

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Inspektur Keamanan Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya

Elnia Frisnawati<sup>1)</sup>, Ayya Rahmadinata<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Bantul, Indonesia

Email:elniafrisna0@gmail.com

### Abstrak

Untuk mendukung penerbangan yang baik terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan agar penerbangan dapat berlangsung dengan aman dan nyaman. Salah satunya adalah dari aspek keamanan. Di era endemik ini, pegawai mengalami kendala dalam menjalankan tugasnya karena tidak dapat diaksesnya beberapa wilayah kerja karena terbatasnya anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat. Dengan tidak terjangkaunya beberapa area kerja akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji beban kerja petugas pengawas keamanan penerbangan di Kantor Otoritas Bandara Regional III Surabaya.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Karyawan

### Abstract

*To support a good flight There are several aspects that must be considered so that the flight can take place safely and comfortably. One of wich is terms of security aspect. In this endemic era, employees have problems in carrying out their duties due to the inaccessibility of some work areas because of the limited budget issued by the central government. With the inaccessibility of some work areas will be able to affect the results of the employee's own performance in completing the predetermined target. Therefore, the researcher wants to examine the workload of flight security inspectors at the Surabaya Regional III Airport Authority Office.*

**Keywords:** *Workload, Performance*

## PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Perhubungan PM No 127 Tahun 2015, personel keamanan penerbangan adalah personel berlisensi yang ditugaskan untuk kewajiban dan tanggung jawab terkait keamanan penerbangan. Lisensi merupakan surat izin seseorang yang sudah memenuhi syarat tertentu dalam bekerja, profesi tertentu untuk jangka waktu tertentu. Setiap personel diberikan tugas dan wewenang dalam menjalankan tugasnya yang diberikan pada setiap bidangnya. Dalam kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III para personel khususnya bagian keamanan dan keselamatan penerbangan diberikan suatu pekerjaan yang dimana pekerjaan tersebut memiliki deadline yang sudah ditentukan oleh atasan/pimpinan. Kinerja personel organisasi adalah jawaban perusahaan terhadap tercapainya atau tidaknya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seringkali supervisor dan manajer mengabaikan kinerja para personel. Terlalu sering, manajer tidak menyadari sejauh mana kinerja yang buruk dapat mengabaikan krisis yang serius.

Semua pekerjaan adalah kesulitan bagi individu yang terlibat. Kesulitan tersebut bisa berbentuk beban fisik atau psikologis. Sedangkan beban kerja sendiri menurut Munandar (2013) adalah suatu keadaan di mana personel dihadapkan dengan tugas yang harus dilakukan pada waktu tertentu. Beban kerja yang dihadapi oleh Inspektur Keamanan Penerbangan di bidang keamanan penerbangan dan pelayanan darurat di lingkup Wilayah Kerja Kantor Otoritas Bandar

Udara Wilayah III tahun 2022 merupakan beban kerja kuantitatif dimana personel Inpektir Keamanan Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Regionnal III memiliki jadwal atau beban kerja yang padat. Padat atau tingginya beban kerja yang diberikan personil dapat mempengaruhi hasil kinerja personil nantinya. Sedangkan beban kinerja untuk para personil Inspektur Keamanan Penerbangan sendiri antara lain seperti: kebijakan pimpinan tentang perlindungan personil keamanan, Kerjasama, dan kekompakan antar personil, aturan kerja atau sanksi disiplin, dan tingkat kesulitan kerja. Salah satu contoh tingkat pekerjaan yang dilakukan inspektur adalah melakukan inspeksi, pengawasan, dan pengamanan keamanan penerbangan dengan diperketatnya suatu aturan agar tidak terjadinya kejahatan Tindakan melawan hukum di era endemic covid-19 ini.

Para personil mengalami kendala dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam pelaksanaan keamanan penerbangan dikarenakan tidak terjangkaunya bebrapa lingkup wilayah kerja Inspektur Keamanan Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III dikarenakan anggaran yang dikeluarkan dari pemerintahan pusat terbatas. Dengan tidak terjangkaunya beberapa lingkup wilayah kerja akan dapat mempengaruhi hasil kinerja para personil sendiri dalam menyelesaikan target yang sudah ditetapkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Mudayana (2016). "Beban Kerja merupakan hubungan antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja di mana ia ditempatkan, dan keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan". Menurut Munandar (2013), beban kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai diberikan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu." Beban kerja sendiri memiliki 2 aspek yakni: a) Sebagai tuntutan fisik, b) sebagai tuntutan tugas. Indikator beban kerja menurut Putra (2012) 1. Target harus Tercapai adalah tujuan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan berdampak langsung pada tugas karyawan. Semakin sedikit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dan semakin besar beban yang dibutuhkan. 2. Kondisi Pekerjaan adalah persepsi orang tentang lingkungan kerja mereka. Dimana individu tersebut dapat mengetahui jumlah kapasitas kerja tubuhnya dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan. 3. Standar pekerjaan durasi rutinitas merupakan semacam beban kerja waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan mengurangi beban pekerja pegawai. Tetapi, ada situasi Ketika organisasi tidak mempunyai SOP, sehingga penggunaan waktu kerja oleh pegawai secara berlebihan atau terbatas. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi untuk menjadikan pegawai mudah sakit, tidak bisa focus dan kurang produktif.

### Kinerja

Wirawan (2015), kinetika energi kerja adalah akronim untuk kinerja, yang juga bisa disebut juga performance. Kinerja adalah suatu keluaran yang diberikan oleh suatu fungsi atau indikasi suatu pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Beberapa factor yang mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan, menurut Rivai (2020), disebabkan oleh: 1. Variable Individu, termasuk kualitas dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang, jenis kelamin, dan keluarga, 2. Variabel Organisasi, seperti sumber daya, pemimpin, struktur, dan desain pekerjaan. 3. Variabel Psikologis kinerja sendiri memiliki indicator untuk mengukur suatu kinerja tersebut baik atau tidaknya bagi seorang karyawan. Adal 5 indikasi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu seorang karyawan, yaitu:

1. Kualitas, kualitas seorang karyawan didasarkan dari pandangan karyawan terhadap kualitas kerja yang dilakukan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Kemandirian adalah sejauh mana seorang pegawai melakukan tugas dan fungsinya dengan komitmen kerja.
4. Efektivitas, merupakan suatu kondisi yang menggambarkan derajat pencapaian tujuan suatu kegiatan, yang meliputi jumlah pekerjaan tepat waktu.

5. Adaptabilitas, merupakan suatu kemampuan yang berkaitan erat dengan kondisi psikologi seseorang saat berhadapan dengan perubahan peran dalam dunia kerja.

### **Inspektur Keamanan Penerbangan**

Inspektur keamanan penerbangan dalam Peraturan Menhub No 40 Tahun 2020 adalah suatu personel yang diberi tugas, tanggung jawab, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan keselamatan, keamanan, dan pelayanan penerbangan di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Peraturan Menhub no 41 tahun 2011 pasal 41, menyebutkan bahwa kelompok Inpektur Penerbangan mempunyai tugas melakukan audit, inspeksi, pengamatan, pemantauan, survey, dan pengujian angkutan udara, bandar udara, navigasi penerbangan, kelaikudaraan, dan pengoperasian pesawat udara, serta keamanan penerbangan.

### **Kantor Otoritas Bandar Udara**

Pada Peraturan Menhub No 41 tahun 2011, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara pasal 1 ayat 1, Kantor Otoritas Bandar Udara merupakan suatu unit pelaksanaan teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab terhadap Kementerian Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Udara. Kantor Otoritas Bandar Udara memiliki fungsi serta tugas pokok diantara lain yakni:

1. Melakukan pelaksanaan, pengendalian, pengawasan terhadap keamanan dan keselamatan, serta kelancaran penerbangan di bandar udara,
2. Mengkoordinasikan kegiatan pemerintahan di bandar udara
3. Melaksanakan pengaturan, pengendalian serta pengawasan pada bidang fasilitas, pelayanan, dan pengoperasian bandar udara.
4. Pelaksana pengaturan, mengendalikan, dan mengawasi penggunaan lahan darat dan atau diperairan bandar udara berdasarkan rencana induk bandar udara.
5. Melaksanakan pengaturan, mengendalikan, dan mengawasi penggunaan KKOP, DLKR, dan DLKP
6. Melaksanakan pengaturan, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan standar kinerja operasional pelayanan bandar udara, pesawat udara, keamanan penerbangan, angkutan udara dan navigasi penerbangan,
7. Melaksanakan pengaturan, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan pelestarian lingkungan bandar udara,
8. Melaksanakan pengaturan, mengendalikan dan mengawasi pada bidang angkutan udara, kelaikan udara dan pengoperasian pesawat udara di bandar udara, melaksanakan ketentuan terkait organisasi perawatan pesawat udara, serta sertifikat kompetensi dan lisensi bagi pegawai pengoperasian pesawat udara.
9. Pemberian sertifikat *continuous airworthiness certificate* untuk pesawat udara bukan kategori transport atau bukan niaga
10. Melaksanakan pengaturan, mengendalikan dan mengawasi di bidang keamanan penerbangan dan pelayanan darurat di bandar udara.
11. Mengurus adminstrasi dan kerumah tanggaan Kantor Otoritas Bandar Udara.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh: Tabaru, Rumapea, Tampongongoy (2017) membahas tentang “Fungsi Pengawasan Terhadap Keselamatan Penerbangan Bandar Udara di Bandar Udara Kuabang Kao, kab Halmahera Utara” yang menggunakan pendekatan deskriptif analisis dengan tujuan untuk mengetahui fungsi pengawasan terhadap keselamatan penerbangan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Santosa (2020) yang membahas tentang “Pengaruh Beban Kerja Petugas Avsec Dalam Melaksanakan Tugas Keamanan Dan Pelayanan Terhadap Kenyamanan Penumpang di Centralize Bandar Udara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balik Papan”

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kuantitatif, menurut sugiyono (2015) merupakan suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivism dan dipergunakan dalam mensurvei populasi ataupun sampel tertentu. Dalam metode kuantitatif peneliti menggunakan pendekatan deskriptif, artinya penelitian ini memusatkan pada suatu gejala atau fenomena yang memiliki karakteristik tertentu pada kehidupan manusia atau bisa disebut juga variable dan menggambarkan secara sistematis mengenai pengetahuan ilmiah yang muncul dari subjek atau objek penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner adalah Teknik untuk mengumpulkan data dari responden yang menjawab rangkaian pernyataan tertulis terkait permasalahan yang diteliti. Untuk mengumpulkan data tersebut diperlukan beberapa pendapat dari responden penelitian menggunakan kuesioner untuk menghasilkan temuan yang dapat dievaluasi.
2. Dokumentasi menurut sugiyono (2018) menyatakan, dokumentasi merupakan sarana untuk memperoleh data atau informasi yang bisa berupa buku, arsip, angka tertulis, gambar, serta laporan yang dapat mendukung penelitian.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah suatu model persamaan atau perhitungan statistic yang merepresentasikan dari hubungan antara satu variable independent (X) dan satu variable dependen (Y) adalah garis lurus yakni  $Y = a + bX$

Keterangan : Y = Subjek dalam variable dependen yang akan diprediksikan (kinerja)

a = konstanta, perpotongan dengan sumbu vertical.

b = Konstanta regresi, dimana angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independent. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel bebas atau subjek dalam variable independent (beban kerja)

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variable terikat. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut: Koefisien Determinasi (Kd) =  $R^2 \times 100\%$

Keterangan: Kd = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentase

#### 3. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas Instrumen

Sugiyono (2017:25) menyatakan, uji validitas menunjukkan derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan data yang benar-benar terjadi pada objek. Jika pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner dapat mengungkapkan apa saja yang dinilai oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut valid.

##### b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah uji pengukuran dengan menggunakan objek yang sama memberikan data yang sama. Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih besar daripada nilai r table dan sebaliknya, jika nilai Alpha lebih sedikit dari pada nilai r table maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliabel

#### 4. Uji Hipotesis

- a. Uji T (Parsial) dilakukan untuk menunjukkan signifikansi konstanta dan variable bebas dengan satu variable terikat. 1) merumuskan hipotesis, 2) Menentukan Taraf Signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- b. Menghitung nilai t dengan rumus  
Keterangan : t= t hitung  
r= Koefisien Korelasi  
n= Jumlah Sampel
- c. Menentukan kriteria pengujian,  
d. mengambil keputusan

#### 5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas adalah suatu uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable bebas dan terikat mempunyai distribusi yang normal atau tidak.

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas kriteria rtabel dalam penelitian ini sebesar 0,514. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan metode person correlation diperoleh masing-masing item pernyataan pada variable beban kerja (x) dengan nilai rhitung >rtabel. Dengan demikian item-item pernyataan pada variable beban kerja (x) dinyatakan valid dalam penelitian ini.
- b. Uji Reliabilitas cronbach's alpha masing-masing variable lebih dari 0,6 dapat diartikan bahwa variable-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

#### 2. Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

	Beban Kerja	Kinerja
N	15	15
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	59.27
	Std. Deviation	7.554
Most Exxtreme Differences Absolute	.272	.252
Positive	.224	.207
Negative	-.272	-.252
Kolmogorov-Smirnov Z	1.053	.974
Asymp.Sig. (2-tailed)	.217	.298
a. Test distribution is Normal		

Berdasarkan hasil uji normalitas beban kerja terhadap kinerja petugas menggunakan SPSS bahwa nilai signifikan variable beban kerja sebesar  $0,217 > 0,05$  dan variable kinerja sebesar  $0,298 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal.

3. Uji Hipotesis  
a. Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	5.740	5.543		1.036	.319
Beban Kerja	.436	.093	.793	4.701	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diatas, dapat dibentuk persamaan  $Y = 5,740 + 436X$

Interprestasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

a= angka constant dengan nilai sebesar 5,740. Angka ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada Beban kerja (x) maka nilai konsisten Kinerja (Y) adalah sebesar 5,740

b= angka koefisien regresi dengan nilainya sebesar 436. Angka ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% beban kerja (X), maka kinerja (Y) akan meningkatkan sebesar 436. Karena nilai koefisien regresi tidak bernilai minus (-) maka dapat diartikan bahwa Beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 5,740 + 436X$

- b. Uji t

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variable bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	5.740	5.543		1.036	.319
Beban Kerja	.436	.093	.793	4.701	.000

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Signifikan level yang digunakan adalah sebesar 5% maka  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

- c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.630	.601	2.624

Berdasarkan hasil nilai Square 0,630 (63%) yang berarti bahwa variabel beban kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 63%, sedangkan sisanya yaitu 37% (100%-63%) dijelaskan oleh factor lain yaitu variabel diluar penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan diatas data yang dilakukan rata-rata memberikan nilai atau angka 5 pada pernyataan variabel X yang didalamnya berisi indicator mengenai beban kerja, kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dengan kata lain para responden sudah menyatakan setuju dengan hasil kinerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Didapatkan nilai t hitung yang lebih besar terhadap nilai t table yaitu  $4,701 > 1,771$  dengan signifikan 0,005 yang berarti bahwa semakin besar pengaruh beban kerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan, maka pengaruh kinerja petugas juga semakin besar. Dengan hasil yang sudah didapat dengan begitu terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan, maka pengaruh terhadap kinerja petugas juga semakin besar. Dengan hasil beban kerja terhadap kinerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan. Untuk mengetahui besar pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan dapat dilihat pada R square yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap variabel kinerja petugas (Y) yaitu sebesar 0,630 atau 63% sedangkan sisanya yaitu 37% ( $100\% - 63\%$ ) dijelaskan oleh factor lain yaitu variabel diluar variabel dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Adanya beban kerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan (X) di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya maka besar kinerja petugas (Y) adalah 5,740 jika variabel beban kerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan (X) naik setiap 1% maka kinerja petugas sebesar 0,436, dengan kata lain semakin besar tingkat beban kerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya maka semakin besar juga kinerja petugas yang diperoleh dalam melaksanakan tugas.

Besarnya beban kerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya dapat dilihat pada table hasil Output SPSS dengan R Square sebesar 0,630 atau 63% angka tersebut dapat diartikan bahwa variabel beban kerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan (X) Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja petugas (Y) yang dalam melaksanakan tugas tersebut. Dari hasil penelitian tersebut maka terdapat pengaruh secara signifikan dari beban kerja terhadap kinerja petugas Inspektur Keamanan Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. 2013. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Penerbit. Universitas Indonesia.
- Alwi Hasan, dkk. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Bambang Hendrawan. 2013. Pengukuran dan Analisis Beban Kerja Pegawai Hang Nadim. Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen.
- Gibson, Ivancevich&Donnelly. 1993. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta:Erlangga
- Gulo, W. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Asisten Inspektur Keamanan Penerbangan.

Peraturan Menteri No PM 40 Tahun 2020 Tentang Program Pelatihan Bagi Inspektur Penerbangan.

Peraturan Menteri No.92 Tahun 2015 tentang Pengawasan Keamanan Penerbangan Nasional.

Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2020 Tentang Program Pelatihan Bagi Inspektur Penerbangan