



## Hubungan Antara Beban Kerja, Efikasi Diri, dan Stres Kerja pada Karyawan Unit Terminal Halim Perdanakusuma

Silva Cerliana Putri\*<sup>1</sup>, Nur Makkie Perdana Kusuma<sup>2</sup>

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

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

Korespondensi penulis: [zilvercerliana628@gmail.com](mailto:zilvercerliana628@gmail.com)\*

**Abstract** One of Halim Perdanakusuma Airport (HLP) units is the Terminal and Landside Service unit. Terminal Inspection Service (TIS) units in the unit and Customer Service (CS) have different job descriptions. However, at this HLP airport, some employees do work that is not part of their job description, namely TIS unit employees who do CS work, or vice versa. This condition indirectly impacts the workload and self-efficacy of employees in the TIS and CS units on work stress. This study aims to determine whether there is an influence between workload and work stress, the influence of self-efficacy on work stress, the influence of workload and self-efficacy simultaneously on work stress, and the coefficient of determination. This study uses a quantitative method with partial test hypothesis testing and simultaneous testing. Data was collected by distributing questionnaires containing 36 questions to 30 employees from the TIS and CS units. Before being distributed, the data had been validated and reliable. The data was then analyzed using the *t*-test (partial test), the *f*-test (simultaneous test), and the coefficient of determination. The study's results showed that (1) workload significantly affected work stress with a sig. Value of 0.000; (2) self-efficacy significantly affected work stress with a sig. Value of 0.000; (3) workload and self-efficacy simultaneously affected work stress with a sig. value of 0.000; and (4) the coefficient of determination obtained a result of 72.9%.

**Keywords:** Self Efficacy, Workload, Work Stress

**Abstrak.** Salah satu unit yang ada di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma (HLP) adalah unit Terminal and Landside Service. Di dalam unit terdapat unit Terminal Inspection Service (TIS), dan Customer Service (CS) yang mempunyai jobdesk yang berbeda. Namun, di bandar udara HLP ini, ditemukan adanya karyawan yang melakukan pekerjaan yang bukan bagian dari job desc nya, yaitu karyawan unit TIS yang melakukan pekerjaan CS, ataupun sebaliknya. Hal ini berdampak secara tidak langsung terhadap beban kerja dan efikasi diri karyawan di unit TIS dan CS terhadap stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja, pengaruh beban kerja dan efikasi diri secara simultan terhadap stres kerja, serta koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis uji parsial, dan uji simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang berisikan 36 pertanyaan kepada 30 karyawan dari unit TIS dan CS. Sebelum dibagikan, data sudah dilakukan proses validasi dan reliabilitas. Data kemudian dianalisis dengan uji *t* (uji parsial), dan uji *f* (uji simultan), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dengan nilai sig. 0,000; (2) efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dengan nilai sig. 0,000; (3) beban kerja, dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja dengan nilai sig. 0,000; dan (4) koefisien determinasi mendapatkan hasil sebesar 72,9%.

**Kata kunci:** Efikasi Diri, Beban Kerja, Stres Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma, terletak di DKI Jakarta, merupakan salah satu bandar udara penting di Indonesia. Dengan kode IATA: HLP dan ICAO: WIHH, bandar udara ini memiliki sejarah yang panjang dan multifungsi. Selain berfungsi sebagai bandar udara sipil, Halim Perdanakusuma juga berperan sebagai markas Komando Operasi Angkatan Udara I (Koops AU I) dari TNI Angkatan Udara.

Sejak dioperasikannya sebagai bandara komersial pada 10 Januari 2014, Halim Perdanakusuma berfungsi untuk mengurangi beban penerbangan di Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta yang semakin padat. Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan dan kapasitas operasional, bandar udara ini mengalami revitalisasi besar-besaran, yang selesai pada awal tahun 2023.

Dengan selesainya revitalisasi, Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma resmi menjalin kerjasama antara PT. Angkasa Pura II dan PT. Angkasa Transportindo Selaras melalui suatu kesepakatan Kerjasama Operasi (KSO). Kerjasama ini diharapkan dapat membawa perbaikan signifikan dalam pengelolaan bandar udara dan meningkatkan kenyamanan serta efisiensi bagi para penumpang. Hal ini menunjukkan komitmen untuk mengembangkan infrastruktur penerbangan di Indonesia, khususnya di kawasan Jakarta yang sangat strategis.

Dalam rangka untuk mencapai pengelolaan bandar udara yang optimal dan memuaskan bagi penumpang, maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia. Dengan meningkatkan Sumber Daya Manusia termasuk kedalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, maka dari itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator mengenai seberapa efektif Sumber Daya Manusia tersebut berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Untuk mencapai hasil yang optimal, pengelolaan Sumber Daya Manusia perlu dilakukan dengan jelas melalui kebijakan perusahaan yang selaras dengan kepentingan perusahaan ataupun karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih meningkat jika setiap individu memiliki kesadaran dan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan (Widodo & Yandi, 2022).

Di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma terdapat salah satu unit yaitu unit Terminal and Landside Service yang terbagi menjadi 2 (dua) unit yaitu unit Customer Service (CS) dan unit Terminal Inspection Service (TIS). Customer Service (CS) merupakan aktivitas yang bertujuan menciptakan kepuasan penumpang melalui pelayanan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan dari penumpang. Di bandar udara, Customer Service (CS) juga mengikuti Standar Prosedur Operasional (SOP) dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, setiap tindakan dan aktivitas yang dilakukan oleh Customer Service (CS) akan mempengaruhi pengalaman pada penumpang Harun dalam (Rahman, 2022).

Karyawan Customer Service (CS) diharuskan memahami tugas, kewajibannya, serta tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan jasa dan informasi di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma, tujuannya untuk meningkatkan pelayanan kepada penumpang, sedangkan untuk unit Terminal Inspection Service (TIS) yaitu bertanggung jawab untuk mengawasi kelancaran operasional serta kebersihan di dalam maupun di luar terminal.

Kebersihan dan kenyamanan yang ada di area bandara menjadi prioritas utama baik di area keberangkatan, kedatangan, ruang tunggu penumpang, maupun di area parkir (Ulfiah dan Yudianto, 2022).

Efikasi diri atau self efficacy adalah keyakinan seseorang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada kemampuan dalam mencapai tujuan. Efikasi diri dapat menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi seseorang dalam merespon tingkat stres menurut Bandura dalam (Faza, 2023). Hubungan tingkat stres dan self efficacy juga didukung oleh penelitian dari (Vaezi dan falah, 2011) yang mendapatkan hasil, yaitu adanya korelasi negatif antara self efficacy terhadap tingkat stres yang memiliki makna bahwa semakin tingginya self efficacy maka tingkat stres semakin menurun begitu pula sebaliknya, semakin rendah self efficacy maka tingkat stres akan semakin meningkat.

Selain efikasi diri, beban kerja yang terlalu berat atau memiliki keterbatasan fisik dapat menyebabkan terganggunya kinerja pada karyawan dan menyebabkan kelelahan yang berlebih akibat pekerjaan. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan memenuhi beberapa tugas yang diberikan, maka itu tidak dianggap sebagai beban. Sebaliknya, jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja (Irfana dkk, 2024).

Karyawan di unit Terminal and Landside Service sendiri memiliki beban kerja berlebih dikarenakan adanya jam kerja yang melebihi waktu kerja normal yang seharusnya 8 sampai 10 jam menjadi 12 jam setiap harinya yang dimana hal tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi serta kinerja pada karyawan, dan masing-masing unit harus menguasai pekerjaan pada kedua unit baik itu Customer Service (CS) ataupun Terminal Inspection Service (TIS) akibat dari kurangnya jumlah karyawan pada unit tersebut. Beban kerja menurut (Miraza, 2022) memiliki 4 (empat) ciri, yaitu diantaranya pekerjaan yang berlebihan, waktu yang terbatas, kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan, dan ketidakjelasan peran pada tugas yang diberikan pada karyawan.

Penulis telah melakukan pra-penelitian dengan karyawan di unit Terminal and Landside Service pada unit Customer Service (CS) dan pada unit Terminal Inspection Service (TIS), dimana pada unit Customer Service (CS) memiliki tugas untuk memberikan pelayanan serta informasi bagi pengguna jasa bandara ataupun penumpang seputar penerbangan, mengupdate layar informasi pada Flight Information Display System (FIDS), dan melakukan announcement untuk ketertinggalan atau kehilangan barang penumpang di area bandara serta paging name atau panggilan nama penumpang yang diminta oleh pihak maskapai. Sedangkan tugas dari fungsi Terminal Inspection Service (TIS) yaitu memeriksa kelayakan fasilitas-fasilitas yang

berada di area bandara, dan memastikan kenyamanan bagi pengguna jasa bandara ataupun penumpang.

Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa di unit Terminal and Landside Service ditemukan adanya karyawan yang melakukan pekerjaan yang bukan bagian dari job desc nya, sehingga secara tidak langsung membuat karyawan di unit TIS dan CS tersebut memiliki beban kerja atau tanggung jawab yang berlebih dari tugas pokoknya. Contoh yang pernah terjadi adalah, pada saat terjadi delay apabila terdapat pengguna jasa bandar udara ataupun penumpang yang ingin bertanya kepada Customer Service (CS) tetapi ditangani oleh unit Terminal Inspection Service (TIS). Begitu juga ketika ada fasilitas bandar udara yang rusak dan harus segera dilaporkan agar ditindak lanjuti yang seharusnya dilaksanakan oleh petugas Terminal Inspection Service (TIS) tetapi ditangani oleh petugas Customer Service (CS). Hal tersebut menyebabkan tingkat stres dan kelelahan akibat beban kerja karyawan TIS dan CS karena melakukan pekerjaan yang bukan tugas pokoknya.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Bandar Udara**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, 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 antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya.

### **Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma**

Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma dengan kode IATA: HLP dan kode ICAO: WIHH merupakan bandar udara yang terletak di Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta. Bandar udara Internasional Halim Perdanakusuma sampai saat ini digunakan juga sebagai Markas Komando Operasi Angkatan Udara I (Koops AU I) TNI-AU. Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma mulai beroperasi menjadi bandara komersial pada tanggal 10 Januari 2014 untuk membantu mengurangi kepadatan penerbangan di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta dengan cara mengalihkan penerbangan ke bandara Halim Perdanakusuma. Selain melayani penerbangan komersial bandar udara Internasional Halim Perdanakusuma juga dipergunakan untuk melayani penerbangan TNI AU serta kenegaraan yang sering disebut VVIP (Very Very Important Person) dan VIP (Very Important Person).

### **Unit Kerja Terminal and Landside Service**

Unit kerja merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan yang memiliki tanggung jawab tertentu dalam menjalankan fungsi tertentu. Unit ini dapat berupa tim atau divisi yang terdiri dari beberapa atau sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap unit kerja pada umumnya memiliki struktur, tugas dan fungsi yang jelas, serta berkontribusi pada keseluruhan kinerja organisasi ataupun perusahaan. Pemilihan unit kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif untuk pekerja atau karyawan yang berprestasi dan menghargai prestasi serta kerja keras dari para unit kerja pada organisasi ataupun perusahaan. Unit kerja terbaik akan terus ditingkatkan kualitasnya dalam rangka memberikan motivasi berprestasi pada unit kerja dan agar dapat menciptakan unit kerja yang lebih baik.

### **Karyawan**

Karyawan merupakan seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan memiliki peran dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang sudah ditetapkan sesuai dengan posisi atau jabatan yang diberikan serta ikut berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Pada Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1969 mengenai kebutuhan pokok tenaga kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik didalam maupun diluar hubungan kerja dengan tujuan menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut (Damayanti & Gafrun, 2021) Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan atau dapat diartikan juga sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan atau organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang dimana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi lainnya. Karyawan juga berperan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi yang ada. Oleh karena itu, pemilihan karyawan terbaik saat ini sangat diperlukan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang diberikan kepada karyawan, dimana setiap individu memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Setiap karyawan diharapkan dapat mengelola dan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik agar dapat memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008 beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pendapat lain Menurut (Sari, 2015) Beban kerja adalah frekuensi rata-rata dari masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan

memperkirakan beban kerja organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau pengalaman.

### **Efikasi Diri**

Pengalaman serta keberhasilan seseorang merupakan salah satu faktor yang paling kuat yang dapat membuat atau membentuk suatu kepercayaan diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin dengan percaya diri dapat menyelesaikannya. Masing – masing dari kita memiliki serangkaian manfaat baik bagi diri kita sendiri dan bahkan dunia sekeliling kita. Salah satunya kepercayaan, yang merupakan bagian hampir dari semua konteks. Itu adalah kemampuan kita sendiri untuk mewakili apa yang kita percaya dapat kita lakukan. Kepercayaan didasari oleh konstruksi psikologis dari adanya ‘efikasi diri’. Efikasi diri sangat penting karena berpengaruh pada kinerja yang lebih baik. Maka Efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang atau individu pada kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi dari diri mereka untuk mencapai tujuan tertentu dan kejadian yang terjadi di lingkungannya menurut Bandura dalam (Wilson & Kim, 2016).

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu kondisi mental, emosional atau fisik yang dialami oleh seseorang akibat adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan, adanya ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan, atau tidak mampu menangani situasi kondisi yang menekan. Stres kerja dapat muncul akibat dari adanya rasa cemas, atau kewalahan karena beban kerja, adanya tuntutan waktu ataupun masalah interpersonal ditempat bekerja. Menurut (Saranani, 2022) menjelaskan bahwa stres kerja adalah kondisi atau keadaan yang dapat diderita manusia pada umumnya oleh karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi. Stres kerja merupakan situasi ketegangan emosional yang dirasakan oleh karyawan disuatu perusahaan atau organisasi ketika menghadapi tuntutan kerja yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal tersebut perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis uji parsial, dan uji simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang berisikan 36 pertanyaan kepada 30 karyawan dari unit TIS dan CS. Sebelum dibagikan, data sudah

dilakukan proses validasi dan reliabilitas. Data kemudian dianalisis dengan uji t (uji parsial), dan uji f (uji simultan), serta koefisien determinasi.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Deskripsi Data**

##### **1) Deskripsi Data Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menggambarkan informasi sesuai dengan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jumlah populasi berdasarkan jumlah karyawan pada unit Terminal and Landside Service. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi karena jumlah yang sedikit yaitu seluruh karyawan pada unit Terminal and Landside di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma yang berjumlah 30 orang.

Setelah menentukan jumlah responden berikutnya peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan pada unit Terminal and Landside Service di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma. Adapun karakteristik dari responden yang akan di ambil terdiri dari jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, Pegawai, dan Masa kerja dalam bentuk deskripsi statistik.

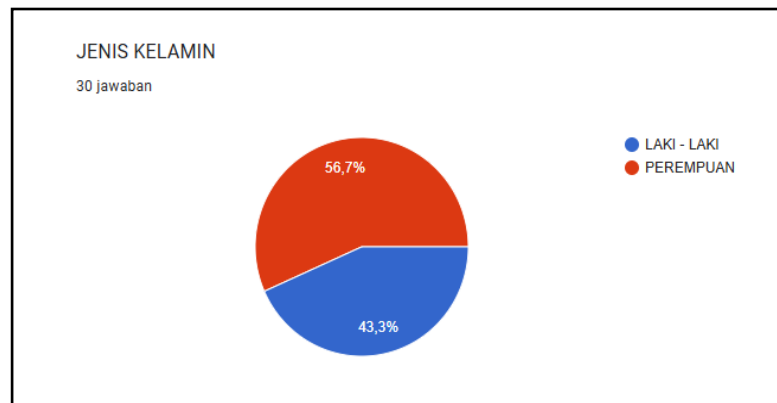
Berdasarkan dari pembagian kuesioner kepada 30 responden, semua kuesioner kembali dengan valid, dan reliabel. Data kuesioner dapat dilihat pada Lampiran 2.

##### **2) Deskripsi Responden**

Survei ini memaparkan tentang adanya hubungan beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan unit Terminal and Landside Service di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma. Penjelasan karyawan atau responden yang menjadi contoh penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pegawai, dan masa kerja. Berikut ini pembahasan karakteristik masing-masing kategori responden :

##### **a. Jenis Kelamin**

Dalam kuesioner tersebut terdapat karakteristik berupa jenis kelamin yang terdiri dari laki-laki dan perempuan yang akan disebarkan kuesioner kepada mereka. Hasil dari pengisian tersebut melihat persentase jenis kelamin mana yang paling banyak pada penelitian ini dilaksanakan. Adapun diagram dari jenis kelamin bisa di lihat dibawah ini.

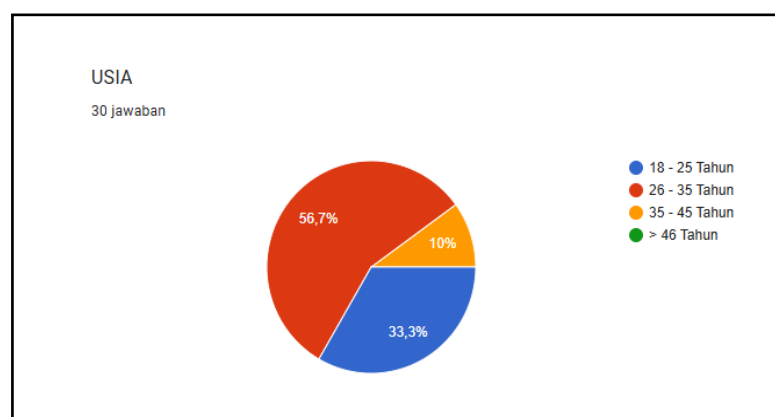


**Gambar 1.** Diagram Jenis Kelamin

Pada diagram 4.1 menunjukkan dari 30 responden yang mengisi kuesioner terdapat persentase pengisian kuesioner yang jenis kelamin perempuan mendominasi dengan persentase 56,7% dan jenis kelamin laki-laki persentasenya berjumlah 43,3%. Dengan demikian hal ini menunjukkan pada penelitian ini karyawan pada unit Terminal and Landside Service cukup seimbang dikarenakan jumlah persentase yang ditunjukkan tidak terlalu jauh.

b. Usia

Karakteristik berikutnya adalah usia, dimana pada penelitian ini peneliti berusaha untuk melihat persentase usia responden yang akan mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disebarakan kepada karyawan di unit Terminal and Landside Service. Adapun diagram usia pada penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar 2.** Diagram Usia

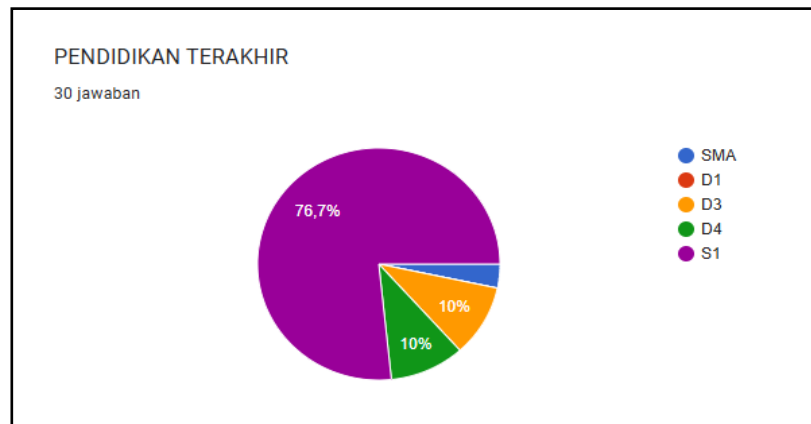
Diagram 4.2 dapat menunjukkan jumlah responden dengan usia tertentu, dimana responden yang berusia 18 sampai dengan 25 tahun memiliki persentase sebesar 33,3% responden yang berusia 26 sampai dengan 35 tahun memiliki persentase sebesar 56,7%, responden yang berusia 35 sampai dengan 45 tahun memiliki persentase sebesar 10%, sedangkan untuk usia 46 tahun lebih tidak terdapat



responden sama sekali yang mengisi kuesioner ini. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengisian kuesioner ini paling banyak di isi oleh responden atau karyawan yang berusia 26 sampai dengan 35 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Selanjutnya karakteristik pendidikan terakhir, peneliti mencoba untuk melihat persentase responden yang mengisi kuesioner ini berdasarkan pendidikan terakhirnya pada masa atau periode ini berlangsung. Adapun diagram dari pendidikan terakhir bisa dilihat dibawah ini.

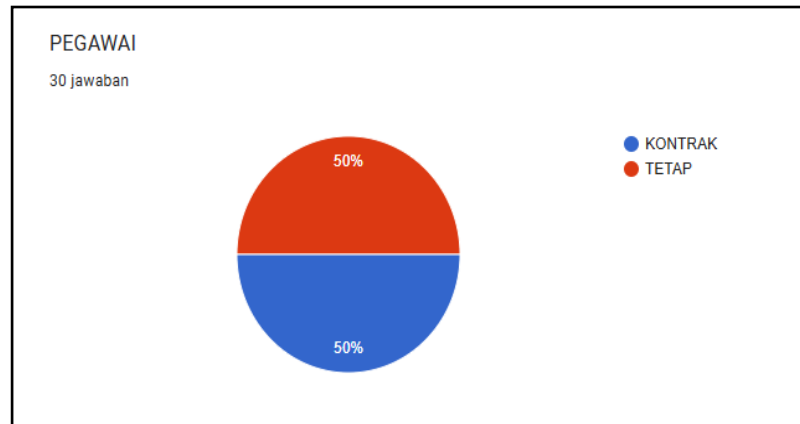


**Gambar 3.** Diagram Pendidikan Terakhir

Diagram 4.3 menunjukkan jumlah responden atau karyawan pada kuesioner ini berdasarkan pendidikan terakhir mereka, dimana responden yang pendidikan terakhir SMA memiliki jumlah persentase sebesar 3,3%, responden yang pendidikan terakhir D1 tidak terdapat responden yang mengisi kuesioner tersebut, responden dengan pendidikan terakhir D3 memiliki jumlah persentase sebesar 10%, dan begitu pula responden dengan pendidikan terakhir D4 memiliki jumlah persentase sebesar 10%, untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah persentase sebesar 76,7%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah persentase paling besar yang di isi pada kuesioner yang disebarakan pada karyawan unit Terminal and Landside Service di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma.

d. Pegawai

Karakteristik berikutnya yaitu pegawai, penyebaran kuesioner ini dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui persentase karyawan di unit Terminal and Landside Service pegawai kontrak atau pegawai tetap. Adapun diagram dari pegawai sebagai berikut.

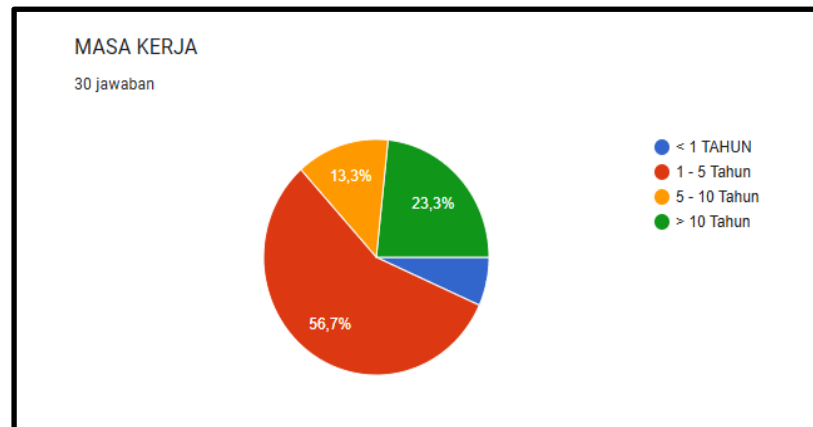


**Gambar 4.** Diagram Pegawai

Diagram 4.4 dapat menunjukkan bahwa dari 30 responden atau karyawan yang mengisi kuesioner terdapat persentase pengisian kuesioner untuk pegawai kontrak atau pegawai tetap memiliki jumlah persentase sama yaitu sebesar 50%.

e. Masa Kerja

Selanjutnya karakteristik masa kerja, peneliti mencoba untuk melihat persentase responden atau karyawan yang mengisi kuesioner ini berdasarkan masa kerja karyawan pada masa atau periode ini berlangsung. Adapun diagram dari masa kerja dapat dilihat dibawah ini.



**Gambar 5.** Diagram Masa Kerja

Diagram di atas menunjukkan jumlah responden atau karyawan pada kuesioner ini berdasarkan masa kerja dari responden, dimana responden untuk masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki jumlah persentase sebesar 6,7%, responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun memiliki jumlah persentase sebesar 56,7%, responden dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun memiliki jumlah persentase sebesar 13,3%, dan untuk responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki jumlah persentase sebesar 23,3%. Dengan demikian dapat ditarik

kesimpulan bahwa masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun memiliki jumlah persentase paling besar yang di isi pada kuesioner yang disebarakan pada karyawan unit Terminal and Landside Service di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma.

f. Deskripsi Kuesioner

Peneliti mencoba untuk memaparkan hal-hal atau fenomena-fenomena yang ada pada kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden, dengan jumlah responden sebanyak 30. Setiap pernyataan yang ada di dalam kuesioner dapat menggambarkan indikator dari masing-masing indikator penelitian, untuk model kuesionernya menggunakan skala Likert 4 poin.

**Tabel 1.** Penilaian Kuesioner Skala Likert

Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

## Pengujian

1) Uji Asumsi Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan metode-metode penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan metode-metode penelitian tersebut adalah data yang memiliki data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah Shapiro Wilk, dimana Shapiro Wilk digunakan apabila jumlah populasinya di bawah 50 responden, adapun asumsi dari Shapiro Wilk ialah:

- 1) Jika nilai sig. lebih besar  $>$  dari 0,05 atau 5% maka hasil ujinya berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai sig. lebih kecil  $<$  dari 0,05 atau 5% maka hasil ujinya berdistribusi tidak normal.

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BEBAN KERJA	.115	30	.200*	.954	30	.217
EFIKASI DIRI	.145	30	.108	.956	30	.241
STRES KERJA	.143	30	.119	.916	30	.021
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Penarikan kesimpulan :

- a. beban kerja memiliki nilai signifikan  $0.217 > 0.05$  yang menandakan beban kerja berdistribusi normal
- b. efikasi diri dengan nilai signifikan  $0.241 > 0.05$  yang menandakan efikasi diri berdistribusi normal.

Bisa dilihat bahwa hasil dari uji Shapiro Wilk dari kedua variabel diatas berdistribusi normal karna nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5%.

b. Uji Linearitas

Merujuk pada paparan (Ghozali, 2018) Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Fungsi dari uji linearitas yaitu agar diketahui antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini memakai bantuan alat SPSS dengan cara yang digunakan yaitu Deviation From Linearity dengan melihat nilai dari signifikan 0,05. Dimana untuk penarikan kesimpulannya:

- 1) Jika nilai sig. lebih kecil  $< 0,05$  maka hasil uji linearitas belum terpenuhi.
- 2) Jika nilai sig. lebih besar  $> 0,05$  maka hasil uji linearitas sudah terpenuhi.

**Tabel 3.** Hasil Uji Linearitas Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

UJI LINEARITAS X1 TERHADAP Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * BEBAN KERJA	Between Groups	(Combined)	241.067	13	18.544	.832	.627
		Linearity	59.531	1	59.531	2.670	.122
		Deviation from Linearity	181.535	12	15.128	.678	.749
	Within Groups		356.800	16	22.300		
	Total		597.867	29			

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jika dilihat berdasarkan nilai Deviation from linearity dengan nilai signifikan  $0.749 > 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa uji linearitasnya sudah terpenuhi.

**Tabel 4.** Uji Linearitas Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja

UJI LINEARITAS X2 TERHADAP Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * EFIKASI DIRI	Between Groups	(Combined)	416.533	11	37.867	3.759	.006
		Linearity	296.008	1	296.008	29.383	.000
		Deviation from Linearity	120.526	10	12.053	1.196	.355
	Within Groups		181.333	18	10.074		
	Total		597.867	29			

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jika dilihat berdasarkan nilai Deviation From Linearity dengan nilai signifikan  $0.355 > 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa uji linearitasnya sudah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan agar diketahui apakah pada suatu model regresi ada ketidaksamaan varian atas residual antar pengamatan. Uji heteroskedastisitas sebagai penguji keberadaan heteroskedastisitas maka dipakai grafik Scatterplot, yaitu dengan melihat penyebaran titik-titik yang menyebar secara acak dan tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

**Tabel 5.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.806	2.174		1.750	.091
	BEBAN KERJA	.059	.092	.161	.641	.527
	EFIKASI DIRI	-.100	.103	-.243	-.966	.342

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Penarikan Kesimpulan :

1. Untuk beban kerja atau variabel X1 tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karna nilai signifikan  $0.527 > 0.05$ .

2. Untuk efikasi diri atau variabel X2 tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karna nilai signifikan  $0.342 > 0.05$ .

Dari ke 2 asumsi di atas dapat disimpulkan bahwa uji Heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

2) Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata pada variabel dependen berdasarkan nilai independen yang sudah diketahui. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk setiap variabel independen.

**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.311	2.228		5.078	.000
	BEBAN KERJA	-.557	.073	-.709	-7.660	.000
	EFIKASI DIRI	1.146	.096	1.099	11.880	.000

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Terdapat persamaan regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11.311 - 0,557X_1 + 1.146X_2$$

Persamaan di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai a sebesar 11.311 adalah konstanta variabel stres kerja
  - 2) Koefisien regresi X1 dan X2 sebesar 0,557 dan 1.146 yang berarti bahwa variabel Beban Kerja dan variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh positif terhadap Stres Kerja dan setiap penambahan 1% maka nilai X1 dan X2 akan bertambah sebesar 0,557 dan 1.146 terhadap Y.
- b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara individual dan menerangkan variabel

dependen secara parsial. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H0) yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- 1) H0 diterima apabila thitung berada didaerah penerimaan, dimana  $\text{sig} > \alpha (0,05)$
- 2) H0 ditolak apabila berada didaerah penolakan H0, dimana  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ .

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.311	2.228		5.078	.000
	BEBAN KERJA	-.557	.073	-.709	-7.660	.000
	EFIKASI DIRI	1.146	.096	1.099	11.880	.000

a. Dependent Variable: STRES KERJA

- a) Berdasarkan tabel 4.7, didapatkan hasil signifikansi untuk beban kerja sebesar 0,00. Ini berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karena nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05.
  - b) Berdasarkan tabel 4.7, didapatkan hasil signifikansi untuk efikasi diri adalah 0,00. Ini berarti bahwa variabel efikasi diri berpengaruh terhadap stres kerja karena nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05.
- c. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan. Kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka H0 diterima dan Ha ditolak, dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.113	2	159.556	15.455	.000 <sup>b</sup>
	Residual	278.754	27	10.324		
	Total	597.867	29			

a. Dependent Variable: STRES KERJA

**b. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI, BEBAN KERJA**

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8, bahwa nilai signifikansi pengujian simultan untuk variabel beban kerja, dan efikasi diri adalah 0.000. Hasil di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Sehingga H0 di tolak dan Ha diterima, atau Beban Kerja dan Efikasi Diri secara bersamaan mempengaruhi stres kerja.

**d. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan Ghazali (2018), uji koefisien determinasi bermaksud agar diketahui jumlah persentase sumbangan pengaruh bersamaan yang terdapat pada variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada koefisien determinasi bisa ditinjau berdasarkan nilai adjusted R<sup>2</sup> yang dimana dalam interpretasi besaran sebuah nilai koefisien determinasi perlu diubah kebentuk persentase. Koefisien determinasi dapat diperhitungkan melalui cara mengkuadratkan korelasi yang sudah ditemukan kemudian dikalikan dengan 100%, Koefisien determinasi dipakai sebagai pengukur sejauh mana kemampuan model saat menjelaskan variabel terikat dan variasinya.

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefesien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.708	2.452
a. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: STRES KERJA				

Hasil R square yaitu 0,729 atau 72,9% yang dimana hal itu menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dapat dideskripsikan berdasarkan variabel Beban Kerja dan Efikasi Diri sebesar 72,9%. Sedangkan sisanya yaitu 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 0,729 atau 72,9%.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 dapat dikatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harasuna, 2019) dengan judul “ Hubungan Antara Beban Kerja Dan Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Agen Call Center X PT. XY Semarang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Dalam hal penelitian



ini, pernyataan dari variabel beban kerja yang memiliki skor sangat tinggi dan banyak dipilih oleh para responden terletak pada pernyataan 11 yaitu berkurangnya waktu untuk beristirahat.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 dapat dikatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi stres kerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harasuna, 2019) dengan judul “ Hubungan Antara Beban Kerja Dan Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Agen Call Center X PT. XY Semarang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menyatakan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan stres kerja. Dalam hal penelitian ini, pernyataan dari variabel efikasi diri yang memiliki skor sangat tinggi dan banyak dipilih oleh para responden terletak pada pernyataan 7 yaitu tetap melakukan pekerjaan lain karena ingin menambah pengetahuan.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 dapat dikatakan bahwa beban kerja dan efikasi diri secara bersama-sama mempengaruhi stres kerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hildawati, 2020) dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Telekomunikasi Witel Yogyakarta)”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja dan begitu pula dengan adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja. Dalam hal penelitian ini, pernyataan dari variabel stres kerja yang memiliki skor sangat tinggi dan banyak dipilih oleh para responden terletak pada pernyataan 11 yaitu karena adanya tekanan dari atasan atau perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.9 koefisien determinasi mendapatkan hasil sebesar 72,9% ini menandakan bahwa variabel beban kerja dan efikasi diri berpengaruh sebesar 72,9% terhadap stres kerja, adapun sisa dari hasilnya sebesar 27,1% di pengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang peneliti tidak teliti di penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Hasil dari uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan unit Terminal and Landside Service di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma. Selain itu, hasil uji parsial lainnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel efikasi diri juga sebesar 0,000, yang berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan hipotesis

alternatif ( $H_2$ ) diterima, yang menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi stres kerja pada karyawan unit yang sama.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja dan efikasi diri adalah 0,000. Karena nilai ini di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu stres kerja. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang mengindikasikan bahwa beban kerja dan efikasi diri secara bersamaan mempengaruhi stres kerja pada karyawan unit Terminal and Landside Service di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusuma. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan efikasi diri berpengaruh sebesar 72,9% terhadap stres kerja pada karyawan tersebut. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan ini, peneliti memberikan beberapa saran, antara lain agar perusahaan memastikan pembagian beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan tugas pokok, agar karyawan tidak merasa terbebani dan terhindar dari stres kerja. Selain itu, perusahaan juga diharapkan memberikan pelatihan dan pengarahan yang memadai untuk meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam melaksanakan tugas baru atau tugas di luar job desk mereka. Peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian serupa di masa depan, dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan, seperti faktor lingkungan, organisasi, atau individu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwisol, A. (2017). Psikologi kepribadian (Revisi). Cetakan ke-14. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Annex 14 Aerodromes Volume 1. (2013). Aerodrome design and operations. International Civil Aviation Organization (ICAO).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress kerja (Issue 1). Semarang University Press.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Cahyadi, W. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap keberhasilan. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Damayanti, S. D., & Gafrun, G. (2021). Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan teladan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). *Simtek: Jurnal Sistem Informasi dan Teknik Komputer*, 6(2), 114–121.

- Dipoatdmodjo, T. S., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan Plasa Telkom Group Maros. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 215-221.
- Egawati, S. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru di masa pandemi. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Fahruroddin. (2019). Hubungan beban kerja dan efikasi diri dengan burnout pada anggota satuan brigade mobil kepolisian daerah Sumatera Utara. *Tesis*. Universitas Medan Area.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harasuna, F. Z. (2019). Hubungan antara beban kerja dan efikasi diri dengan stres kerja pada agen call center X PT. XY Semarang. *Thesis*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Hildawati, J. (2020). Pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja (Studi pada PT. Telekomunikasi Witel Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Huda, D. K., Kamela, I., & Jadmiko, P. (2020). Pengaruh beban kerja stres kerja dan efikasi diri terhadap burnout petugas lifting SKK Migas Sumbagut. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University*, 16(2).
- Irfana, T. B., Purnama, R. W., & Diana, T. B. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(2), 99-113.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristanty Hadyanto, J. (2018). Pengaruh komitmen karyawan dan beban kerja terhadap keinginan berpindah karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian produksi di PT. Sunson Textile Manufacturer di Kabupaten Bandung). *Thesis (Diploma)*. Universitas Komputer Indonesia.
- Kristiyani, T. (2020). *Self-regulated learning: Konsep, implikasi dan tantangannya bagi siswa di Indonesia*. Sanata Dharma University Press.
- Kusuma, S. K. A. (2021). Pengaruh efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi stres kerja di Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (Studi pada karyawan Air Traffic Control Services). *Tesis*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia industri: Perspektif psikologi tenaga kerja*. Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ke-14)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Miraza, R. A. (2022). Hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan di Politeknik Penerbangan Medan. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Mukhtar, A. (2021). Stres kerja dan kinerja di lembaga perbankan syariah. Penerbit NEM.
- Naslia, A. (2018). Analisis tingkat kualitas pelayanan customer service terhadap kepuasan nasabah (Studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Darussalam). Skripsi. UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Pambudi, B., & Sutarwati, S. (2022). Peranan personel apron movement control dalam menjaga kebersihan di sisi udara pada Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 35–41.
- Panggabean, N. H. (2022). Pengaruh psychological well-being dan kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Tesis. Universitas Medan Area.
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan PT. X. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putri, S. D., & Handayani, N. (2024). Pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 6(2), 91-100.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Khizanah al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 3(2), 124–145.
- Santoso, Y., & Rasman, R. R. (2015). A simple practical guide to develop organization design and job analysis. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saranani, F. dkk. (2022). Stres kerja. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sari, N. L. P. D. Y. (2015). Hubungan beban kerja terhadap burnout syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5(2), 77069.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 185-199.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Soleman, A. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit (Studi kasus mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Subaidi, A. (2016). Self-efficacy siswa dalam pemecahan masalah matematika. *Sigma*, 1(2), 64-68.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.

- Sukmawati, A., Yogisutanti, G., & Hotmaida, L. (2019). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 14(1), 1-7.
- Supriyadi, S. (2021). Pengaruh efikasi diri, keterlibatan kerja, dan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. *Media Andalan Nusa*. Skripsi. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Tungga Buana Irfana, R. W. Purnama, & Tungga Buana Diana. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(2), 99-113.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan. (2009, Januari 12). *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4956*. Jakarta.
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh job stress dan job satisfaction terhadap psychological well-being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331-1340.
- Wilson, A., & Kim, W. (2016). The effects of concept mapping and academic self-efficacy on mastery goals and reading comprehension achievement. *International Education Studies*, 9(3), 12-23.
- Zuriyen, A. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan customer service terhadap tingkat kepuasan pengguna jasa di Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. *Jom Fisip*, 6(2), 1-9.