun, dan usia diatas 30-40 tahun, untuk hasil selengkapanya dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Responden menurut usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<30 Tahun	9	20%
30- 40 Tahun	36	80%
Jumlah	45	100%

Tabel 11 memperlihatkan deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia dibawah 30 tahun yakni sebanyak 9 orang (20%), kemudian disusul responden yang berusia 30-40 tahun dengan jumlah responden 36 orang (80%)

Deskripsi variabel. *Deskripsi variabel stress kerja* – Penting nya pegawai dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi, maka salah satu faktor yang

berpengaruh adalah *stress* kerja. Adapun persepsi jawaban responden mengenai *stress* kerja dapat disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Jawaban responden

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden									
		SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
1	Beban kerja terlalu berat	10	32,2	15	48,3	6	19,3	0	0	0	0
2	Saya tidak akur dengan rekan sekantor saya	8	25,8	15	48,3	6	19,3	2	6,4	0	0
3	Atasan saya sering semena – mena	9	29	12	38,7	8	25,8	1	3,2	1	3,2
4	Saya sering mengerjakan tugas di luar job saya	7	22,5	8	25,8	10	32,2	4	12,9	2	6,4
5	Tugas yang diberikan sering tidak sesuai dengan job description	17	54,8	10	32,2	4	12,9	0	0	0	0
6	Saya tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja saya	13	41,9	11	35,4	5	16,1	2	6,4	0	0

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *stress* kerja yang diberikan maka dari 45 orang responden yang diteliti, pertanyaan ‘saya beban kerja terlalu berat’ jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (80,6%), ‘saya tidak akur dengan rekan sekantor saya’ sebanyak 23 orang, (74,1 %), ‘atasan saya sering semena-mena’ sebanyak 21 orang (67,7%), ‘saya sering mengerjakan tugas di luar *job* saya’ sebanyak 15 orang (48,3%), ‘tugas yang diberikan sering tidak sesuai dengan *job description*’ sebanyak 27 orang (87%), ‘saya tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja saya’ sebanyak 24 orang (77,4%).

Teknik Analisis

Analisis regresi linier sederhana – Hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *stress* kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX \quad (1)$$

di mana Y adalah variabel kinerja pegawai, X adalah variabel *stress* kerja, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi variabel [16] [17] [18]. Hasil yang diperoleh didaftarkan pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil regresi linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2,182	1,441		1,514	137
Total <i>stress</i> kerja	,777	,051	,919	15,321	000

Dependent variable: Total kinerja pegawai

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh *stress* kerja terhadap kinerja pegawai pada karyawan Bandar Udara Sepinggian Balikpapan dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut: (a) konstanta regresi a sebesar 2,182, dan konstanta variabel *stress* kerja (X) sebesar $b = 0,777$. Dengan demikian, persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan dapat ditulis dalam bentuk

$$Y = 2,182 + 0,777X \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan (2), nilai konstanta $a = 2,182$, artinya kinerja pegawai pada karyawan Bandar Udara Sepinggian Balikpapan 2,182 satuan, dan ini dalam keadaan konstan / tetap. Nilai koefisien

regresi *stress* kerja (X) $b = 0,777$ mempunyai arti bahwa bila *stress* kerja meningkat satu satuan maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar $0,777$.

Uji t – Uji ini secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu *stress* kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada karyawan Bandar Udara Sepinggang Balikpapan. Berdasarkan regresi linear sederhana pada tabel uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Dari perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y .

$$t_{tabel} = t(a/2; n - k - 1) = t(0,05/2; 45 - 1 - 1) = 2,017$$

Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Karyawan Bandar Udara Sepinggang Balikpapan dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara *stress* kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $0,989$ dan t_{hitung} sebesar $15,321$ dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *stress* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bandar Udara Sepinggang Balikpapan
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel *stress* kerja sebesar $15,321$ dan nilai pada distribusi 5% sebesar $2,017$ maka $t_{hitung} 15,321 > t_{tabel} 2,017$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara *stress* kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk mengurangi *stress* kerja terhadap kinerja Bandar Udara Sepinggang Balikpapan. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian terkait hal yang sama di masa yang akan datang. Bagi perusahaan hendaknya mengurangi beban kerja, serta aktif bekerja sama dengan karyawan demi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tercapainya kelancaran kerja, dan perkembangan perusahaan yang baik.

Daftar Pustaka

- [1] Meilani, I. 2022. ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN KOMITMEN UNTUK KUALITAS LAYANAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN DI ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL ADI SUTJIPTO. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 15 No 2, pp. 369-377.
- [2] Norontoko, Sandy, T. 2021. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL PEMELIHARAAN DI SKADRON UDARA 15 WING UDARA 3 LANUD ISWAHJUDI. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 14 No 2, pp. 240-249.
- [3] Fauziah, S., Ramadhan, M. G. 2023. ANALISIS PENGARUH KINERJA RAMP DISPATCHER GAPURA ANGKASA PADA SAAT AIRCRAFT HANDLING PESAWAT AIRBUS A320 MASKAPAI AIR ASIA TERHADAP ON TIME PERFORMANCE DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 16 No 1, pp. 182-193.
- [4] Fauziah, S., Simanjuntak, D. B. 2023. ANALISIS KINERJA PETUGAS AVSEC DALAM PELAYANAN MELAKSANAKAN PEMERIKSAAN BARANG BAWAAN PENUMPANG DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL FRANS KAISIEPO BIAK PAPUA. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 16 No 2, pp. 581-595.
- [5] Frisnawati, E., Roellyanti, M. V., Syafira, N. R. 2023. PENGARUH KINERJA PETUGAS PASASI DALAM SWEEPING BAGASI TERHADAP KEPUASAN PENUMPANG PADA PT GAPURA ANGKASA DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL SUPADIO PONTIANAK. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 16 No 2, pp. 331-343.

- [6] Robbins, S. P., Judge, T. A. 2011. *Essentials of Organizational Behavior*. Prentice Hall PTR.
- [7] Suharsaputra, U. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Penerbit Refika, Bandung.
- [8] Rothmann, S., Cooper, C. L. 2015. *Work and Organizational Psychology*, Second Edition. Routledge - Taylor & Francis Group, London.
- [9] Firmansyah, A. 2020. *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten)*. Skripsi S1. Universitas Islam Negeri, Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [10] Tandiono, D. 2009. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Polonia (PERSERO) Medan*. Skripsi S1. Departemen Manajemen, Universitas Sumatera Utara.
- [11] Asih, G. Y., Widhiastuti, H., Dewi, R. 2018. *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- [12] Izzati, U. A., Mulyana, O. P. 2019. *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- [13] https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_495521/lang--en/index.htm Diakses pada tanggal 10 November 2024 jam 18.30 WIB.
- [14] <https://airport.id/sejarah-sepinggan-airport/> Diakses pada tanggal 10 November 2024 jam 17.21 WIB.
- [15] PP NO 1 (TH 1987). *Pemisahan dan Pengalihan Kekayaan Negara Pada Bandar Udara Hasanuddin di Ujung Pandang dan Sepinggian di Balikpapan Untuk Dijadikan Tambahan Penyertaan Modal Negara Dalam Perusahaan Umum Angkasa Pura I*. Jakarta.
- [16] Priyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing, Sidoarjo.
- [17] Digdowiseiso. 2017. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS), Jakarta Selatan.
- [18] Sugiyono. 2015. *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFABETA, cv, Bandung.