

## ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA INSPEKTUR NAVIGASI PENERBANGAN PADA KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR

*Analysis of the Effect of Workload and Work Stress on the Performance of Air Navigation Inspectors at the Airport Authority Office Region V Makassar.*

### Nama Penulis ✉

Muhammad Adli<sup>1\*</sup>, Mujahid<sup>2</sup>, Muhammad Ridwan Arif<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

\*Email: [muhadli3010@gmail.com](mailto:muhadli3010@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja inspektur navigasi penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil Penelitian ini menemukan dan menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap variabel kinerja inspektur navigasi. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja inspektur navigasi penerbangan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja inspektur navigasi penerbangan. Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja inspektur navigasi penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil ini memberikan gambaran bahwa beban kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh inspektur navigasi penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar telah memberikan pengaruh yang negatif terhadap organisasi.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Inspektur Navigasi.*

### Abstract

*This research aims to determine the analysis of the effect of workload and work stress on the performance of air navigation inspectors at the Airport Authority Office Region V Makassar. The results of this study found and showed that both independent variables workload and work stress have a negative effect on the variable performance of navigation inspectors. The partial statistical test results show that workload has a negative and significant effect on the performance of air navigation inspectors, and work stress has a negative and significant effect on the performance of air navigation inspectors. The results of the simultaneous statistical test show that workload and work stress significantly effect the performance of air navigation inspectors at the Airport Authority Office Region V Makassar. These results illustrate that the workload and work stress experienced by air navigation inspectors at the Airport Authority Office Region V Makassar have negatively impacted the organization.*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Performance of Navigation Inspectors*

## PENDAHULUAN

Moda transportasi udara menjadi pilihan masyarakat dalam mendukung percepatan dan perpindahan barang, jasa maupun manusia dari satu tempat ke tempat lain. Moda transportasi udara mempunyai banyak keunggulan dibanding moda transportasi lain seperti moda transportasi darat dan moda transportasi laut, keunggulan tersebut dapat dideskripsikan dari beberapa sisi yakni sisi kecepatan, keamanan dan teknologi yang dipunyai, hal ini yang membedakannya dengan jenis transportasi yang lain.

Jika memperhatikan bentuk Negara Indonesia yang terdiri ribuan pulau yang dipisahkan oleh luasnya lautan dari ujung timur sampai ujung barat, maka sangat tepat jika moda transportasi udara menjadi pilihan masyarakat untuk melakukan kegiatan perekonomian untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Bandar udara sangat penting bagi masyarakat karena berfungsi sebagai pusat transportasi udara, memfasilitasi perjalanan, perdagangan dan pariwisata serta meningkatkan konektivitas dan aksesibilitas, terutama di daerah terpencil. Bandara juga berperan dalam pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja dan mendukung respon cepat terhadap bencana.

Menurut (Komaruddin, A, 2012) pendapat beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan memperhatikan intensitas pelaksanaan pengawasan pada wilayah kerja Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar secara tidak langsung menjadi beban kerja bagi para Inspektur Navigasi Penerbangan. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi Inspektur Navigasi Penerbangan dikarenakan waktu yang diberikan dalam pelaksanaan terlampau singkat dengan banyaknya *checklist* pengawasan yang harus diselesaikan dan banyaknya area yang harus diperiksa oleh seorang Inspektur serta terdapat beberapa daerah yang tidak mudah dijangkau dengan 1 (satu) transportasi. Disisi lain Inspektur dituntut untuk melaksanakan pengawasan dengan optimal demi menjamin terpenuhinya *safety, security, services* dan *compliance*.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan faktor psikis. Faktor fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri, sedangkan faktor psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beban kerja bisa dialami oleh seorang pegawai karena ada tekanan tugas dari seorang pemimpin yang harus diselesaikan tepat waktu dengan adanya tekanan dan beban tersebut Inspektur bisa mengalami stres akibat banyaknya beban yang diberikan.

Stres kerja bisa berdampak buruk pada kinerja pegawai, karena apabila pegawai mengalami stres tentunya semangat kerja menjadi menurun dengan semangat kerja menurun maka kinerja seorang pegawai juga ikut menurun. Menurut (Prabu, M, 2005) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Ini dapat terjadi

karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Dengan melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stress baik dampak positif maupun negatifnya terhadap kinerja pegawai, maka sudah seharusnya stres kerja mendapat perhatian dalam suatu instansi.

Hampir semua kegiatan instansi menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses operasional memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang telah ditentukan oleh instansi. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan instansi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Rivai, V, 2005) bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Agar dapat memastikan bahwa kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut di atas, maka diperlukan evaluasi, sehingga dapat diketahui secara jelas dan pasti apa yang harus dilakukan oleh instansi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan masalah pokok di atas peneliti perlu mengetahui lebih jauh serta mengamati tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan. Peneliti mengambil judul penelitian yaitu “**Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**”.

## **METODOLOGI**

Dalam Penelitian ini, menggunakan metode penelitian jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif (Hardani, 2020). Penelitian ini dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, Jalan Bandara Baru, Mandai, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun Waktu pelaksanaan yaitu bulan Mei sampai dengan Juni 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar sebanyak 41 personel. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 personel Inspektur Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden penting untuk mengetahui jenis kelamin Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang dapat menjadi pertimbangan dalam melihat seberapa besar performansi dilihat dari karakteristik meliputi jenis kelamin. Data mengenai jenis kelamin responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<i>Jenis kelamin</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>Laki-laki</i>	25	60,98
<i>Perempuan</i>	16	39,02
<i>Jumlah</i>	41	100 %

*Sumber Data Diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi kuesioner yang di bagikan kepada Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau sebesar 60,98%. Sedangkan selebihnya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang total responden atau sebesar 39,02%.

#### **Responden berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia penting karena usia dapat memengaruhi berbagai aspek perilaku, preferensi, dan pengalaman responden. Usia seringkali berkorelasi dengan tingkat kematangan, pengalaman, dan kondisi fisik, yang semuanya dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merespon suatu pertanyaan atau fenomena dalam penelitian

**Tabel 2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 - 30 tahun	18	43,90
31 - 40 tahun	16	39,02
41 - 50 tahun	7	17,07
Lebih dari 50 tahun	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil olahan data, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata usia Inspektur Navigasi Penerbangan Kantor Otoritas Bandar Udara adalah berusia 20-20 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 43,90%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 39,02%, dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 17,07%. Dengan demikian dominasi usia 20-30 tahun ke atas menunjukkan bahwa Inspektur Navigasi Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar memiliki pengalaman kerja dibidangnya sehingga memungkinkan untuk menjalankan tugasnya secara professional..

#### **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**

Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Arah hubungan negatif yang berarti menunjukkan bahwa

ketika beban kerja tinggi, maka kinerja inspektur Navigasi Penerbangan akan menurun dan begitu pula sebaliknya, ketika beban kerja rendah maka akan meningkatkan kinerja inspektur Navigasi Penerbangan. Artinya beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja inspektur navigasi penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Stres, kelelahan, penurunan kualitas inspeksi, peningkatan risiko kesalahan, penurunan motivasi, masalah kesehatan, dan penurunan produktivitas adalah beberapa konsekuensi negatif dari beban kerja yang tidak dikelola dengan baik. Penting bagi manajemen untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi beban kerja, seperti menambah jumlah inspektur, mendistribusikan tugas secara merata, menyediakan sumber daya yang memadai, dan memperbaiki kebijakan dan prosedur. Sesuai hasil penelitian, upaya terakhir yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah beban kerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar adalah memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu penggunaan waktu kerja. Nilai rata-ratanya sebesar 4,17 dan berada pada rentang nilai "Cukup Tinggi". Perbaikan penggunaan waktu kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan agar inspektur navigasi penerbangan jangan sampai menggunakan waktu istirahat untuk bekerja dan tidak sampai bekerja melebihi durasi jam kerja normal yang ditentukan oleh instansi.

Dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh teori menurut Harini, S. dalam (Agusti *et.al.* 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Alifah (2020). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Candra Puuspita Dewi (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Profesi Inspektur Navigasi Penerbangan cukup berbeda dibandingkan dengan profesi pekerjaan yang lain dikarenakan sifat pekerjaannya yang sangat regulatif, teknis dan berhubungan langsung dengan keselamatan penerbangan. Karakteristik beban kerjanya mencakup tanggung jawab yang tinggi terhadap keselamatan penerbangan dengan berbagai aspek yang harus dilakukan pengawasan antara lain organisasi, prosedur, fasilitas, personel dan dokumen. Diperlukan pemahaman yang mendalam terhadap regulasi baik nasional maupun internasional serta dituntut untuk mengetahui teknologi terbaru di bidang navigasi penerbangan.

### **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar "cukup tinggi". Hal ini harus mendapatkan perhatian serius perusahaan karena stres kerja yang cukup tinggi dapat membuat kinerja inspektur Navigasi Penerbangan tidak maksimal. Dalam penelitian ini untuk mengukur stres kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar digunakan 5 (lima) indikator yaitu tuntutan kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja dan suatu pekerjaan dan karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Artinya jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, kinerja inspektur

dapat menurun secara signifikan, yang dapat membahayakan keselamatan penerbangan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja inspektur navigasi penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Gangguan fungsi kognitif, penurunan kualitas inspeksi, peningkatan risiko kesalahan, penurunan motivasi, masalah kesehatan, penurunan produktivitas, dan konflik interpersonal adalah beberapa konsekuensi negatif dari stres kerja yang tidak dikelola dengan baik. Penting bagi manajemen untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja, seperti memberikan dukungan yang memadai, mengurangi konflik peran, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menawarkan program manajemen stres.

Sesuai hasil penelitian, upaya terakhir yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah stres kerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar adalah memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu indikator tuntutan kerja. Nilai rata-ratanya sebesar 3,37 dan berada pada rentang nilai "cukup tinggi". Perbaikan dapat dilakukan dengan

lebih memperhatikan inspektur navigasi penerbangan yang menunjukkan gejala-gejala stres pada indikator tuntutan saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian gejala yang paling banyak ditunjukkan yaitu perilaku makan yang tidak normal dan sering mencari-cari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Alifah (2020) dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ kantor cabang fatmawati.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Demak, Arif, dan Andre (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja pada karyawan dapat diminimalisir dengan memberikan kegiatan dan hiburan pada karyawan, seperti adanya acara rekreasi bersama dan memberikan fasilitas olahraga yang dapat dilakukan untuk mengurangi angka stres kerja.

Stres kerja yang paling sering dialami oleh Inspektur Navigasi Penerbangan adalah harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi. Seluruh area pengawasan harus diperiksa secara teliti oleh seorang inspektur akan tetapi terkendala dengan waktu dan anggaran yang terbatas sehingga pengawasan yang dilakukan bisa melebihi dari jam kerja normal yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental dari inspekturnya.

### **Pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Beban kerja dan stres kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan stres kerja saling berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, menurut pendapat Riny Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dan jika stres kerja pegawai meningkat juga dapat menurunkan kinerja pegawai. Artinya kondisi beban kerja dan stres kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan.

Dengan kondisi tingkat beban kerja dan stres kerja yang rendah akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari beban kerja dan stres kerja yang tinggi karyawan akan adanya penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu dalam manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Riggio dalam Hapzi dkk (2022) menyatakan beban kerja adalah tugas tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.

Dengan pembahasan diatas, maka hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wa Yuyun, Elsina H Aponnp, Maria Marlyn Tetelepta (2021), tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon bahwa dalam penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Untuk mengatasinya, CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon harus berupaya menurunkan beban kerja dengan cara memperhatikan kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Tingkat stres karyawan juga harus dikurangi dengan cara memperhatikan gejala-gejala stres karyawan pada indikator psikologis, fisik, dan perilaku agar kinerja karyawan meningkat.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Besaran beban kerja yang diberikan kepada Inspektur Navigasi Penerbangan akan sangat mempengaruhi kinerjanya.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Tuntutan kerja yang besar dapat menambah stres kerja dari Inspektur Navigasi Penerbangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisiknya.
3. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Inspektur Navigasi Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Agusti, R. dan N. P. Pertiwi (2020). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Ekonomi
2. Alifah, E. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati*. Journal of Management and Bussines (JOMB), II, 83–98.
3. Andre, S. T., Arif, H. M., & Demak, C. Y. S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 2(03), 353–365.
4. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: Rosda.
5. Asih, Y, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja (Pertama)*. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang.
6. Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-jurnal Akuntansi, 18(2), 1314-1342.
7. Chandra, R & Adriansyah, D. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol. 6, No. 1.
8. Dewi, I, G, A, C, P I., Sapta, K, S & Sudja, I, N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Petang, Badung, Bali*. Emas, 4(4), 998–1008.
9. Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
10. Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*.
11. ----- (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VII*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
12. Hapzi, I, S, & Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. Jurnal Ilmu Multidisplin 1.1: 83-93.
13. Hasibuan, M, SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
14. Iskamto, D. (2021). *Stress and Its Impact on Employee Performance*. International Journal of Social and Management Studies (IJOMAS), 02(03).
15. Komaruddin, A. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. PT. Rineka Cipta.
16. KP 182 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Pengawasan Inspektur Navigasi Penerbangan. (n.d.).
17. Luh Kadek Budi Martini. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
18. Muhammad Jawad, Mohammad Iqbal. (2018). *Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 62, No. 1
19. PM 41 Tahun 2011 Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara. (n.d.).

20. PM 59 Tahun 2015 tentang Kriteria, Tugas dan Tanggung Jawab Inspektur Penerbangan. (n.d.).
21. Prabu, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
22. Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah*. Jakarta: Widya Cipta, 2(1).
23. Priyatno, D. (2008). *Mandiri belajar SPSS: untuk analisis data dan uji statistik*.
24. Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
25. Robbins, S, P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
26. Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Salemba Empat.
27. Rumawas, W. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
28. Silaen, S. (2021). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
29. Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya
30. Sudrajat, N. A., Afrianty, T. W., & Administrasi, F. I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Stres Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 67(1), 8–14.
31. Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian (Anya, Ed.; 6th ed.)*. Alfabeta.
32. Sulastri, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. *J Manag Bussines [Internet]*. 2020;2(1):83–98.
33. *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan*. (n.d.).
34. W Yuyun., Aponno, E, H., Tetelepta, M, M. (2021). [Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon](#). *Jurnal Administrasi Terapan*.