

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era modern saat ini mengalami kemajuan yang signifikan dan dinamis pada tingkat global, menciptakan persaingan ketat antar perusahaan penerbangan untuk terus meningkatkan mutu layanan dan inovasi mereka. Kesuksesan sebuah perusahaan penerbangan sangat berikatan pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya yang menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif dan terstruktur menjadi aspek krusial dalam memastikan perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan. (Saraswati L.A dan Kusuma, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah suatu investasi paling vital pada sebuah organisasi karena menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, berperasaan, serta berkarakteristik unik. Para karyawan memberikan kontribusi berupa pemikiran, tenaga, dan waktu mereka untuk memajukan perusahaan temoat mereka bekerja, menjadikan SDM sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Dengan demikian setiap perusahaan perlu memfokuskan diri pada peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja. Langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan yang mampu mendorong pengembangan kompetensi dan keterampilan karyawan secara maksimal. (Daud dkk., 2021).

Karateristik individu dalam konteks organisasi mencerminkan keunikan setiap karyawan yang dapat terlihat melalui kepribadia, cara berpikir, persepsi, dan sikap mereka yang menjadi aspek dalam mempengaruhi kinerja kerja. Sehingga, sumbangsi yang diberikan dari setiap pekerja kepada perusahaan menjadi bervariasi dan menciptakan dinamika kerja yang unik sesuai dengan karakteristik personal mereka. Setiap perusahaan tentu menetapkan standar dan persyaratan khusus dalam merekrut karyawan, disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi mereka. Kriteria ini menjadi acuan penting untuk memastikan perusahaan mendapatkan SDM yng tepat dan mampu berkontribusi secara optimal. (Sopiah, 2008:13)

Karakteristik seseorang menurut Dalimunthe (2002) ialah keunikan yang meninjolkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya atau memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya atau kesanggupan seseorang dalam beradaptasi dengan perubahan yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya yang berpengaruh terhadap proses kerja. Karakteristik individu memiliki berbagai dimensi yang membuat setiap orang dapat dibedakan secara jelas satu sama lain. Robbins (2006) mengklasifikasikan karakteristik individu dalam konteks pekerjaan menjadi empat aspek, diantranya kadakteristik dasar individu, kemampuan, ribadian, dan cara belajar. Di samping karakteristik individual, beban kerja yang at didefinisikan sebagai jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan a berperan penting dalam menentukan kinerja dan pencapaian tujuan anisasi (Wefald, et.al., 2008).

Di samping itu, menurut Grounewegen dalam Gunawan (2007) mendefinisikan beban kerja merujuk pada kuantitas tugas yang wajib dikerjakan



oleh satu/beberapa orang dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkuprawiranegara (203), beban kerja telah ditetapkan dalam standar kerja prganisasi berdasarkan jenis pekerjaan. Dalam praktiknya, beban kerja dapat terbagi menjadi tiga kategori, diantaranya beban kerja yang sesuai dengan standar/peraturan, beban kerja berlebih (*over capacity*), serta beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Hasil studi dari Admaja, I G.I.W (2018) mengenai hubungan beban kerja dan *burn out* di Rumours Restaurant Seminyak Bali mengungkapkan adanya korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Temuan ini menekankan pentingnya suatu perusahaan untuk memperhatikan beban kerja sebagai faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh seberapa besar beban kerja yang diberikan. Seperti yang dikemukakan oleh Manuaba dalam Limnata dan Silaswara (2022), pemberian beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental masing-masing karyawan.

Menurut penelitian Soleman (2011) yang dikutip dalam Romadhoni (2015), ada dua faktor utama yang mempengaruhi beban kerja. Faktor pertama adalah faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja atau yang disebut stressor. Faktor eksternal ini mencakup tiga aspek utama yaitu: tugas-tugas karyawan (baik yang bersifat fisik seperti penataan ruang dan sarana kerja, maupun mental seperti tingkat kerumitan dan kesulitan pekerjaan), pengaturan kerja (termasuk jam kerja, waktu istirahat, sistem shift, sistem gaji, dan struktur organisasi), serta lingkungan kerja (meliputi aspek fisik, kimia, biologi, dan psikologis). Faktor kedua adalah faktor internal yang muncul sebagai respon tubuh terhadap beban kerja dari luar. Faktor ini terdiri dari faktor jasmani atau fisik dan faktor mental atau psikologis. (Aprilia, 2017).

Menurut Shal et al. (2011) dan Musau et al. (2008), perubahan mendadak dalam beban kerja, baik peningkatan maupun penurunan, dapat menurunkan kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa peningkatan beban kerja yang tiba-tiba merupakan hal yang sangat sensitif dan berpotensi memberikan dampak negatif terhadap performa karyawan. Untuk mengatasinya, diperlukan evaluasi berkala terhadap tingkat beban kerja yang diselaraskan dengan kinerja karyawan, dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan dan kapasitas individu tanpa mengabaikan prioritas dan nilai-nilai organisasi. Efektivitas dalam pemberian beban kerja dapat dicapai dengan memahami batas kemampuan maksimal karyawan dan dampaknya terhadap kinerja, mengingat beban kerja merupakan aspek vital bagi keberlangsungan perusahaan atau instansi. (Tjiabrata, et.al., 2017).

Produktivitas kerja secara umum memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Produktivitas kerja seorang karyawan juga bisa dipengaruhi status gizinya. Status gizi merupakan kondisi tubuh setelah seseorang mengonsumsi makanan atau bagaimana penggunaan zat gizi. Gizi yang memadai dapat menjadi penentu tingkat produktivitas kerja pada seorang karyawan (Widyawati I, dkk, 2023). Produktivitas merupakan parameter yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan sesuai



standar kualitatif dan kuantitatif yang ditetapkan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Zivin & Neidell (2011), produktivitas karyawan dapat diukur dari jumlah output yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugasnya. Peningkatan produktivitas perusahaan sangat berkaitan pada kualitas SDM, dimana tenaga kerja yang profesional dan memiliki kedisiplinan tinggi berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. (Lincyanata et al., 2003).

Blocher, Chen, dan Lin (dalam Widodo, 2015) mendefinisikan produktivitas sebagai relasi antara output yang dihasilkan dan input yang diperlukan dalam proses produksi. Sejalan dengan itu, Husein Umar (dalam Widodo, 2015) menjelaskan produktivitas sebagai rasio antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan. Tingkat produktivitas setiap karyawan dapat diukur dari kemampuan mereka menghasilkan output, terutama dari segi kuantitas pekerjaan, dimana tingkatannya dapat bervariasi tergantung pada kapasitas individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Seiring dengan perkembangan perusahaan yang terus meningkat, karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Bersamaan dengan itu, isu perlindungan tenaga kerja menjadi semakin penting seiring dengan kemajuan industri dan teknologi. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawannya. Tanpa jaminan K3 yang memadai, karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, baik karyawan maupun perusahaan perlu memperhatikan kondisi fisik dan mental melalui implementasi sistem K3.

Dalam sebuah perusahaan, produktivitas kerja yang tinggi menjadi prioritas utama bagi karyawan karena berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien. Sutrisno (2011) mengemukakan beberapa indikator penting untuk mengukur produktivitas kerja, pertama, kemampuan karyawan yang ditentukan oleh keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja, yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kedua, peningkatan hasil yang dapat dirasakan manfaatnya baik oleh pelaksana maupun penerima hasil pekerjaan, sehingga optimalisasi produktivitas kerja menjadi penting bagi semua pihak yang terlibat. Ketiga, semangat kerja yang tercermin dari etos kerja dan perbandingan hasil kerja harian. Keempat, pengembangan diri yang diperlukan untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Kelima, mutu yang menunjukkan kualitas kerja karyawan. Terakhir, efisiensi yang diukur dari perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

The Liang Gie (1981) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kapasitas individu untuk menghasilkan output kerja yang melebihi standar umum yang telah ditetapkan. Produktivitas menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan, bahkan dapat mempengaruhi keputusan terkait pemutusan kerja karyawan. Secara lebih luas, produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk barang dan jasa dengan memanfaatkan sebagai sumber daya atau faktor produksi yang tersedia, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam suatu perusahaan. (Senedi, 2003., Sinungan 2005., Hasibuan, 2005).



Schultz (1994) menyoroti bahwa burnout seringkali muncul pada karyawan yang memiliki tingkat komitmen dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufelli dan Buunk (1996), kondisi burnout berkembang ketika seseorang terlalu berpegang pada citra ideal dirinya sebagai individu yang karismatik, dinamis, tidak kenal lelah, kuat, dan sangat kompeten. Upaya mempertahankan citra ideal ini mendorong mereka menggunakan berbagai cara yang akhirnya menguras cadangan energi mereka, yang berujung pada kondisi burnout. Konsep burnout sendiri pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberg, seorang psikolog klinis, pada tahun 1974. Ia mendefinisikan burnout sebagai kondisi psikologis yang timbul akibat stres berkepanjangan yang disertai dengan kegagalan dalam mencapai harapan dalam jangka waktu yang lama (Yeni dan Idah, 2012). Burnout memiliki dampak negatif pada produktivitas kerja karyawan, yang termanifestasi dalam berbagai perilaku seperti berkurangnya empati terhadap pasien, sikap yang cenderung pasif, kelelahan berlebihan, kondisi kesehatan yang menurun, prokrastinasi, penghindaran tugas, hingga ketidakhadiran di tempat kerja. Hal ini telah divalidasi melalui beberapa studi empiris, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Gorji tahun 2011, Rehman dan Saquib tahun 2015, Adnyaswari dan Adyani tahun 2017, serta Lidia dan Sularso tahun 2016, yang secara konsisten menunjukkan adanya korelasi negatif antara burnout dengan kinerja atau produktivitas kerja.

Menurut laporan National Safety Council (NSC) pada tahun 2004, kejenuhan kerja merupakan konsekuensi yang paling lazim dari stres dan beban kerja berlebih. Kondisi ini ditandai dengan berbagai gejala spesifik, meliputi rasa bosan, kondisi depresi, pandangan pesimistis, penurunan konsentrasi, kualitas kerja yang tidak memadai, ketidakpuasan dalam bekerja, tingkat ketidakhadiran yang meningkat, serta masalah kesehatan atau penyakit. Kejenuhan kerja menjadi permasalahan serius bagi suatu organisasi karena berdampak pada penurunan kinerja pegawai, yang pada gilirannya juga mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas organisasi secara keseluruhan. (A. Dale, 2011). Menurut National Safety Council (2004), kondisi kejenuhan dapat mengakibatkan kapasitas mental menjadi terbebani dan menurunnya kemampuan berpikir rasional. Kondisi ini berpotensi memicu kelelahan mental dan emosional yang berujung pada hilangnya minat kerja serta penurunan motivasi, yang akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas kerja dan kualitas hidup. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu P.E dan Kurniawan H. (2022) mengenai hubungan beban kerja dengan burnout pada petugas Aviation Security di Bandara Internasional Minangkabau membuktikan adanya korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Semakin tinggi beban kerja yang dialami petugas Aviation Security, semakin tinggi pula tingkat burnout yang terjadi, dan sebaliknya.

Bandar Udara memiliki peran strategis dalam pembangunan suatu negara dan daerah. Sebagai infrastruktur transportasi utama, bandar udara berfungsi sebagai portal penghubung antar wilayah. Menurut Dirjen Perhubungan Udara, bandar udara memiliki beragam fungsi vital yaitu, berperan sebagai simpul penghubung dalam sistem jaringan transportasi udara berdasarkan hierarki bandar udara, menjadi gerbang aktivitas ekonomi, berfungsi sebagai titik perpindahan moda transportasi, berperan dalam mendorong perkembangan sektor industri,



perdagangan dan pariwisata, membuka akses ke daerah terisolasi, serta menjadi prasarana yang memperkuat wawasan nusantara dan kedaulatan negara (Ekaputri, 2013). Bandar udara merupakan suatu area tertentu, baik di wilayah daratan maupun perairan, yang memiliki batas-batas yang telah ditentukan. Area ini berfungsi sebagai lokasi bagi pesawat untuk melakukan aktivitas lepas landas dan pendaratan, memfasilitasi proses naik-turun penumpang dan bongkar-muat kargo, serta menjadi pusat perpindahan baik dalam satu moda transportasi maupun antar moda transportasi yang berbeda. Untuk mendukung fungsi-fungsi tersebut, bandar udara dilengkapi dengan berbagai fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas pokok dan penunjang lainnya. (Undang Undang No. 1 tentang penerbangan dan PM.69 Tahun 2013 tentang Tatanan Kebandarudaraan Nasional).

Bandar udara memiliki tiga fungsi utama: sebagai fasilitas untuk keberangkatan dan kedatangan penumpang pesawat, pusat aktivitas bongkar-muat barang serta naik-turun penumpang, dan tempat perpindahan antar moda transportasi (interchange). Pelaksanaan fungsi-fungsi ini dikelola oleh struktur manajemen bandar udara yang terdiri dari tiga divisi utama: Manajer, Administrasi, dan Operasional. Dalam struktur ini, divisi Operasional mengemban lebih dari 50% dari seluruh fungsi bandar udara, yang menjadikannya divisi dengan peran dan tanggung jawab paling besar dibandingkan divisi lainnya (Kustoro, 2012). Dalam Untuk menjaga keamanan penerbangan, diperlukan sistem pengendalian keamanan yang efektif dalam mengidentifikasi dan mencegah masuknya bahan atau barang terlarang yang berpotensi digunakan untuk tindakan melawan hukum. Sistem ini diimplementasikan melalui prosedur pemeriksaan keamanan yang menerapkan berbagai teknik dan metode untuk mendeteksi bahan atau barang terlarang. Dalam konteks keamanan penerbangan nasional, petugas Aviation Security yang telah memiliki lisensi berperan sebagai garda terdepan yang diberi wewenang dan tanggung jawab khusus dalam menjaga keamanan penerbangan. (Wahyudono, 2023).

Petugas keamanan penerbangan (Aviation Security) merupakan personel yang telah memiliki kualifikasi berupa lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Personel (SKTP) di bidang keamanan penerbangan. Untuk memperoleh kualifikasi tersebut, mereka harus menjalani pendidikan khusus guna memperoleh keahlian di bidang pengamanan. Tugas utama mereka mencakup pengamanan, perlindungan, dan pencegahan terhadap gangguan serta tindakan melawan hukum yang dapat mengancam keselamatan penerbangan. Seorang petugas Aviation Security dituntut memiliki berbagai kompetensi, meliputi keahlian teknis keamanan penerbangan, sikap profesional (attitude), integritas, kemampuan profiling, serta kapasitas dalam mengendalikan situasi saat terjadi tindakan melawan hukum. Kompetensi-kompetensi ini diperlukan untuk menjamin terlaksananya sistem keamanan yang efektif demi mewujudkan keselamatan dan manan penerbangan di Indonesia (Wahyudono, 2023).

Aviation Security memiliki tiga tugas pokok yaitu, menjaga keamanan litas dan personel di bandar udara, melaksanakan pemeriksaan terhadap uia pihak yang akan memasuki area bandar udara (termasuk penumpang dan pesawat), serta melakukan inspeksi rutin setiap 3 jam di seluruh area bandar



udara. Sebagai petugas yang paling sering berinteraksi dengan pengguna jasa bandar udara, personel *Aviation Security* kerap menghadapi berbagai stressor, termasuk perilaku tidak menyenangkan dari pengguna jasa. Beban kerja yang tinggi akibat jumlah penumpang yang besar dan keterbatasan tenaga kerja dapat menyebabkan petugas *Airport Operation*, khususnya unit *Aviation Security*, mengalami stres yang berpotensi mempengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja (Wari A.S dan Widajati N, 2022). Terdapat berbagai penelitian tentang karakteristik individu maupun beban kerja terhadap *burnout* atau produktivitas pada pekerja jasa pelayanan publik baik tenaga medis, kepolisian maupun *aviation security* namun penelitian tersebut tidak melihat adanya pengaruh variabel intervening, maka dalam penelitian ini peneliti mencoba menambahkan variabel intervening untuk melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam melaksanakan aktivitas pelayanan jasa penerbangan dan layanan terkait fasilitas bandara, Bandara Sultan Babullah yang berlokasi di Tafure, Kecamatan Ternate Utara, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara telah menerapkan standar operasional sesuai dengan ketentuan PM 126 Tahun 2016. Peraturan ini mengatur tentang Standar Pelayanan di kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Meskipun belum beroperasi secara komersial, bandara yang berada di bawah pengelolaan Badan Layanan Umum Unit Penyelenggara Bandar Udara (BLU UPBU) Kementerian Perhubungan ini telah memenuhi standar dalam aspek pelayanan bandara, keamanan, keselamatan, serta ketertiban penerbangan. Selama tahun 2019-2023 Bandar Udara Sultan Babullah Ternate telah melayani penumpang sebanyak 2.779.174 orang, 17.395.700 kargo dan 35.924 penerbangan, Dengan jumlah petugas *Aviation security* sebanyak 72 orang pegawai/karyawan dari total Pegawai/karyawan yang ada pada Bandar Udara Sultan Babullah Ternate yaitu sebanyak 238 orang. (Profil UPBU Sultan Babullah Ternate, 2023).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian/studi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Melalui *Burnout* pada *Aviation security* di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh karakteristik individu (Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Perkawinan) dan beban kerja terhadap produktivitas melalui *burnout* pada *Aviation security* di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh karakteristik Individu (Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Perkawinan) dan beban kerja terhadap produktivitas melalui *burnout* pada *Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024.



1.3.2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh usia terhadap produktivitas melalui *burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate tahun 2024
- b. Untuk menganalisis pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas melalui *burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- c. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas melalui *burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- d. Untuk menganalisis pengaruh status perkawinan terhadap produktivitas melalui *burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- e. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas melalui *burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap:

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai referensi masukan bagi perkembangan ilmu keselamatan dan kesehatan kerja mengenai pengaruh karakteristik Individu dan beban kerja terhadap produktivitas melalui *burnout* pada *Aviation security* di Bandar Udara.
- b. Dapat memberikan wawasan pentingnya memperhatikan karakteristik Individu (Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Perkawinan) dan beban kerja, terhadap produktivitas melalui *burnout* pada *Aviation security* di Bandar Udara.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah dan Lembaga terkait seperti BLU UPBP Kelas II Ternate Kementrian Perhubungan, dapat menjadi bahan masukan dan sumber informasi dalam peningkatan produktivitas serta pengendalian beban kerja dan *burnout* pada *Aviation security* di Bandar Udara.
- b. Bagi institusi Pendidikan diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan dasar penelitian bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh karakteristik Individu, dan beban kerja terhadap produktivitas melalui *burnout* *Aviation security* di Bandar Udara
- c. Bagi peneliti diharapkan dapat menjadi wadah untuk mengamalkan ilmu keselamatan dan kesehatan kerja, menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh karakteristik Individu, dan beban kerja terhadap produktivitas melalui *burnout* pada *Aviation security* di Bandar Udara

1.5. Tinjauan Pustaka

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri khusus yang melekat pada orang yang membedakannya dengan orang lain. Secara garis besar dapat laskan sebagai berikut;



1. Karakteristik Biografis antara lain Usia: Mempengaruhi cara berpikir, kematangan emosi, dan pengambilan keputusan, Jenis kelamin: Dapat mempengaruhi perilaku dan peran sosial, Status perkawinan: Berkaitan dengan tanggung jawab dan prioritas hidup, Masa kerja: Terkait dengan pengalaman dan keahlian yang dimiliki
2. Karakteristik Kepribadian antara lain Temperamen: Kecenderungan reaksi emosional seseorang, Sifat: Pola perilaku yang relatif stabil, Karakter: Nilai-nilai moral yang dianut, dan Watak: Keseluruhan pola tingkah laku, minat, dan bakat
3. Karakteristik Kemampuan dan Keterampilan antara lain Kemampuan intelektual: Kapasitas untuk berpikir dan memecahkan masalah, Kemampuan fisik: Kapasitas melakukan tugas-tugas yang membutuhkan stamina, Keterampilan teknis: Penguasaan bidang pekerjaan tertentu, dan Keterampilan sosial: Kemampuan berinteraksi dengan orang lain
4. Karakteristik Psikologis antara lain Persepsi: Cara individu memaknai informasi dari lingkungan, Sikap: Kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten, Motivasi: Dorongan yang menggerakkan perilaku, dan Nilai-nilai: Keyakinan dasar yang mempengaruhi pilihan dan tindakan
5. Karakteristik Sosial antara lain Latar belakang budaya: Nilai-nilai yang diperoleh dari lingkungan, Status sosial ekonomi: Posisi dalam struktur sosial masyarakat, Pendidikan: Tingkat pengetahuan dan wawasan yang dimiliki, dan Pengalaman hidup: Pembelajaran dari berbagai peristiwa yang dialami
6. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu antara lain Faktor genetik: Warisan biologis dari orang tua, Faktor lingkungan: Pengaruh dari keluarga, sekolah, dan masyarakat, Faktor pendidikan: Proses pembelajaran formal dan informal dan Faktor pengalaman: Akumulasi dari berbagai kejadian dalam hidup.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan, berkaitan dengan kapasitas dan kemampuan individu atau kelompok, mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja. Jenis-jenis beban kerja antara lain; Beban kerja fisik: Terkait dengan aktivitas yang membutuhkan tenaga fisik, Beban kerja mental: Berkaitan dengan proses berpikir dan pengambilan keputusan, Beban kerja sosial: Berhubungan dengan interaksi dan komunikasi dan Beban kerja waktu: Terkait dengan pengaturan dan batasan waktu

Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja antara lain; Kompleksitas tugas, waktu yang tersedia, sumber daya yang dimiliki, kemampuan dan keterampilan pekerja, kondisi lingkungan kerja dan teknologi dan peralatan yang digunakan. Dampak Beban Kerja yaitu kelelahan fisik dan mental, stres kerja, penurunan produktivitas, risiko kesehatan, pengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja dan dampak pada kualitas hasil kerja. Pengukuran Beban Kerja dengan cara antara lain analisis waktu dan gerak, perhitungan jam kerja efektif, pengukuran beban kerja aktual, evaluasi output dan produktivitas, penilaian subjektif pekerja dan standar waktu pengerjaan tugas.



Produktivitas adalah ukuran efisiensi dalam mengubah input menjadi output yang bernilai. Berikut adalah penjelasan mendalam tentang berbagai aspek produktivitas: Konsep Dasar Produktivitas antara lain Rasio antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, Mengukur efisiensi penggunaan sumber daya, Berkaitan dengan efektivitas pencapaian tujuan dan Mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas diantaranya adalah Kemampuan dan keterampilan pekerja, teknologi dan peralatan yang digunakan, manajemen dan organisasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pengukuran Produktivitas; Metode pengukuran langsung yang terdiri dari Indikator kinerja utama (KPI), standar waktu dan output, evaluasi kualitas hasil, analisis efisiensi biaya dan perbandingan dengan standar industri. Peningkatan Produktivitas dengan cara pengembangan kompetensi pekerja, perbaikan metode kerja, implementasi teknologi baru, manajemen kualitas, sistem insentif dan penghargaan dan perbaikan berkelanjutan. Dampak produktivitas antara lain peningkatan daya saing, efisiensi biaya operasional, pertumbuhan ekonomi, peningkatan kesejahteraan, keberlanjutan bisnis dan kepuasan pelanggan.

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat stres berkepanjangan. Berikut adalah penjelasan detail mengenai berbagai aspek burnout yaitu kelelahan fisik dan mental yang ekstrem, penurunan motivasi dan kinerja, perasaan *cynicism* dan *detachment*, berkurangnya pencapaian personal dan ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. Adapun gejala-gejala *burnout* antara lain kelelahan kronis, insomnia atau gangguan tidur, menurunnya konsentrasi, mudah tersinggung, penurunan imunitas, kehilangan antusiasme, isolasi sosial dan masalah kesehatan fisik. Penyebab *burnout* diantaranya adalah beban kerja berlebihan, kurangnya kontrol atas pekerjaan, konflik nilai, ketidakadilan di tempat kerja, dukungan sosial yang minim, ketidakseimbangan *work-life*, ekspektasi yang tidak realistis dan lingkungan kerja yang toksik. Dampak *burnout* antara lain adalah terjadi penurunan produktivitas, masalah kesehatan mental, gangguan hubungan personal, risiko kesehatan fisik, ketidakpuasan kerja, *turnover* karyawan, konflik interpersonal dan penurunan kualitas hidup.

1.6. Kerangka Teori

Menurut Pines dan Aronson tahun 1989, *burnout* adalah kondisi kelelahan menyeluruh yang mempengaruhi aspek emosional, fisik, dan mental seseorang. Kondisi ini ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan hilangnya gairah, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari secara keseluruhan.

Burnout dapat terjadi karena dua kelompok faktor utama. Menurut Pines dan Aronson serta penelitian Retno, Machmuroch, dan Priyatama (2014), burnout dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan faktor pribadi. Lebih spesifik lagi, Pines dan Greenberg (dalam Ngroho & Marselius, 2012) membagi penyebab burnout menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kondisi psikologis yang buruk, pembatasan pengembangan karir, gaji yang kurang memadai, minimnya



dukungan atasan, beban kerja yang berat, dan pekerjaan yang monoton. Sementara faktor internal meliputi karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, harga diri, dan tipe kepribadian.

Menurut Cherniss, Maslach, dan Sullivan (Ema, 2004), penyebab terjadinya burnout terdiri dari 4:

- a. Faktor keterlibatan di antara penerima manfaat. Dalam pekerjaan sosial (layanan manusia atau profesi yang membantu), karyawan memiliki hubungan langsung dengan subjek atau klien pekerjaan mereka.
- b. Faktor lingkungan tempat kerja sekitar, faktor tersebut antara lain beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, kurangnya dukungan sosial dari atasan, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, aturan yang ketat, dan kurangnya kontrol terhadap pekerjaan.
- c. Faktor pribadi, faktor ini meliputi faktor demografi (jenis kelamin, asal etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan) dan ciri-ciri kepribadian (harga diri rendah, kepentingan diri sendiri yang berlebihan, kemampuan yang buruk untuk mengendalikan emosi, kurangnya kontrol eksternal introversi).
- d. Faktor sosial budaya. Faktor ini mempertimbangkan nilai-nilai umum yang dianut masyarakat terhadap profesi pekerjaan sosial.

Produktivitas adalah kemampuan individu, sistem, atau organisasi untuk menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Menurut Simamora (2017:612) indikator produktivitas tenaga kerja adalah:

- a. Jumlah pekerjaan atau kuantitas kerja merupakan ukuran kinerja yang membandingkan hasil kerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dinilai dari dua perspektif: dari sisi individual karyawan, yaitu seberapa banyak hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan target yang ditetapkan, dan dari sisi perusahaan secara keseluruhan, yaitu pencapaian total output perusahaan dibandingkan dengan standar produksi yang telah ditentukan oleh manajemen.
- b. Standar mutu kinerja kerja dalam hal ini berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh karyawan, yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara teknis dengan membandingkannya dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan pada permulaan waktu yang ditentukan dengan tujuan agar sesuai dengan hasil keluaran dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya secara maksimal.

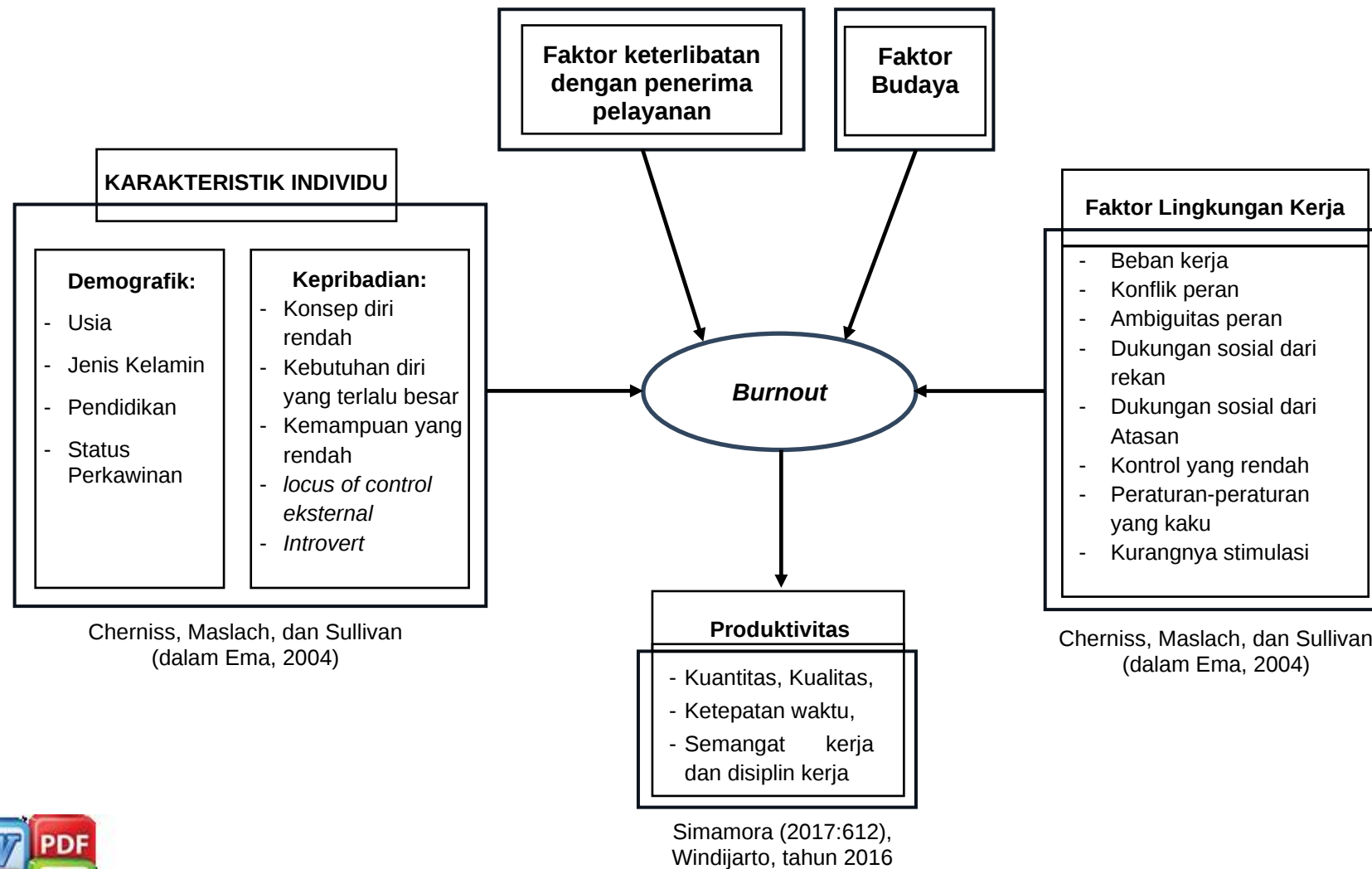
Golembiewsky et al. (1983) menyatakan dalam (Wondijarto, 2016) bahwa burnout dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja, menurunnya kinerja, berkurangnya produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan Windijarto pada 2016 tentang produktivitas kerja dari perspektif burnout dan self-efficacy menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh burnout dan self-efficacy yang dimilikinya. Hal ini mendukung temuan beberapa penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang,



semakin produktif pula mereka dalam bekerja. Produktivitas kerja merupakan motivasi yang timbul dalam situasi dan lingkungan kerja di suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sering kali dikaitkan dengan produktivitas karyawannya. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan segala sesuatunya menjadi baik. Oleh karena itu, yang mendorong antusiasmenya terhadap pekerjaannya adalah harapan yang dimilikinya untuk masa depan. Ketika keinginan ini terpenuhi, orang cenderung lebih produktif di tempat kerja.

Secara umum karyawan memiliki produktivitas kerja yang dinamis. Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Selain faktor burnout dan self-efficacy, sebenarnya masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan. Kelelahan karyawan berdampak negatif pada produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan karyawan, semakin kurang produktif mereka dalam bekerja. Demikian pula, efikasi diri karyawan berdampak positif pada produktivitas kerja mereka. Artinya, semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan, semakin produktif pula mereka dalam bekerja. Meyer dkk., 1993 (Windijarto, 2016).



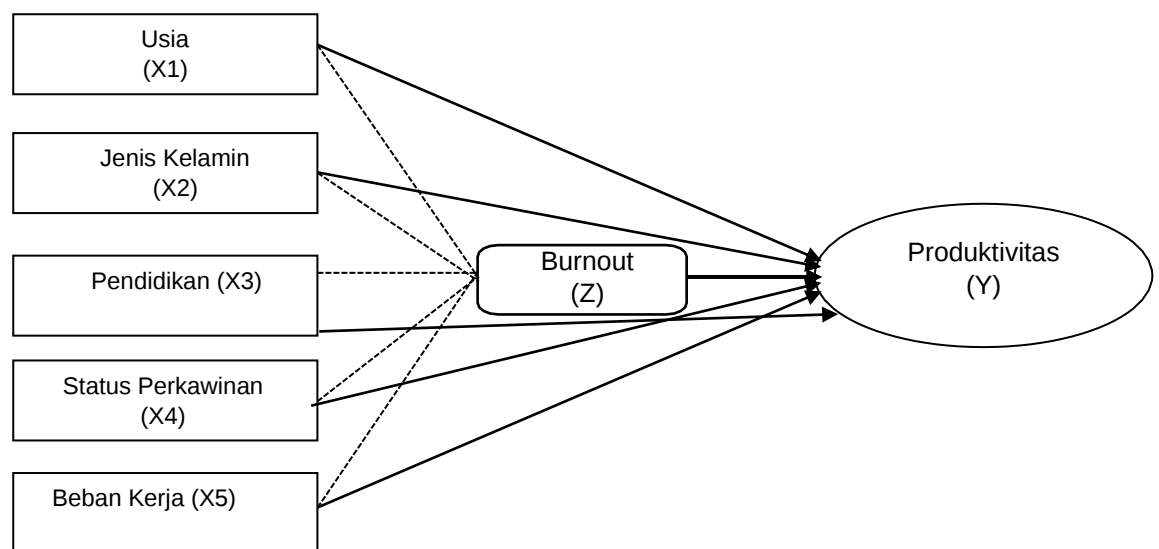


Gambar 1.1. Kerangka Teori



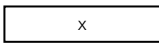
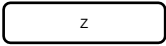
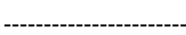
1.7. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah suatu kerangka pikir yg akan dipakai menjadi pendekatan pada memecahkan suatu masalah. Kerangka ini memakai pendekatan ilmiah yg akan memberitahuakn interaksi antar variabel pada proses analisisnya. Keterkaitan antara variabel bebas (variabel eksogen) atau independen seperti Karakteristik individu (Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Perkawinan) (X1, X2, X3, X4) dan beban kerja (X5) terhadap variabel terikat (variabel endogen) yaitu produktivitas (Y) melalui variabel intervening *burnout* (Z) dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian di bawah ini.



Gambar 1. 2 Kerangka Konsep

Keterangan :

- | | |
|---|--------------------------------|
|  | : Variabel Endogen |
|  | : Variabel Eksogen |
|  | : Variabel Intervening |
|  | : Arah Pengaruh Langsung |
|  | : Arah Pengaruh Tidak Langsung |



1.8. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Sekaran dan Bougie (2017) menyatakan, variabel merupakan sesuatu yang dapat membedakan ataupun mengubah nilai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Variabel terikat (*dependen variabel*/ variabel endogen), adalah Produktivitas; (2) Variabel bebas (*independen variabel*/ variabel eksogen), yaitu terdiri dari Karakteristik Individu dan beban kerja, dan (3) variabel perantara (*intervening variabel*), yaitu *Burmout*.

1.1.1. Usia

Yang dimaksud Usia dalam penelitian ini yaitu saat responden lahir sampai saat penelitian ini, dinyatakan dalam satuan tahun. Adapun kriteria objektif variabel Usia dalam penelitian ini adalah:

- a. Muda : Usia Responden < 35 Tahun
 - b. Tua : Usia Responden $\geq$ 35 Tahun
- Sumber: (Kementrian Kesehatan RI, 2009)

1.1.2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin adalah Karakteristik biologis yang dilihat dari penampilan luar. Adapun kriteria objektif variabel Jenis kelamin dalam penelitian ini adalah:

- a. Laki-laki : Berdasarkan identitas
- b. Perempuan : Berdasarkan identitas

1.1.3. Pendidikan

Pendidikan ialah pendidikan formal yang diselesaikan oleh responden berdasarkan ijazah terakhir yang dimiliki. Adapun kriteria objektif variabel pendidikan dalam penelitian ini adalah:

- a. D1 – S1 : Jika pendidikan responden paling tinggi S1
- b. SD – SMA : Jika pendidikan responden paling tinggi SMA

1.1.4. Status perkawinan

Jenis Perkawinan adalah status perkawinan yang dikategorikan dalam bentuk belum/tidak kawin dan cerai/janda/duda. Adapun kriteria objektif variabel Jenis kelamin dalam penelitian ini adalah:

- a. Menikah : Berdasarkan identitas
- b. Belum Menikah : Berdasarkan identitas

1.1.5. Beban Kerja

Beban kerja pada penelitian ini merupakan beban kerja mental adalah dampak negatif dalam pekerjaan, misalnya rasa lelah, bosan, kurang hati-hati & pencerahan pada bekerja. Lantaran beban mental yg kurang optimal, aneka macam jenis kesalahan (*error*) atau respon yg lambat terhadap rangsangan jua bisa terjadi. Adapun metode buat mengukur beban kerja mental yaitu NASA TLX yg adalah metode subjektif yg acapkalikali dipakai pada pengukuran beban kerja mental dalam individu diberbagai industri.



Terdapat 6 poin pernyataan. Variabel yang diukur menggunakan skala Likert disebut indeks variabel. Indeks ini berfungsi sebagai patokan untuk meringkas item pengukuran, yang dapat berbentuk pernyataan survei pada skala Likert yang terdiri dari total enam pernyataan.

Hampir tidak ada = 1

Sedikit = 2

Beberapa = 3

Banyak = 4

Interval kelas dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut

(Lemeshow, 1997):

$$I = R/K$$

Dimana =

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor tertinggi

$$= 6 \times 5$$

$$= 30$$

Skor Terendah = Jumlah pernyataan x Skor terendah

$$= 6 \times 1$$

$$= 6$$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 30 - 6$$

$$= 24$$

Interval (I) =

$$= \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{24}{2}$$

$$= 12$$

Skor standar = Skor tertinggi – Interval

$$= 30 - 12$$

$$= 18$$

Kriteria objektif

1. Ringan : Apabila skor total < 18

2. Berat : Apabila skor total ≥ 18

Sumber: Arifin (2021)

1.1.6. *Burnout*

Dalam penelitian ini, burnout mengacu pada kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya harga diri yang dialami karyawan yang dapat menyebabkan berkurangnya vitalitas dan produktivitas kerja.

Untuk mengukur kelelahan, kami menggunakan kuesioner Maslach Burnout Inventory (MBI) berisi 16 item yang dikembangkan oleh Maslach pada tahun 1981. Variabel yang diukur menggunakan skala Likert disebut indeks variabel. Indeks ini berfungsi sebagai patokan untuk meringkas item pengukuran yang dapat disajikan dalam bentuk pernyataan kuesioner skala Likert dengan total 16 item.

Tidak pernah = 1



Kadang-kadang = 2

Sering = 3

Selalu = 4

Interval kelas dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut (Lemeshow, 1997):

Dimana $I = R/K$

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan x Skor tertinggi
 $= 16 \times 4$
 $= 64$

Skor Terendah = Jumlah pernyataan x Skor terendah
 $= 16 \times 1$
 $= 16$

Range = Skor tertinggi – Skor terendah
 $= 64 - 16$
 $= 48$

Interval (I) = $\frac{\text{Range}}{\text{Jumlah kategori}}$

$= \frac{48}{2}$

$= 24$

Skor standar = Skor tertinggi – Interval
 $= 64 - 24$
 $= 40$

Kriteria objektif

a. Tidak mengalami *Burnout* : Apabila skor total < 40

b. Mengalami *Burnout* : Apabila skor total ≥ 40

Sumber: (Ashari A, Fajri, 2021)

1.1.7. Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini, produktivitas kerja diukur melalui lima indikator utama: kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian, semangat kerja, dan kedisiplinan. Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, yang terdiri dari 10 pertanyaan yang dikembangkan berdasarkan kelima indikator tersebut. Setiap indikator dijabarkan menjadi pernyataan-pernyataan yang dapat diukur untuk menilai tingkat produktivitas kerja secara keseluruhan.

Sangat setuju = Skor 4

Setuju = Skor 3

Tidak setuju = Skor 2

Sangat tidak setuju = Skor 1

Interval kelas dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut

(Lemeshow, 1997):

Dimana $I = R/K$



$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor tertinggi} \\
 &= 10 \times 4 \\
 &= 40 \\
 \text{Skor Terendah} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor terendah} \\
 &= 10 \times 1 \\
 &= 10 \\
 \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\
 &= 40 - 10 \\
 &= 30 \\
 \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah kategori}} \\
 &= \frac{30}{2} \\
 &= 15 \\
 \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Interval} \\
 &= 40 - 15 \\
 &= 25 \\
 \text{Kriteria objektif} & \\
 \text{a. Produktif} &: \text{Apabila skor total} \geq 25 \\
 \text{b. Tidak Produktif} &: \text{Apabila skor total} < 25
 \end{aligned}$$

Sumber: (Selvia, 2022)

1.9. Hipotesis Penelitian

- 1.9.1. Ada pengaruh langsung Usia terhadap Produktivitas pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024.
- 1.9.2. Ada pengaruh langsung Jenis Kelamin terhadap Produktivitas pada *Aviation Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.3. Ada pengaruh langsung Pendidikan terhadap Produktivitas pada *Aviation Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.4. Ada pengaruh langsung Status Perkawinan terhadap Produktivitas pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.5. Ada pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Beban Kerja pada *Aviation Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.6. Ada pengaruh langsung *Burnout* terhadap Produktivitas pada *Aviation Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.7. Ada pengaruh langsung Usia terhadap *Burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024.
- 1.9.8. Ada pengaruh langsung Jenis Kelamin terhadap *Burnout* pada *Aviation Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.9. Ada pengaruh langsung Pendidikan terhadap *Burnout* pada *Aviation Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.10. Ada pengaruh langsung Status Perkawinan terhadap *Burnout* pada *Aviation Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.11. Ada pengaruh langsung Beban Kerja terhadap *Burnout* pada *Aviation Avsec* di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024



- 1.9.12. Ada pengaruh tidak langsung Usia terhadap Produktivitas melalui *Burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024.
- 1.9.13. Ada pengaruh tidak langsung Jenis Kelamin terhadap Produktivitas melalui *Burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.14. Ada pengaruh tidak langsung Pendidikan terhadap Produktivitas melalui *Burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.15. Ada pengaruh tidak langsung Status Perkawinan terhadap Produktivitas melalui *Burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024
- 1.9.16. Ada pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Produktivitas melalui *Burnout* pada Avsec di Bandara Sultan Babullah Ternate Tahun 2024



BAB II METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Metode yg dipakai pada penelitian ini adalah metode analitik Observasional menggunakan desain *cross sectional study* dengan tujuan untuk mengetahui dampak antara variabel yg diteliti. Nazir (2004) menyebutkan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode pada meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu insiden dalam masa sekarang. Sehingga bisa disimpulkan bahwa penelitian analitik deskriptif kuantitatif bisa dipakai buat menyebutkan & mendeskripsikan ciri orang, insiden atau situasi menggunakan melibatkan pengumpulan, analisis atau pengolahan data kuantitatif pada bentuk angka-angka yang bermakna memakai perhitungan statistik, lalu penarikan konklusi untuk mendeskripsikan situasi secara objektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja terhadap Produktivitas pada *Aviation security* di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate dengan *Burnout* sebagai variabel intervening.

2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 1 (satu) bulan.

2.3. Populasi dan Sampel Penelitian

2.3.1. Populasi

Populasi ialah total dari subjek penelitian yang memiliki karakter tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Unit *Aviation security* Bandar Udara Sultan Babullah Ternate yaitu berjumlah 72 orang.

2.3.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pekerja bagian *Aviation security* Bandar Udara Sultan Babullah Ternate yaitu berjumlah 72 orang. Adapun penyebaran sampel di setiap pos pada pelaksanaan tugas yang terdiri dari 4 shift dan setiap shift berjumlah 18 orang antara lain SCP 1 (*Security Check Poin 1*) 4 orang, SCP 2 (*Security Check Poin 2*) 4 orang, Kedatangan 1 orang, Pos 2 berjumlah 1 orang, CCTV 1 orang, Patroli sisi darat 1 orang, Patroli sisi udara 1 orang, Pos 3 berjumlah 1 orang, Operator X-Ray kargo 1 orang dan Pos ruang tunggu 1 orang.



2.4. Alur Penelitian

Adapun alur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- a. Tahap Perencanaan anatara lain; Identifikasi masalah dilakukan melalui observasi awal, kajian literatur mencakup teori dan penelitian terdahulu, rumusan masalah harus spesifik dan dapat diteliti, tujuan penelitian mengacu pada rumusan masalah, penyusunan hipotesis (jika penelitian kuantitatif).
- b. Tahap Persiapan; Pemilihan metode penelitian dan disesuaikan dengan tujuan penelitian, penentuan populasi dan sampel, pemilihan teknik pengumpulan data, penyusunan instrumen penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen
- c. Tahap Pelaksanaan; Pengumpulan data sesuai jadwal dan prosedur, pengolahan data menggunakan metode statistik yang sesuai, analisis data berdasarkan teknik yang telah ditentukan, interpretasi hasil mengacu pada teori dan penelitian terdahulu
- d. Tahap Pelaporan; Laporan mengikuti format yang ditentukan, hasil penelitian dipaparkan secara sistematis, pembahasan mencakup implikasi teoretis dan praktis dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya

Penting untuk diperhatikan adalah Setiap tahap harus didokumentasikan dengan baik, prosedur penelitian harus sesuai dengan kaidah ilmiah, etika penelitian harus dijaga dan konsistensi antar tahapan harus terjaga

2.5. Instrumen Penelitian

Salah satu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab. Pertanyaan dalam survei ini diambil dari beberapa penelitian sebelumnya. Alat penelitian ini mengumpulkan data yang menggambarkan variabel yang dipelajari dan berfungsi sebagai bukti hipotesis.

Menurut Uma Sekaran (2013), kuesioner didasarkan pada skala Likert dan dirancang bagi subjek untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala empat poin. Tanggapan dan temuan yang digunakan untuk setiap pernyataan diberi peringkat dari satu hingga empat.

2.6. Pengolahan dan Analisis Data

2.6.1. Pengolahan data

Pengolahan data kuantitatif pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Pengolahan data ini dilakukan dalam beberapa tahap, diantaranya:

a. Editing

Hasil pengisian kuesioner dan pengamatan dari lapangan harus dilakukan penyuntingan (*editing*) terlebih dahulu. Secara umum editing merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner tersebut.



b. *Coding*

Setelah semua kuesioner diedit atau disunting, selanjutnya dilakukan pengkodean atau *coding*, yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

c. *Entry Data*

Pelaksanaan *entry data* dilakukan dengan terlebih dahulu membuat tabulasi data pada exel kemudian membuat program *entry data* pada program SPSS sesuai dengan variabel yang diteliti untuk mempermudah proses analisis hasil penelitian.

d. *Cleaning*

Memeriksa ulang data yang ada di program komputer dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam *entry data*.

e. *Scoring*

Setiap variabel penelitian diberi skor untuk memudahkan identifikasi variabel penelitian, setelah itu dibentuk kategori berdasarkan masing- masing variabel.

2.6.2. Analisa Data

Adapun analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1) Analisis univariat.

Gambaran distribusi frekuensi setiap variabel penelitian dianalisis menggunakan analisis univariat dengan bantuan software IBM SPSS versi 27.

2) Analisis Bivariat

Analisis Bivariat digunakan untuk mencari hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan adalah *chi-square* dengan menggunakan program IBM SPSS versi 27.

3) *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung atau tidak langsung. (Sarwono, 2006:147).

PAT Analisis adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel dan merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, menganalisis pola hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, menguji model kausal yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Adapun komponen dalam PAT Analisis yaitu variabel eksogen (variabel independen), variabel endogen (variabel dependen), koefisien jalur (*path coefficient*) dan residual (*error*).



Adapun tahapan PAT Analisis adalah sebagai berikut :

- a. Membuat model diagram jalur
- b. Menghitung matriks korelasi antar variabel
- c. Menghitung koefisien jalur
- d. Menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung
- e. Menguji kecocokan model
- f. Interpretasi hasil

Asumsi dalam PAT Analisis antara lain adalah hubungan antar variabel bersifat linear dan aditif, data berskala interval atau rasio, variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya, dan model hanya bersifat searah (recursive). Adapun keunggulan dari PAT Analisis adalah dapat menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung, memungkinkan pengujian model yang kompleks, dapat mengidentifikasi jalur pengaruh yang paling dominan. Adapun Keterbatasan PAT Analisis: tidak dapat menangani model non-recursive, sensitif terhadap spesifikasi model dan membutuhkan ukuran sampel yang relatif besar.

AMOS (*Analysis of Moment Structures*) adalah paket perangkat lunak statistik komprehensif yang dirancang untuk *Structural Equation Modeling* (SEM), analisis jalur, dan analisis faktor konfirmatori. AMOS juga menyediakan antarmuka grafis yang mudah digunakan, yang memungkinkan peneliti dan analis untuk membangun dan menguji model SEM mereka secara visual. Perangkat lunak ini memfasilitasi pemeriksaan hubungan kompleks antara variabel teramati dan laten, menjadikannya alat penting untuk pemodelan kausal dan analisis struktur kovarians.

Keterbatasan PAT (*Path Analysis Technique*) menggunakan AMOS (*Analysis of Moment Structures*) antara lain: Keterbatasan Terkait Data: Membutuhkan ukuran sampel yang besar (minimal 100-200 sampel), data harus berdistribusi normal multivariat, tidak boleh ada missing value (data yang hilang), tidak boleh ada outlier yang ekstrem, data harus berskala interval atau rasio. Keterbatasan Model: - Hanya dapat menguji model recursive (searah), tidak dapat menganalisis hubungan timbal balik, sensitif terhadap spesifikasi model, model harus didasarkan pada teori yang kuat dan tidak dapat menangani variabel moderating.

Keterbatasan Teknis AMOS: Lisensi software yang mahal, interface kurang fleksibel untuk modifikasi model, keterbatasan dalam menangani data kategorikal, sulit melakukan analisis multi-group, output terbatas pada format tertentu. Keterbatasan Analisis: Asumsi linearitas harus terpenuhi, tidak dapat mendeteksi hubungan non-linear, Sensitif terhadap multikolinearitas, kesulitan dalam menangani konstruk formatif, keterbatasan dalam analisis longitudinal. Keterbatasan Interpretasi: Hasil bisa ambigu jika model tidak fit, sulit menginterpretasi



efek tidak langsung yang kompleks, kesulitan dalam membandingkan model alternatif, keterbatasan dalam generalisasi hasil, interpretasi kausalitas harus hati-hati. Keterbatasan Metodologis: tidak dapat mengatasi masalah endogenitas, kesulitan dalam menangani variabel laten, keterbatasan dalam menangani data temporal, sulit mengakomodasi efek interaksi dan tidak dapat menangani heterogenitas yang tidak teramati. Keterbatasan Praktis: Membutuhkan pengetahuan statistik yang mendalam, proses analisis memakan waktu, kesulitan dalam menjelaskan hasil kepada audience non-teknis, keterbatasan dalam visualisasi hasil, perlu software khusus dan keahlian penggunaannya. Keterbatasan Validitas: Sensitif terhadap error pengukuran, masalah identifikasi model, keterbatasan dalam validasi silang, sulit mendeteksi misspecification model, ketergantungan pada asumsi statistik yang ketat.

Rekomendasi untuk Mengatasi Keterbatasan: Persiapan Data yang Baik diantaranya adalah screening data secara teliti, penanganan missing value yang tepat, dan pemeriksaan asumsi yang ketat. Desain Penelitian: Pengambilan sampel yang adequate, pengukuran yang valid dan reliabel, spesifikasi model yang teoretis. Analisis Alternatif: Penggunaan metode robust, kombinasi dengan teknik analisis lain dan validasi dengan multiple methods.

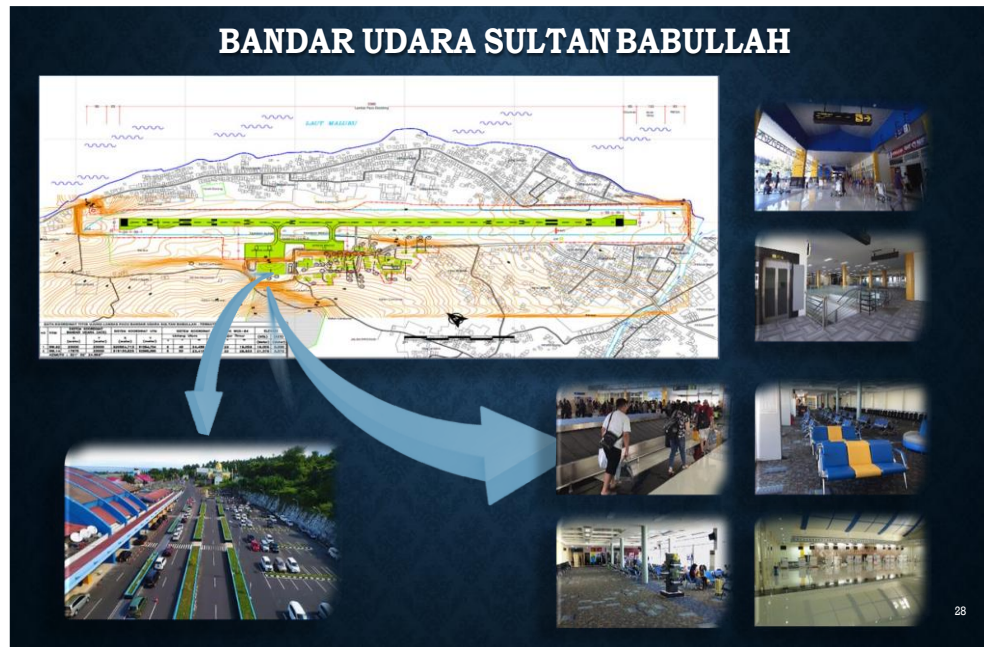
2.7. Penyajian Data

Data yang disajikan ialah data yang telah dianalisis berdasarkan hasil penelitian, selanjutnya hasil data tersebut dituangkan dalam bentuk grafik, tabel serta narasi yang bertujuan untuk memperjelas pengaruh antara variable.



BAB III HASIL PENELITIAN

3.1. Gambaran Lokasi Penelitian



Gambar 1.4 Lokasi Penelitian

Bandar Udara Sultan Babullah merupakan bandara domestik utama yang terletak di kota Ternate, Maluku Utara dan dikelola oleh UPBU Kelas II. Bandara ini dilengkapi fasilitas sisi udara berupa landasan pacu berukuran 2300 m x 45 m, serta fasilitas sisi darat yang terdiri dari terminal seluas 9600 m² dan area kargo seluas 2100 m². Sebagai satu-satunya bandara perintis terbesar di Maluku Utara, Sultan Babullah terus mengalami perkembangan yang pesat hingga saat ini.

3.2. Standar Operasional Prosedur (SOP) Bandar Udara Sultan Babullah Ternate

3.2.1. Fasilitas keamanan penerbangan dan Pelayanan Darurat

Dalam pendukung kesiapan operasional Bandar Udara akan dilakukan pengecekan kondisi fasilitas yang digunakan untuk memberikan jaminan keselamatan dan keamanan penerbangan sebelum dioperasikan antara lain menyiapkan fasilitas keamanan penerbangan berupa peralatan X-Ray, WMDT, dan peralatan lainnya dalam kondisi siap operasi, serta melakukan pengecekan fasilitas pelayanan darurat berupa kendaraan operasional unit PKP-PK dalam kondisi siap pakai.



3.2.2. Fasilitas sisi udara

Dalam mendukung kesiapan operasional Bandar Udara dan mengoptimalkan fasilitas sisi udara, personel terkait selalu melakukan pengecekan (patroli) di area landas pacu, *taxy way* dan apron untuk menjamin kondisi siap digunakan pesawat take off dan landing, serta melakukan pengecekan fasilitas ALS dan lainnya.

3.2.3. Fasilitas sisi darat

Dalam rangka mengoptimalkan fasilitas sisi darat bandar udara, para teknisi bangunan dan landasan senantiasa memastikan seluruh fasilitas yang berada di area sisi darat selalu dalam kondisi baik;

3.2.4. Fasilitas alat-alat berat

Dalam rangka mengoptimalkan fasilitas pada Alat-Alat Berat (A2B), personel A2B selalu melakukan pengecekan alat-alat berat berupa antara lain kendaraan operasional, traktor dan lain-lain dalam kondisi siap pakai;

3.2.5. Fasilitas penumpang

Dalam rangka mengoptimalkan fasilitas penumpang yang berada di terminal Bandar Udara, petugas tata terminal memiliki tugas antara lain melakukan koordinasi dengan beberapa unit yang bertujuan untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada penumpang Bandar Udara, pelaksanaan monitoring dan pengawasan pada utilitas fasilitas terminal bandara

3.2.6. Fasilitas cargo

Dalam mengoptimalkan fasilitas cargo, pengelola cargo bertugas untuk mengawasi barang yang dinaikkan dan diturunkan oleh Ground Handling; melakukan pengawasan terhadap isi barang menyangkut packing, label dan marka; melakukan pemeriksaan dokumen PTI, manifest dan lainnya; melakukan timbang barang dan membuat bukti timbang yang sudah disesuaikan dengan PTI dan manifest.

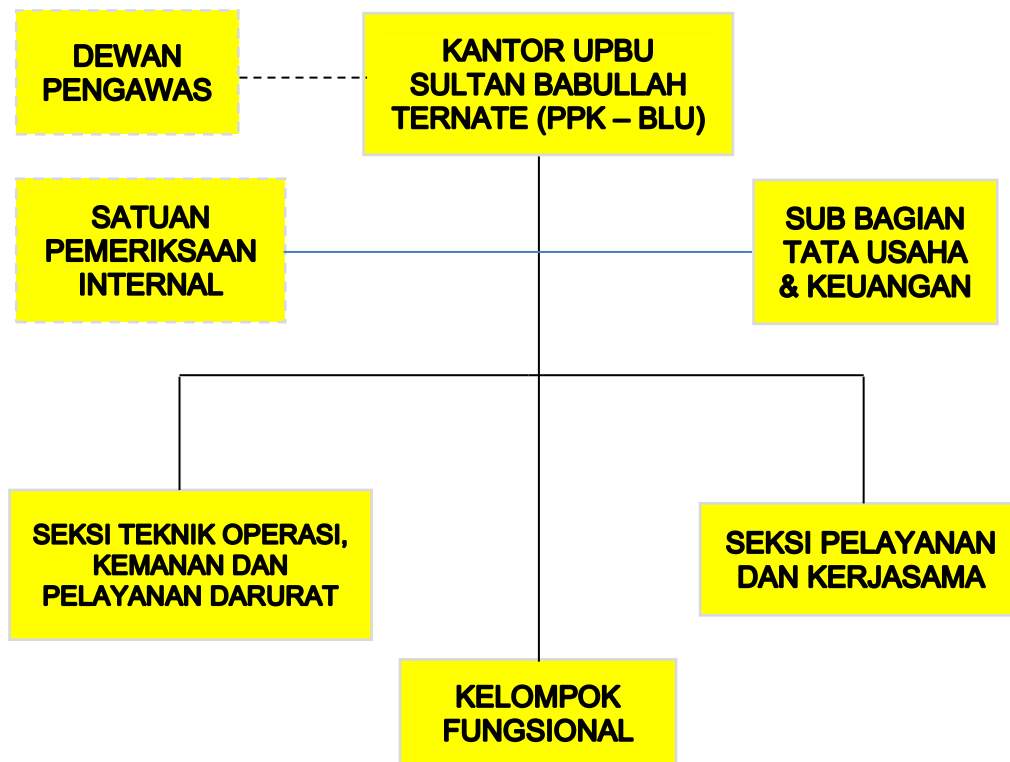
3.2.7. Pengelolaan dan pengendalian hygiene sanitasi

Dalam mengoptimalkan pengelolaan dan pengendalian Hygiene dan Sanitasi, petugas Hygiene dan Sanitasi bertugas untuk melakukan pengawasan sanitasi lingkungan di area terminal, kargo dan perkantoran; melakukan pengawasan terhadap kualitas dan ketersediaan air, makanan dan minuman yang ada di area terminal Bandar Udara; melakukan pembuangan sampah di area terminal dan cargo; mengawasi ketersediaan dan kelayakan toilet di area terminal Bandar Udara; serta pemeriksaan kesehatan para pegawai secara berkala yang dalam pelaksanaannya berkoordinasi dengan Kantor Karantina Kesehatan Pelabuhan.

3.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 118 tahun 2021 perubahan kelima atas Peraturan Menteri Nomor PM 40 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tatakerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara maka secara administratif Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara di Bina. Berikut adalah struktur organisasinya:





Gambar 1.5 Struktur Organisasi

3.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas adalah metode untuk memastikan kuesioner yang digunakan peneliti tepat dan sesuai untuk mengumpulkan data dari responden. Keputusan validitas diambil dengan membandingkan nilai R -hitung (hasil korelasi antara item pernyataan dengan total skor) dengan nilai R -tabel. Suatu item pernyataan dianggap valid jika R -hitung $>$ R -tabel, dan tidak valid jika R -hitung $<$ R -tabel. Sementara untuk menguji reliabilitas, digunakan nilai cronbach alpha sebagai dasar pengambilan kesimpulan.

Dalam rangka memastikan validitas dari setiap item pertanyaan, dilakukan penyelidikan korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan total skor variabel yang bersangkutan. Berdasarkan hasil yang tercatat pada Tabel 4.1, terungkap bahwa terdapat satu pernyataan yang terbukti tidak valid pada variabel beban kerja dan 6 pernyataan pada variabel *burnout*. Hal ini diperlihatkan pada variabel beban kerja yang salah satu item yang nilai r -hitung nya sebesar 0.417 yang kurang dari nilai r tabel yaitu 0.422. Demikian juga pada variabel *Burnout* terdapat 6 item pernyataan yang nilai r -hitungnya kurang dari nilai r tabel diantaranya 0.298, 0.283, 0.005, 0.392, 0.357, 0.342. Dalam upaya memastikan validitas dan akurasi analisis yang dilakukan, langkah selanjutnya adalah dengan mengeluarkan pertanyaan pertama dari variabel perilaku yang tidak valid ini.

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur konsistensi suatu sioner saat digunakan berulang kali dalam pengambilan data. Menurut Wiratna & rweni (2014), suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ Nilai ini menjadi standar untuk menentukan apakah instrumen pertanyaan



dalam kuesioner tersebut dapat diandalkan konsistensinya.

Diketahui bahwa, semua variabel baik variabel beban kerja, variabel produktivitas dan variabel *Burnout* memiliki nilai Croanbach Alpha lebih dari 0.6 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan konsisten.

Tabel 3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pertanyaan

Variabel	Ite pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keteranga n	Croanbach Alpha
Beban Kerja	Item 1	0,444	0.752*	Valid	0.791
	Item 2		0.739*	Valid	
	Item 3		0.704*	Valid	
	Item 4		0.720*	Valid	
	Item 5		0.417	Tidak Valid	
	Item 6		0.608*	Valid	
	Item 7		0.716*	Valid	
Produktifita s	Item 1	0,444	0.931*	Valid	0.960
	Item 2		0.734*	Valid	
	Item 3		0.915*	Valid	
	Item 4		0.793*	Valid	
	Item 5		0.702*	Valid	
	Item 6		0.942*	Valid	
	Item 7		0.923*	Valid	
	Item 8		0.891*	Valid	
	Item 9		0.832*	Valid	
	Item 10		0.921*	Valid	
<i>Burnout</i>	Item 1	0,444	0.559*	Valid	0.912
	Item 2		0.613*	Valid	
	Item 3		0.457*	Valid	
	Item 4		0.799*	Valid	
	Item 5		0.857*	Valid	
	Item 6		0.766*	Valid	
	Item 7		0.712*	Valid	
	Item 8		0.298	Tidak Valid	
	Item 9		0.547*	Valid	
	Item 10		0.283	Tidak Valid	
	Item 11		0.709*	Valid	
	Item 12		0.005	Tidak Valid	
	Item 13		0.392	Tidak Valid	



Item 14	0.873*	Valid
Item 15	0.357	Tidak Valid
Item 16	0.551*	Valid
Item 17	0.634*	Valid
Item 18	0.342	Tidak Valid
Item 19	0.762*	Valid
Item 20	0.503*	Valid
Item 21	0.597*	Valid
Item 22	0.649*	Valid

3.5. Hasil Analisis Univariat

Berdasarkan rekapitulasi data yang diperoleh dari petugas *Aviation security* di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate diperoleh karakteristik responden sebagai berikut.

1. Umur

Tabel. 3.2. Distribusi Frekuensi Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
< 35 Tahun	32	44.4
≥ 35 Tahun	40	55.6
Total	72	100.0

Berdasarkan tabel 3.2 diatas dapat dilihat distribusi responden berdasarkan umur dalam penelitian ini yang paling banyak di pada kelompok usia tua yaitu sebanyak 40 orang (55,6) sedangkan yang paling sedikit pada kelompok usia muda yaitu sebanyak 32 orang responden (44,4%).

2. Jenis Kelamin

Tabel. 3.3. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – laki	56	77.8
Perempuan	16	22.2
Total	72	100.0

Tabel 3.3, terlihat dari total 72 orang responden dalam penelitian ini, mayoritas nya adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56 orang (77,8%) sedangkan hanya 16 orang responden (22,2%) yang berjenis kelamin perempuan.



3. Pendidikan

Tabel. 3.4. Distribusi Frekuensi Pendidikan

Status Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D1 – S1	29	40.3
SD – SMA	43	59.7
Total	72	100.0

Dari tabel 3.4 diatas menunjukkan dari total 72 orang responden terdapat 43 orang (59,7%) yang berpendidikan paling tinggi SMA terbanyak, sedangkan responden dengan pendidikan paling tinggi S1 hanya 29 orang responden (40,3%)

4. Status Perkawinan

Tabel. 3.5. Distribusi Frekuensi Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Kawin	59	81.9
Belum Kawin	13	18.1
Total	72	100.0

Berdasarkan tabel 4.5. distribusi responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah menikah yaitu sebanyak 59 orang (81,9%) dan hanya 13 orang responden (18,1%) yang belum menikah dari 72 orang total responden.

5. Beban Kerja Mental

Tabel. 3.6. Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Beban Kerja Mental	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	45	62.5
Berat	27	37.5
Total	72	100.0

Berdasarkan tabel 3.6. distribusi responden berdasarkan beban kerja mental terlihat bahwa responden dengan beban kerja ringan sebanyak 45 orang responden (70,8%) dan responden dengan beban kerja berat sebanyak 27 orang responden (29,2%) dari 72 orang total responden.

6. Produktivitas

Tabel. 3.7. Distribusi Frekuensi Produktivitas

Produktivitas	Frekuensi	Persentase (%)
Produktif	48	66.7
Tidak Produktif	24	33.3
Total	72	100.0



Untuk distribusi frekuensi tingkat produktifitas responden dapat dilihat pada tabel 3.7, yang paling banyak adalah responden yang produktif yaitu sebanyak 48 orang responden (66,7%) sedangkan yang paling sedikit pada responden yang tidak produktif yaitu 24 orang responden (33,3%).

7. Burnout

Tabel. 3.8. Distribusi Frekuensi Burnout

Burnout	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Mengalami burnout	44	61.1
Mengalami burnout	28	38.9
Total	72	100.0

Berdasarkan tabel 3.8. Distribusi Frekuensi *Burnout* dapat dilihat bahwa mayoritas dari responden adalah yang tidak mengalami *Burnout* yaitu sebanyak 44 orang responden (61,1%) dan sebanyak 28 orang responden (38,9%) yang mengalami *Burnout* dari total 72 orang responden.

3.6. Hasil Analisis Bivariate

Analisis bivariat adalah analisis antar dua variabel yang bertujuan untuk mengetahui suatu interaksi antar variabel. Variabel yang dipakai pada uji bivariat terdapat dua yaitu variabel yaitu independen & variabel dependen. Uji *chi-square* SPSS menggunakan analisis *continuity correction* bertujuan untuk mengetahui terdapat tidaknya interaksi antar 2 kelompok sampel independen. analisis *continuity correction* digunakan untuk tabel 2x2, dipakai apabila tidak terdapat sel yg memiliki nilai expected count kurang menurut 5, skala data yang dipakai merupakan data kategorik (nominal & ordinal). Apabila nilai *asympt. Sig.* (dua sided) > 0,05 maka tidak terdapat dampak secara signifikan.

1. Hubungan Usia dengan Produktivitas

Tabel. 3.9. Hubungan Usia dengan Produktivitas

Usia	Produktivitas				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Produktif		Tidak produktif			
	n	%	n	%		
< 35 tahun	23	71.9	9	28.1	32	0.557
≥ 35 tahun	25	62.5	15	37.5	40	
Total	48	66.7	24	33.3	72	

Berdasarkan hasil analisis yang pada Tabel 3.9, lebih banyak responden dengan kelompok usia muda yaitu sebanyak 23 orang responden adalah produktif dan 25 orang responden dengan kelompok usia tua yang produktif dalam bekerja. Sedangkan sebanyak 15 orang responden dengan kelompok usia tua yang tidak produktif dibanding kelompok usia muda yang tidak produktif yaitu sebanyak 9 orang responden dalam bekerja. Selanjutnya, hasil uji *Chi-Square* yang telah dilakukan didapatkan nilai *asympt. Sig.* (2 sided) sebesar 0,557 > 0.05 artinya, tidak ada pengaruh langsung yang signifikan



antara umur responden dengan produktivitas.

2. Hubungan Jenis Kelamin dengan Produktivitas

Tabel. 3.10. Hubungan Jenis Kelamin dengan Produktivitas

Jenis kelamin	Produktivitas				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Produktif		Tidak produktif			
	n	%	n	%		
Laki – laki	43	76.8	13	23.2	56	0.002
Perempuan	5	31.3	11	68.8	16	
Total	48	66.7	24	33.3	72	

Dari hasil analisis yang terdokumentasikan pada Tabel 3.10, terlihat bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki yang produktif dalam bekerja yaitu berjumlah 43 orang responden dan hanya 13 orang responden yang tidak produktif. Sementara hanya ada 5 orang responden berjenis kelamin perempuan yang produktif dalam bekerja dan sebanyak 11 orang responden yang tidak produktif. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa *continuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* yang ditemukan adalah $0,002 < 0,05$ artinya, ada pengaruh langsung yang signifikan antara jenis kelamin responden dengan produktivitas.

3. Hubungan Pendidikan dengan Produktivitas

Tabel. 3.11. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas

Pendidikan	Produktivitas				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Produktif		Tidak produktif			
	n	%	n	%		
D1 – S1	23	79.3	6	20.7	29	0.106
SD – SMA	25	58.1	18	41.9	43	
Total	48	66.7	24	33.3	72	

Dari hasil analisis pada Tabel 3.11, terlihat bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan paling tinggi S1 yang produktif dalam bekerja yaitu sebanyak 23 orang responden (79,3) dibanding yang tidak produktif. Sementara itu sebanyak 25 orang responden (58,1%) adalah responden yang pendidikan paling tinggi SMA yang produktif dalam bekerja dibanding yang tidak produktif. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa *continuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* yang ditemukan adalah $0,106 > 0,05$ artinya, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara tingkat pendidikan dan produktivitas.



4. Hubungan Status Perkawinan dengan Produktivitas

Tabel. 3.12. Hubungan Status Perkawinan dengan Produktivitas

Status perkawinan	Produktivitas				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Produktif		Tidak produktif			
	n	%	n	%		
Kawin	43	72.9	16	27.1	59	0.040
Belum kawin	5	38.5	8	61.5	13	
Total	48	66.7	24	33.3	72	

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.12, tampaknya mayoritas responden atau petugas *Aviation security* yang sudah menikah produktif dalam bekerja yaitu berjumlah 39 orang responden dan sebanyak 21 orang reresponden yang tidak produktif. Sementara diantara 12 orang yang belum menikah terdapa 9 orang yang produktif dan hanya 3 orang yang tidak produktif. Melalui uji *Chi-Square*, ditemukan bahwa *countinuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* yang diperoleh adalah $0,737 > 0,05$ artinya, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara status perkawinan dengan produktivitas.

5. Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas

Tabel. 3.13. Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas

Beban kerja mental	Produktivitas				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Produktif		Tidak produktif			
	n	%	n	%		
Ringan	35	77.8	10	22.2	45	0.020
Berat	13	48.1	14	51.9	27	
Total	48	66.7	24	33.3	72	

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.13, mayoritas responden dengan beban kerja ringan yang produktif dalam bekerja, yakni sebanyak 35 orang responden sedangkan hanya sebagian kecil responden dengan beban kerja ringan yang tidak produktif dalam bekerja yakni 10 orang responden. Sementara diantara 27 orang responden dengan beban kerja berat, sebanyak 14 orang yang tidak produktif dan 13 orang responden lainnya produktif dalam bekerja. Hasil uji *Chi-Square* ditemukan bahwa *countinuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* yang diperoleh adalah $0.020 < 0,05$ artinya, ada pengaruh langsung yang signifikan antara beban kerja petugas *Aviation security* dengan produktivitas dalam bekerja.



6. Hubungan *Burnout* dengan Produktivitas

Tabel. 3.14. Hubungan *Burnout* dengan Produktivitas

<i>Burnout</i>	Produktivitas				Total	<i>Asymp. Sig. (2-sided)</i>
	Produktif		Tidak produktif			
	n	%	n	%		
Tidak Mengalami <i>Burnout</i>	33	75.0	11	25.0	44	0.104
Mengalami <i>Burnout</i>	15	53.6	13	46.6	28	
Total	48	66.7	24	33.3	72	

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.14, mayoritas responden yang tidak mengalami *burnout* produktif dalam bekerja, yakni sebanyak 33 orang responden sedangkan hanya sebagian kecil responden dengan beban kerja ringan yang tidak produktif dalam bekerja yakni 10 orang responden. Sementara diantara 28 orang responden yang mengalami *burnout*, sebanyak 15 orang yang produktif dan 13 orang responden lainnya tidak produktif dalam bekerja. Hasil uji *Chi-Square* didapatkan nilai *continuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* sebesar $0.104 > 0,05$ artinya, tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara *burnout* petugas *Aviation security* dengan produktivitas dalam bekerja.

7. Hubungan Umur dengan *Burnout*

Tabel. 3.15. Hubungan Umur dengan *Burnout*

Umur	Burnout				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Tidak Mengalami		Mengalami			
	n	%	n	%		
< 35 tahun	16	50.0	16	50.0	32	0.137
≥ 35 tahun	28	70.0	12	30.0	40	
Total	44	44.0	28	38.9	72	

Berdasarkan hasil analisis yang pada Tabel 3.15, terlihat lebih banyak kelompok usia muda yang mengalami *burnout* yaitu sebanyak 16 orang responden dan 16 orang responden lainnya yang tidak mengalami *burnout*. Sedangkan dari 40 responden dengan kelompok usia tua hanya 12 orang yang mengalami *burnout* sementara 28 orang diantaranya tidak mengalami *burnout*. Selanjutnya, hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa *continuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* sebesar $0,137 > 0,05$ artinya, tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara umur responden dengan *burnout*.



8. Hubungan Jenis Kelamin dengan *Burnout*

Tabel. 3.16. Hubungan Jenis Kelamin dengan *Burnout*

Jenis kelamin	Burnout				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Tidak Mengalami		Mengalami			
	n	%	n	%		
Laki – laki	36	64.3	20	35.7	56	0.457
Perempuan	8	50.0	8	50.0	16	
Total	44	61.1	28	38.9	72	

Dari hasil analisis yang terdokumentasikan pada Tabel 3.16, terlihat bahwa persentase mayoritas responden yang berjenis kelamin perempuan yang mengalami *burnout* yaitu berjumlah 8 orang responden (50,0%) jika dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 20 orang (35,7%). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa *countinuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* sebesar $0.457 > 0,05$ artinya, tidak ada pengaruh langsung antara jenis kelamin responden dengan *burnout*.

9. Hubungan Pendidikan dengan *Burnout*

Tabel. 3.17. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan *Burnout*

Pendidikan	Burnout				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Tidak mengalami		Mengalami			
	n	%	n	%		
D1 – S1	17	58.6	12	41.4	29	0.913
SD – SMA	27	62.8	16	37.2	43	
Total	44	61.1	28	38.9	72	

Dari hasil analisis pada Tabel 3.17, terlihat bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan paling tinggi SMA yang tidak mengalami *burnout* dalam bekerja yaitu sebanyak 27 orang responden dan 16 orang responden diantaranya mengalami *burnout*. Sedangkan yang paling sedikit responden yang berpendidikan paling tinggi S1 yang tidak mengalami *burnout* sebanyak 17 orang respinden dan 12 orang diantaranya mengalami *burnout*. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa *countinuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* sebesar $0.913 > 0,05$ artinya, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan *burnout*.



10. Hubungan Status Perkawinan dengan *Burnout*

Tabel. 3.18. Hubungan Status Perkawinan dengan *Burnout*

Status perkawinan	Burnout				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Tidak Mengalami		Mengalami			
	n	%	n	%		
Kawin	40	67.8	19	32.2	59	0.030
Belum kawin	4	30.8	9	69.2	13	
Total	44	61.1	28	38.9	72	

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.18, tampaknya persentase mayoritas responden atau petugas *Aviation security* yang belum kawin yang mengalami *burnout* yaitu sebanyak 9 orang responden (69,2%) dibanding persentase responden dengan status kawin yaitu sebanyak 19 orang responden (32,2%). Melalui uji *Chi-Square* ditemukan bahwa *continuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* sebesar $0.030 < 0,05$ artinya, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara status perkawinan dengan *burnout*.

11. Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout*

Tabel. 3.19. Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout*

Beban kerja mental	Burnout				Total	Asymp. Sig. (2-sided)
	Tidak Mengalami		Mengalami			
	n	%	n	%		
Ringan	36	80.0	9	20.0	45	0.000
Berat	8	29.6	19	70.4	27	
Total	44	61.1	28	38.9	72	

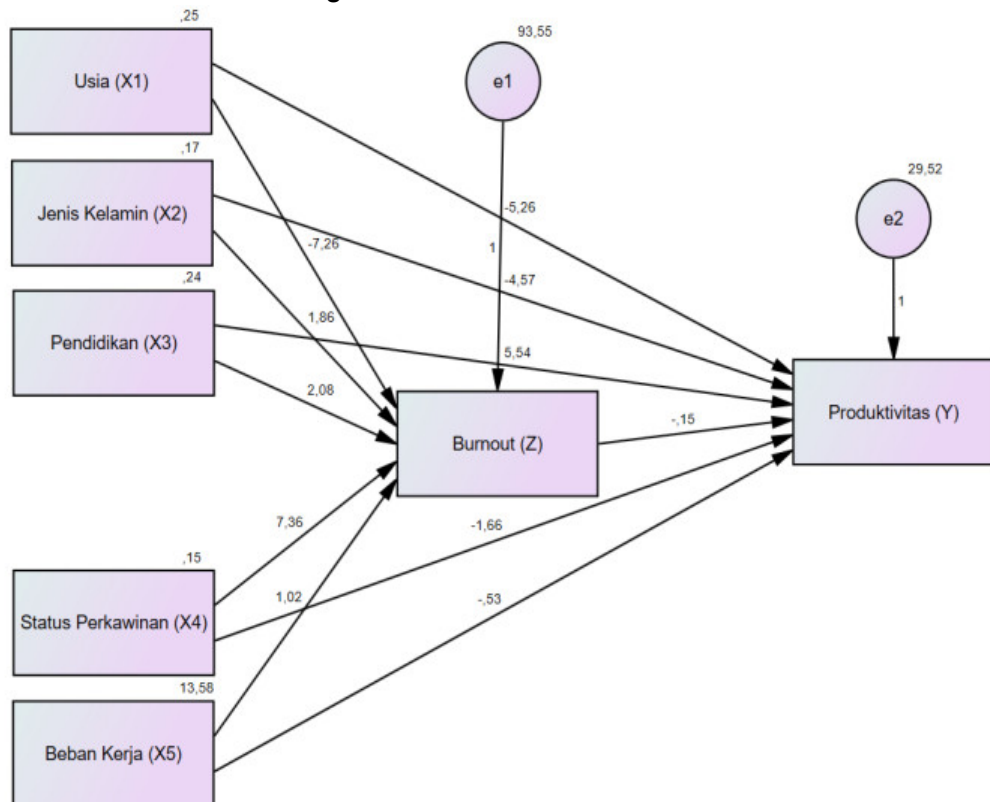
Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.19, terlihat diantaranya mayoritas responden yang dengan beban kerja berat yang mengalami *burnout* yaitu sebanyak 19 orang responden (70,4%). Sedangkan hanya 9 orang responden dengan beban kerja ringan yang mengalami *burnout* (20,0%). Hasil uji *Chi-Square* ditemukan bahwa *continuity correction* nilai *asymp. Sig. (2 sided)* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara beban kerja petugas *aviation security* dengan *burnout*.



3.7. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) variabel Intervening dengan AMOS

Variabel mediasi merupakan variabel yang menjadi perantara antara variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat variabel intervening adalah secara konseptual/teoritik bisa berperan sebagai variabel dependen dan juga bisa sebagai variabel independen.

Model Variabel Intervening



Gambar 1.6 Model Variabel Intervening



3.7.1. Pengaruh Langsung Variabel Eksogen terhadap variabel Endogen dan Intervening

Tabel 3.20. Pengaruh Langsung Variabel Eksogen terhadap Endogen

Jalur	Estimate (β)	S.E.	C.R.	P values	Kesimpulan
X1 ---> Y	-5,260	1,456	-3,613	,000	Negatif, signifikan
X2 ---> Y	-4,570	1,638	-2,790	,005	Negatif, signifikan
X3 ---> Y	5,544	1,386	4,000	,000	Positif, signifikan
X5 ---> Y	-,530	,189	-2,807	,005	Negatif, signifikan
Z ---> Y P	-,149	,067	-2,228	,026	Negatif, signifikan
X1 a ---> Z d	-7,264	2,444	-2,973	,003	Negatif, signifikan
X4 ---> Z	7,360	3,175	2,318	,020	Positif, signifikan
X5 ---> Z	1,018	,314	3,245	,001	Positif, signifikan

Tabel 3.20 Hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dengan AMOS menunjukkan nilai *Estimate* (*Coefficient Beta*), Standard Error (S.E), C.R dan p values variabel yang secara langsung berpengaruh signifikan maupun tidak signifikan baik positif maupun negatif. Diantaranya variabel yang secara langsung berpengaruh signifikan dan positif (berbanding lurus) adalah variabel pendidikan (X3) terhadap produktivitas (Y) dengan nilai koefisien beta 5,544 (positif) dan nilai p values sebesar 0,000, variabel status perkawinan (X4) terhadap *burnout* (Z) dengan nilai koefisien beta 7,360 (positif) dan nilai p values 0,020, dan variabel beban kerja (X5) terhadap *burnout* (Z) dengan nilai koefisien beta 1,018 dan p values 0,001. lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Sementara variabel yang secara langsung berpengaruh signifikan dan negatif (berbanding terbalik) diantaranya adalah variabel usia (X1), jenis kelamin (X2), variabel beban kerja (X5), variabel *burnout* (Z) terhadap variabel Produktivitas (Y) dan variabel usia (X1) terhadap variabel *burnout* (Z). Dengan nilai p values lebih kecil atau kurang dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu $\alpha = 0,05$.



3.7.2. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Eksogen Terhadap Endogen Melalui Variabel Intervening

Tabel 3.21. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Eksogen Terhadap Endogen Melalui Variabel Intervening

Pengaruh Tidak Langsung			Jalur Koefisien	P value
Usia	→ Burnout →	Produktivitas	0.073	0.035
Jenis Kelamin	→ Burnout →	Produktivitas	-0.016	0.204
Pendidikan	→ Burnout →	Produktivitas	-0.021	0.210
Status Perkawinan	→ Burnout →	Produktivitas	-0.057	0.039
Beban Kerja	→ Burnout →	Produktivitas	-0.076	0.041

Tabel 3.21. Hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening terlihat bahwa: secara tidak langsung variabel Usia memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas melalui burnout yaitu dengan nilai koefisien sebesar 0,073 (positif) dan p-value 0,035 (signifikan) $< 0,05$ yang ditetapkan, secara tidak langsung variabel jenis kelamin tidak memiliki pengaruh signifikan (negatif) terhadap produktivitas melalui *burnout* dengan nilai koefisien = -0,016 (negatif) dan p-value 0,204 $> 0,05$ yang ditetapkan dan variabel pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan (negatif) terhadap produktivitas melalui *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,021 (negatif) dan nilai p-value sebesar 0,210 $> 0,05$ yang ditetapkan, selanjutnya variabel status perkawinan memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif terhadap produktivitas melalui *burnout* dengan jalur koefisien sebesar -0,057 (negatif) dan nilai p-value 0,039 $< 0,05$ yang ditetapkan. Beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif terhadap produktivitas melalui *burnout* dengan nilai jalur koefisien sebesar 0,076 (negatif) dan p-value 0.041 $< 0,05$ yang ditetapkan.

Variabel yang memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap produktivitas melalui *burnout* adalah variabel usia (pengaruh positif), Status Perkawinan (pengaruh negatif) dan variabel Beban Kerja (pengaruh negatif) sedangkan Jenis Kelamin dan Pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui *burnout*.

