

## Pengaruh Beban Kerja terhadap Kedisiplinan Petugas *Aviation Security* di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak

**Krismanto**

D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

190709288@students.sttkd.ac.id

**Amelia Puspa Tamara**

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

amelia.puspa@sttkd.ac.id

Korespondensi penulis : 190709288@students.sttkd.ac.id

**Abstract,** Airports have a very important role in the smooth process of passengers who will make flights, the workforce at the airport in carrying out their duties needs to be done quickly and precisely as well as the duties and responsibilities of *Aviation Security* (AVSEC). This includes the duties of AVSEC in ensuring flight security and safety, As an International Airport that has a large number of passengers, Supadio Pontianak International Airport needs to maintain passenger comfort in terms of security and service. This study aims to determine the effect of workload on the discipline of *Aviation Security* officers at Supadio Pontianak International Airport and to determine how much influence workload has on the discipline of *Aviation Security* officers at Supadio Pontianak International Airport. This research was conducted on *Aviation Security* officers at Supadio Pontianak International Airport, while the research time was for 30 days from October 1 - October 31, this study used a quantitative approach method, with *Aviation Security* officers as Research Subjects, the population in this study amounted to 81 and used a sample of 81 respondents, the data used in this study were primary data in the form of questionnaires through google form, before the research was carried out, the instrument was first tested with a validity test and reliability test involving 81 avsec personnel at supadio pontianak international airport. The results of this study indicate a positive influence on workload (X) on discipline (Y) on Avsec personnel at the international airport supadio pontianak, Based on the results of the study, it can be seen that the R square value is 0, 180 or equal to 18%, meaning that the workload variable (X) affects the discipline variable (Y) by 18%, while the remaining  $100\% - 18\% = 82\%$  is influenced by other variables outside the regression equation or variables that are not studied.

**Keywords:** *The Effect of Workload on the Discipline of Aviation Security Officers.*

**Abstrak,** Bandar udara mempunyai peran yang sangat penting dalam kelancaran proses penumpang yang akan melakukan penerbangan, Tenaga kerja di bandar udara dalam melaksanakan tugasnya perlu dilakukan dengan cepat dan tepat begitupun dengan tugas dan tanggung jawab *Aviation Security* (AVSEC). Hal ini mencakup tugas AVSEC dalam menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan, Sebagai Bandara Internasional yang memiliki jumlah penumpang yang banyak, Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak perlu menjaga kenyamanan penumpang dalam hal keamanan dan pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap kedisiplinan petugas *Aviation Security* Di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak dan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kedisiplinan petugas *Aviation Security* Di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak. Penelitian ini dilakukan pada petugas *Aviation Security* Di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak, Sedangkan waktu penelitian ini selama 30 hari dari tanggal 1 Oktober – 31 Oktober, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan petugas *Aviation Security* sebagai Subjek Penelitian, populasi pada penelitian ini berjumlah 81 dan menggunakan sampel berjumlah 81 responden, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner melalui google form, sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 81 personil avsec yang ada di bandar udara internasional supadio pontianak. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada beban kerja (X) terhadap kedisiplinan (Y) pada personil Avsec di bandar udara internasional supadio pontianak, Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai R square sebesar 0, 180 atau sama dengan 18 %, dengan artian bahwa variable beban kerja (X) berpengaruh terhadap variable kedisiplinan (Y) sebesar 18%, sedangkan sisanya  $100\% - 18\% = 82\%$  dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kedisiplinan Petugas *Aviation Security*.

## PENDAHULUAN

Kondisi bandar udara mempunyai peran yang sangat penting dalam kelancaran proses penumpang pesawat udara yang akan melakukan penerbangan. Di dalam bandar udara terdapat dua jenis penerbangan yaitu penerbangan domestik dan penerbangan internasional. Semua penerbangan tersebut harus melewati prosedur pemeriksaan yang ketat. Dalam proses penyaringan penumpang ataupun barang di periksa untuk memastikan bahwa barang terlarang seperti senjata api, senjata tajam, bahan peledak, dan barang-barang lainnya yang berbahaya lainnya agar tidak masuk ke dalam ruang tunggu keberangkatan ataupun sampai ke pesawat.

Karyawan merupakan sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan yang sangat berpengaruh dikarenakan apabila sumber daya manusia (SDM) memiliki kualitas yang baik atau bermutu maka akan berdampak baik terhadap perusahaan. Sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah disiplin. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi kelancaran perusahaan. Menurut Febrianti (2017), disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam dunia penerbangan *Aviation Security* (AVSEC) atau yang dikenal sebagai petugas keamanan di bandar udara dan seluruh kegiatan di bandar udara dalam melaksanakan tugasnya, diwajibkan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang berlaku agar seluruh kegiatan dapat berjalan dengan efektif.

Pada dasarnya tenaga kerja khususnya di bandar udara dalam melaksanakan tugasnya perlu dilakukan dengan cepat dan tepat begitupun dengan tugas dan tanggung jawab *Aviation Security* (AVSEC). Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai beban yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan.

Beban kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

*Aviation Security* (AVSEC) bertanggung jawab dalam menjamin keamanan dan keselamatan penumpang, kondisi pesawat, dan instansi di lingkungan bandara yang sudah disesuaikan dengan hukum dan standar aturan penerbangan nasional maupun internasional. Hal ini mencakup tugas AVSEC dalam menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan, yakni dengan memeriksa penumpang yang akan memasuki pesawat, memeriksa cabin crew, mengawasi akses kontrol ke sisi udara, memeriksa penumpang pesawat yang akan transit dan transfer, mengawasi jalur menuju pesawat, menertibkan kargo, dan memeriksa barang-barang ilegal.

Industri penerbangan Indonesia yang berkembang dengan sangat baik ditunjukkan dengan jumlah penumpang yang terus meningkat setiap tahunnya. Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak memiliki kepadatan penumpang yang setiap harinya terdapat 40 penerbangan bahkan bisa mencapai lebih dari 40 penerbangan, berdasarkan penelitian pada saat On Job Training yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2023.

Sebagai Bandara Internasional yang memiliki jumlah penumpang yang banyak, Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak perlu menjaga kenyamanan penumpang dalam hal keamanan dan pelayanan. Peneliti melaksanakan *On Job Training* di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak melihat terdapat beberapa petugas *Aviation Security* (AVSEC) yang melakukan tugasnya tidak sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) seperti atribut yang tidak lengkap, rambut yang panjang, tidak disiplin waktu dan kelalaian dalam pemeriksaan barang bawaan penumpang. Dalam upaya mengantisipasi hal tersebut, pihak pengelola bandar udara perlu meninjau kembali kondisi petugas AVSEC (*Aviation Security*) saat ini.

Dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada petugas AVSEC (*Aviation Security*), agar kegiatan atau tugas dapat dilakukan secara maksimal dan konsisten, maka pihak manajemen bandar udara perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kedisiplinan Petugas *Aviation Security* (AVSEC) Di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Bandar Udara

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 39 Tahun 2019, 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. Annex 14 dari ICAO (*International Civil Aviation Organization*); bandar udara merupakan area tertentu di daratan atau perairan (termasuk bangunan, instalasi dan peralatan) yang diperuntukan baik secara keseluruhan atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan dan pergerakan pesawat.

Jadi bandar udara merupakan tempat dimana pesawat udara melakukan lepas landas dan mendarat, yang dimana dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang yang telah memenuhi kelayakan bagi keselamatan penerbangan.

### Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2016). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017), aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu:

- a. Beban kerja fisik (Wulandari, 2017), kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga ”manual operation” dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga. Disamping itu juga bahwa penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung.

- b. Beban kerja mental/psikis (Wulandari, 2017) setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi.
- c. Pemanfaatan Waktu Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:
  - 1) Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (Repetitif) Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relative hampir sama. Pekerjaan yang relative memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.
  - 2) Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (nonrepetitif) Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrative dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

### **Disiplin**

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Ernawati (2016) disiplin memiliki (tiga) aspek yaitu sebagai berikut:

- a. Sikap mental (mental attitude).
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa.
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dimensi Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu sebagai berikut :

- a. Taat terhadap peraturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap aturan Perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

### **Aviation Security (AVSEC)**

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor: PM 80 Tahun 2017 Tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional, personel keamanan penerbangan adalah personel yang mempunyai lisensi yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan penerbangan. *Aviation Security* adalah petugas keamanan bandara yang memiliki tugas untuk menjaga serta menjamin keselamatan pengguna jasa penerbangan dan memberikan perlindungan kepada awak pesawat udara, penumpang, petugas darat, dan instansi yang berada dalam suatu bandara dari tindakan melawan hukum.

Urutan Pangkat AVSEC (*Aviation Security*) sebagai berikut :

a. Basic AVSEC (*Aviation Security*)

Basic AVSEC adalah pangkat terendah dari AVSEC. Dalam Basic AVSEC melakukan kegiatan dasar dari sebuah pengamanan. Seperti bagaimana cara memeriksa penumpang dan barang. Hal-hal yang dilakukan masih belum rumit.

b. Junior AVSEC (*Aviation Security*)

Junior AVSEC adalah pangkat tengah dari petugas keamanan AVSEC. Pada fase ini petugas AVSEC melakukan kegiatan yang lebih rumit dibandingkan kegiatan dasar AVSEC. Mulai melakukan pengamanan yang lebih rumit lagi. Petugas Keamanan AVSEC pada tingkatan ini naik selangkah lebih maju dibandingkan pangkat terendah.

c. Senior AVSEC (*Aviation Security*)

Senior AVSEC merupakan pangkat tertinggi dari petugas keamanan AVSEC. Pada posisi ini petugas AVSEC telah memiliki spesialisasi kerja masing-masing. Dibagi ke dalam beberapa divisi petugas keamanan yang ada di Bandara. Urutan Pangkat AVSEC Bandara di Indonesia ini merupakan hasil kerja selama beberapa tahun lamanya.

Hal-hal yang perlu dimiliki oleh setiap petugas atau anggota *Aviation Security* (AVSEC) diantaranya:

a. Memiliki Lisensi atau Surat Kecakapan Personal (SKP) dengan ikut serta dalam pendidikan wajib.

b. Berpedoman pada Regulasi Internasional ICAO (International Civil Aviation Organisation).

c. Memiliki service excellent yang baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami,

memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

### **Operasional Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel independen X (Beban Kerja) variabel dependen Y (kedisiplinan petugas *Aviation Security*). Berikut uraiannya :

#### 1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X Beban kerja.

#### 2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Sedangkan variabel dependen menurut Sugiyono (2019) sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Padangsidempuan.

### **Populasi Dan Sampel**

#### 1. Populasi

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah petugas *Aviation Security* (AVSEC) Di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak. Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kedisiplinan.

#### 2. Sampel Jenuh

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017). Metode penelitian ini adalah metode yang menggunakan daftar pernyataan tertulis. Peneliti secara langsung memberikan daftar pernyataan tersebut langsung kepada responden.

#### 2. Observasi

Sugiyono (2016) memaparkan bahwa observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat

langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara survey analisis jabatan.

### 3. Dokumentasi

Definisi dokumentasi menurut Sugiyono (2013) dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam hal ini peneliti akan mengambil gambar untuk mendukung penelitian mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan permasalahan pada penelitian ini.

## Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Maka dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas digunakan sebagai cara pengujian data instrumen. Adapun beberapa uji instrumen dalam penelitian ini adalah :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2018) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini untuk menguji normal tidaknya sampel dihitung dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05. Dengan kriteria kenormalan sebagai berikut :

- 1) Jika Sig. > a , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
- 2) Jika Sig. < a , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

#### b. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja (X) kedisiplinan petugas Aviation Security (AVSEC) (Y). Maka, rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :  $Y = a + bX$

### 3. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji hipotesis ini berfungsi untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kedisiplinan petugas Aviation Security (AVSEC). Pengujian ini

dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2015), Koefisien determinasi berganda atau R- square ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapatkan dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

##### a. Uji Validitas Beban Kerja (Variabel X)

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

No	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	0.21	0.285	Valid
2.	0.21	0.217	Valid
3.	0.21	0.247	Valid
4.	0.21	0.348	Valid
5.	0.21	0.496	Valid
6.	0.21	0.278	Valid
7.	0.21	0.279	Valid
8.	0.21	0.414	Valid
9.	0.21	0.430	Valid
10.	0.21	0.279	Valid
11.	0.21	0.193	Tidak Valid
12.	0.21	0.362	Valid
13.	0.21	0.370	Valid
14.	0.21	0.341	Valid

Berdasarkan keterangan diatas menunjukkan bahwa terdapat soal yang tidak valid berjumlah 1 dan pernyataan yang valid berjumlah 13.

##### b. Uji Validitas Kedisiplinan (Variabel Y)

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Y**

No	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	0.21	0.449	Valid
2.	0.21	0.571	Valid
3.	0.21	0.418	Valid
4.	0.21	0.087	Tidak Valid
5.	0.21	0.288	Valid
6.	0.21	0.448	Valid
7.	0.21	0.220	Valid
8.	0.21	0.115	Tidak Valid
9.	0.21	0.323	Valid
10.	0.21	0.228	Valid
11.	0.21	0.343	Valid
12.	0.21	0.317	Valid
13.	0.21	0.399	Valid
14.	0.21	0.271	Valid
15.	0.21	0.320	Valid
16.	0.21	0.398	Valid
17.	0.21	0.360	Valid
18.	0.21	0.398	Valid
19.	0.21	0.339	Valid
20.	0.21	0.333	Valid
21.	0.21	0.479	Valid
22.	0.21	0.649	Valid
23.	0.21	0.020	Tidak Valid

24.	0.21	0.447	Valid
25.	0.21	0.327	Valid

Berdasarkan keterangan di atas bahwa pertanyaan yang tidak valid berjumlah 3 dan pertanyaan yang valid berjumlah 22.

c. Uji Reliabilitas Beban Kerja Variable X

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Beban Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,604	15

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* diatas diketahui nilai sebesar 0.604, maka bisa dikatakan bahwa pada variable beban kerja reliabel

d. Uji Reliabilitas Kedisiplinan Variabel Y

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Kedisiplinan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	26

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* diatas diketahui nilai sebesar 0.673, maka bisa dikatakan bahwa Variabel kedisiplinan reliabel.

**2. Analisis Regresi Linier Sederhana**

a. Uji Normalitas

**Tabel 5. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,01182677
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,068

	Negative	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,947
Asymp. Sig. (2-tailed)		,332

distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

a Test

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,332 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal .

b. Persamaan Regresi Linear Sederhana

**Tabel 6. Regresi Linear Sederhana**

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan keterangan diatas variable yang digunakan dalam metode adalah variable beban kerja dengan metod enter

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	83,848	7,338		11,427	,000
	Beban Kerja	,540	,130	,424	4,167	,000

a Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana memiliki rumus persamaan yaitu  $Y = a + bX$ , dan telah diketahui bahwa nilai a (contant) sebesar 83,848 dalam artian bahwa jika tidak ada beban kerja (X) maka nilai konsisten kedisiplinan (Y) sebesar 83,848. Dan nilai b sebesar +0,540, angka ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% tingkat beban kerja (X) maka kedisiplinan (Y) akan meningkat sebesar +0,540. Karena nilai koefisien regresi bernilai (+),

maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan(Y) sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 83,848 + 0,540X$$

c. Uji Hipotesis

**Tabel 7. Uji Hipotesis**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	83,848	7,338		11,427	,000
	Beban Kerja	,540	,130	,424	4,167	,000

a Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan nilai Sig. diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh beban kerja (X) terhadap kedisiplinan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,424(a)	,180	,170	6,050

a Predictors: (Constant), Beban Kerja b Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan nilai tabel diatas dapat diketahui nilai R square sebesar 0,180 atau sama dengan 18 %, dengan artian bahwa variable beban kerja (X) berpengaruh terhadap variable kedisiplinan (Y) sebesar 18%, sedangkan sisanya  $100\% - 18\% = 82\%$  dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari data 18 % diatas Peneliti mendapati bahwa Beban kerja (X) pada personil Avsec tidak berpengaruh besar terhadap Kedisiplinan (Y) pada petugas Avsec. Faktor lain yang peneliti temukan pada saat penelitian seperti ketegasan pemimpin dalam membuat aturan yang harus dipatuhi serta

kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan petugas Avsec.

## Pembahasan

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kedisiplinan petugas *Aviation Security* (AVSEC) Di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dan uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat nilai (+) pada nilai variable beban kerja (X), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan (Y). Dan berdasarkan nilai Sig. diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh beban kerja (X) terhadap kedisiplinan (Y). Menurut Soeprihanto (dalam Oktaviana, 2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

2. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kedisiplinan petugas *Aviation Security* (AVSEC) Di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R square sebesar 0,180 atau sama dengan 18 %, dengan artian bahwa variable beban kerja (X) berpengaruh terhadap variable kedisiplinan (Y) sebesar 18%, sedangkan sisanya  $100\% - 18\% = 82\%$  dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti. Menurut Gartner (dalam menurut Gawron, 2008) beban kerja ditetapkan sebagai bagian dari tuntutan tugas, sebagai usaha, dan sebagai aktivitas atau pencapaian. Menurut Azad Marni (dalam Gowron, 2008) beban kerja adalah tuntutan tugas (task load) adalah tujuan yang ingin dicapai dan waktu yang diizinkan untuk melakukan tugas dan tingkat kinerja yang tugasnya harus diselesaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha yang dikeluarkan adalah informasi dan peralatan yang disediakan, keterampilan dan pengalaman subjek, strategi yang diadopsi, dan rangsangan emosional terhadap situasi. Defenisi ini menyediakan tautan yang dapat di uji antara beban tugas dan beban kerja. Menurut Manuaba (dalam Dewi, 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi defenisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkat, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat nilai (+) pada nilai variable beban kerja (X) , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan (Y) . Dan berdasarkan nilai Sig. diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh beban kerja (X) terhadap kedisiplinan (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai R square sebesar 0,180 atau sama dengan 18 %, dengan artian bahwa variable beban kerja (X) berpengaruh terhadap variable kedisiplinan (Y) sebesar 18%, sedangkan sisanya  $100 \% - 18\% = 82\%$  dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti

### **Saran**

1. Bagi Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak  
Peneliti berharap unit *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak selalu melakukan evaluasi terhadap kedisiplinan petugas AVSEC agar selalu bisa mempertahankan kinerja profesional.
2. Bagi Bidang Pendidikan  
Semoga ilmu pengetahuan tentang *Aviation Security* (AVSEC) tetap di terapkan di perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi penerbangan agar generasi muda dapat mengetahui tentang pentingnya professional kinerja untuk keamanan dan kenyamanan penerbangan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dimasa mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jakarta hotel pekanbaru. *Jom FISIP*, Vol.3 (2), 1-12.
- Abdullah, Ridwan Sani. 2016. *Penilaian Autentik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalahmasalah Sosial. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Annex 14 Aerodrome, ICAO Document 9774, ICAO Document 9895, Undang- Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap*. Semarang.
- Ernawati, T. 2016. *Pengaruh Ukuran Pemerintah Daerah, Jumlah SKPD, Umur Pemerintah Daerah Dan Temuan Audit Terhadap Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)*. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang

- HARSA ARIF, 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru
- Henry Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT PLN (persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Jepry & Mahardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA*:  
JURNAL EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977–1987.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Moh. Pabundu Tika, 2015, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja*. Perusahaan, Jakarta : Bumi Aksara
- Prijodarminto, Soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Abadi, 1994). Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor Pm 39 Tahun 2019  
Tentang Tata n Kebandarudaraan Nasional. Jakarta: Menteri Perhubungan Republik Indonesia  
Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor: PM 80 Tahun 2017 Tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. ‘Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan’, e-jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.6. 2017, Hal. 3370-3397.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27
- Sumadhinata, Y, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung. *Journal & Proceeding Unsoed*. 8(1). 1-13.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana . Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukardi. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Surya Aji Santosa, 2020. Pengaruh Beban Kerja Petugas Avsec Dalam melaksanakan tugas Keamanan Dan Pelayanan Terhadap Kenyamanan Penumpang Di Centralize Bandar Udara Sams Sepinggian Balikpapan. Seminar Nasional Inovasi Teknologi Penerbangan (Snitp) Tahun 2020 ISSN: 2548-8112
- Unaradjan, Dolet. (2018). *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Rineka Cipta