

Hubungan Antara Beban Kerja dengan *Burnout* pada Pegawai *Aviation Security* di Bandara Internasional Minangkabau

Purwanti Endah Rahayu¹, Harri Kurniawan²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
e-mail: endahrahayupsikolog@gmail.com¹, arikkurniawan17@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *Aviation Security*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai *Aviation Security* yang berjumlah 54 Orang, dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Indeks daya beda item pada skala beban kerja ini bergerak dari $r_{ix} = 0,306$ sampai dengan $r_{ix} = 0,810$, dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha 0,927$ dan Indeks daya beda item pada skala *burnout* dengan $r_{ix} = 0,429$ sampai dengan $r_{ix} = 0,859$, dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha 0,949$. Penelitian ini menggunakan skala beban kerja dan skala *burnout*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu menggunakan skala likert. Berdasarkan analisis data nilai korelasi adalah 0,437 dengan nilai signifikan 0,00, maka dapat diartikan hipotesis diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *aviation security* di Bandara Internasional Minangkabau. Adapun sumbangan efektif dari variabel beban kerja dengan *Burnout* adalah sebesar 19%.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Burnout, Aviation Security*

Abstract

This study aims to determine the relationship between workload with burnout an employees aviation security in Minangkabau Internasional Airport. The independent variables in this study is workload and burnoutis the dependent variable. Measuring instrument used in this study is the scale of workload and burnout. The sampling technique in this study using non probability sampling technique. The sample in this study was 54 employees aviation security in Minangkabau Internasional Airport. Validity and reliability in this study using Cronbach Alpha. Results validity coefficients on workload scale moves from $r_{xy} = 0,306$ up to 0,810 while burnout moves from $r_{xy} = 0,429$ up to 0.859. Workload with reliability coefficient $\alpha = 0,927$, while the scale of burnout $\alpha = 0,949$. Based on data analysis, correlation values of 0,437 with a be accepted level of 0.000 which means that the hypothesis normal. This shows that there is a positive relationship between workload with burnout an employees aviation security in Minangkabau Internasional Airport. The effective contribution of workload with burnout is 19%.

Keywords: *Workload, Burnout, Aviation Security*

PENDAHULUAN

Bandar udara (bandara) memegang peranan penting bagi suatu negara maupun daerah. Bandara merupakan gerbang atau pintu masuk dari suatu daerah atau sebagai fasilitator yang menghubungkan antara satu dengan daerah lainnya. Peran bandara menurut

Dirjen Perhubungan Udara diantaranya: sebagai simpul dalam jaringan transportasi udara sesuai hierarki bandar udara, pintu gerbang kegiatan perekonomian, tempat kegiatan alih moda transportasi, pendorong dan penunjang kegiatan industri, perdagangan dan pariwisata, pembuka isolasi daerah, serta prasarana memperkuat wawasan nusantara dan kedaulatan negara (Ekaputri, 2013).

Bandar udara adalah kawasan di dataran dan perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya (Undang-Undang No. 1 tentang penerbangan dan PM.69 Tahun 2013 tentang Tata Letak dan Fasilitas Bandar Udara dan Kelembagaan Badan Usaha Operasional Bandar Udara Nasional). Bandara secara umum mempunyai fungsi sebagai: tempat yang memfasilitasi keberangkatan dan kedatangan penumpang pesawat, tempat bongkar/muat barang atau naik/turun penumpang, tempat perpindahan (*interchange*) antar transit. Fungsi tersebut dilaksanakan oleh manajemen bandara yang terbagi menjadi bagian Manajer, Administrasi dan Operasional Bandara. Dimana lebih dari lima puluh persen fungsi dijalankan oleh bagian Operasional, sehingga bagian Operasional memiliki peran dan tanggung jawab lebih besar dari pada bagian lainnya (Kustoro, 2012).

Bandara merupakan pelabuhan moda transportasi udara yang merupakan jenis moda transportasi yang cukup diminati masyarakat saat ini karena menawarkan kenyamanan dan efisiensi waktu, terlebih dengan munculnya maskapai penerbangan *low-cost carrier* yang menawarkan jasa angkutan udara dengan biaya yang cukup terjangkau. Tercatat selama Triwulan I - 2015 jumlah penumpang moda transportasi udara baik penerbangan domestik maupun penerbangan internasional mengalami kenaikan dibandingkan periode sama tahun 2014. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, penumpang penerbangan domestik pada bulan Maret 2015 mencapai 5,1 juta orang, naik 8,35 persen dibandingkan bulan Februari 2015 sebanyak 4,7 juta orang dan semakin meningkat (Ekaputri, 2013).

Di Indonesia bandara dikelola oleh pihak yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan kapasitasnya. Bandara di Indonesia pada prinsipnya diselenggarakan oleh pemerintah, dibawah Direktorat Jendral Perhubungan Udara, yang kemudian dilimpahkan kepada TNI AU (LANUD) yang mengelola bandara untuk kepentingan militer. Untuk penerbangan sipil, bandara dikelola oleh PT Angkasa Pura I untuk wilayah Indonesia Tengah dan Timur, dan PT Angkasa Pura II (selanjutnya disebut Angkasa Pura II) untuk wilayah Indonesia Barat (Ekaputri, 2013).

Bandara Internasional Minangkabau (selanjutnya disingkat BIM) merupakan salah satu bandara unggulan yang dikelola Angkasa Pura II, BIM juga merupakan bandara peringkat ke-10 dengan *runway* terpanjang se-Indonesia, selain itu BIM juga merupakan bandara pertama di dunia yang menggunakan nama etnis. Namun kondisi bandara dan infrastruktur yang sudah cukup tua, terutama infrastruktur penunjang aktivitas pengamanan, serta kurangnya personil *avsec* (*aviation security*) menjadi tantangan tersendiri yang dihadapi oleh BIM dalam penanganan keamanan bandara. Apalagi dalam peningkatan status kuning ini sangat dibutuhkan tenaga ekstra dari personil *avsec*, dan dibutuhkan fasilitas-fasilitas pengamanan yang mumpuni dan dalam kondisi prima (Ekaputri, 2013).

Salah satu pihak yang bertanggung jawab atas keamanan bandara adalah pegawai *avsec* (*aviation security*) adalah personil keamanan penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau surat tanda kecakapan petugas (SKTP) yang diberi tugas dan tanggung jawab dibidang keamanan penerbangan. *Aviation security* sendiri telah dikenal awal ke 20 ketika terjadi pembajakan pesawat udara di Peru tahun 1931. Kejadian ini merupakan tindakan kejahatan (melawan hukum) di udara yang pertama terhadap penerbangan sipil yang kemudian terjadi berulang-ulang menimpa berbagai penerbangan sipil. Setelah kejadian tersebut *avsec* diberikan tugas pokok untuk menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan sipil Indonesia dari tindakan melawan hukum dan juga memberikan perlindungan keamanan terhadap awak pesawat udara, pesawat udara, penumpang, instansi

bandar udara, para petugas didarat, masyarakat dan pengguna jasa penerbangan lainnya dari tindakan hukum (Ekaputri, 2013).

Berdasarkan dokumen PKPS (Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil) 139 Penyelenggara Bandar Udara memiliki kewajiban untuk menaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan dibidang kebandarudaraan, lalu lintas udara, keamanan dan keselamatan penerbangan serta pengelolaan lingkungan. Tiga penyelenggara bandar udara harus dapat melindungi bandar udara dari segala bentuk tindakan yang mengancam keamanan dan keselamatan penerbangan. Untuk itu setiap bandar udara harus memiliki suatu unit kerja yang bertugas untuk memelihara, melindungi dan mengamankan manusia dan material secara fisik dari segala bentuk ancaman keamanan yang ditimbulkan oleh manusia dan barang di daerah lingkungan kerja bandar udara, yakni Unit Pengamanan Penerbangan atau *aviation security* selanjutnya disebut *avsec* (Ekaputri, 2013).

Avsec di Indonesia sendiri bertugas sebagai pengamanan bandar udara adalah sebuah unit kerja yang dibentuk oleh PT. Angkasa Pura I/II dalam memenuhi aturan-aturan internasional dan nasional sebagai pengelola dan penyedia jasa layanan di bandara. *Avsec* memiliki beberapa tugas utama, yaitu: menjamin seluruh keselamatan semua instansi dan orang yang ada di bandara, melakukan pemeriksaan terhadap penumpang, awak pesawat dan siapa saja yang ingin masuk kedalam bandara, melakukan pengawasan keseluruhan bagian bandara. Dikarnakan setiap harinya bandara selalu melakukan kegiatan penerbangan tanpa henti (*non-stop*). Maka di setiap instansi yang bekerja didalam bandara menggunakan sistem kerja *shift*. *Shift* kerja didefinisikan sebagai jadwal kerja khusus dari serangkaian proses kerja yang berkelanjutan yang telah diatur agar proses kerja tidak terhenti. *Shift* kerja merupakan metode pengaturan waktu kerja yang membuat para pekerja bisa saling berhasil sehingga kondisi kerja yang baik akan berlangsung lebih lama dibandingkan dengan jam-jam kerja dari pekerja secara individu pada hari-hari dan jam-jam berbeda (Mardiansyah, 2016)

Sistem kerja *shift* juga dirasakan oleh pegawai *avsec* (*aviation security*) di semua bandara internasional yang memiliki jadwal penerbangan *Non-Stop* seperti di Bandara Internasional Minangkabau (BIM) Padang-Pariaman Sumatera Barat. Hal ini membuat pegawai *avsec* harus mengikuti peraturan dan harus pandai mengatur waktu kerja dan juga waktu istirahatnya agar bisa menjaga kondisi fisiknya selalu fit pada saat bekerja. Dengan banyaknya jadwal penerbangan setiap harinya ditambah dengan tekanan kerja yang tinggi yang dituntut untuk selalu fokus pada saat memeriksa penumpang, awak pesawat serta seluruh pegawai instansi yang bekerja didalam bandara membuat pegawai *avsec* rentan mengalami kelelahan fisik maupun mental (*Burnout*).

Burnout sendiri adalah sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif menurut Pines dan Maslach (dalam Prijayanti, 2015). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi kerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidak sesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dari pekerjaan.

Menurut Schulutz dan Schulutz (dalam Prijayanti, 2015) *burnout* adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stres tinggi di tempat kerja. Ini biasanya terjadi diantara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, sumber daya, dan diantara karyawan yang membutuhkan untuk berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *burnout* membawa dampak yang besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku karyawan yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, meningkatnya pergantian karyawan. Pada karyawan yang mengalami *burnout* menjadi kurang energi dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung dan bosan. Karyawan cenderung akan menemukan kesalahan pada segala aspek lingkungan kerja mereka, termasuk rekan kerja, dan bereaksi negatif terhadap usulan orang lain.

Pines & Aronson (dalam Hartawati, 2014) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Dampak *burnout* yang dialami individu terhadap orang lain dirasakan oleh penerima pelayanan dan keluarga. Selanjutnya dampak *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan atau *job turnover*, sehingga kemudian berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi Cherniss (dalam, Admaja, 2018). Akibat dari kejenuhan kerja (*burnout*) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya *performance* karyawan, dan produktivitas yang rendah sehingga banyak menimbulkan *conflict* di dalam ruang lingkup seseorang dan keluarganya. Tingginya beban kerja yang dialami karyawan berdampak pada timbulnya *burnout*.

Cain (dalam Prijayanti, 2015) beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sekitar tahun 1970. Banyak ahli yang telah menggambarkan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat.

Hart dan Staveland (dalam, Prijayanti, 2015) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 18 Oktober 2018 dengan beberapa orang pegawai yang merupakan pegawai *avsec* (*aviation security*) Bandara Internasional Minangkabau (BIM), dari beberapa pegawai yang peneliti wawancarai ada 5 orang pegawai *avsec* yang mengalami *burnout* dan mengungkapkan bahwa menjadi pegawai *avsec* adalah pekerjaan yang cukup berat seperti yang diungkapkan bentuk kelelahan fisik yang mereka rasakan salah satunya adalah memberi pelayanan pada banyaknya penumpang di bandara. Kondisi tersebut harus membuat pegawai *avsec* harus berdiri dan terus fokus ditengah kepadatan penumpang yang datang dan ingin melakukan keberangkatan melalui moda transportasi udara, pegawai *avsec* wajib memantau setiap aktivitas penumpang pada saat ingin masuk kedalam bandara dengan mengecek satu per satu barang bawaan yang dibawa oleh penumpang yang terdeteksi membawa barang berbahaya dan tidak diizinkan menurut peraturan penerbangan, terkadang ada penumpang yang tidak terima barangnya disita oleh pegawai *avsec* sehingga terjadi konflik dengan penumpang. Ditambah lagi dengan adanya sistem kerja *shift* yang membuat pegawai *avsec* bisa bekerja bukan hanya pada siang hari tetapi juga malam hari yang pegawai *avsec* rentan terkena berbagai penyakit seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, flu, dan rasa letih, hipertensi dan gangguan mood. Keadaan tersebut menurut mereka menyebabkan kelelahan fisik dan mental.

Sepengetahuan peneliti, penelitian mengenai Hubungan antara Beban kerja dengan *Burnout* sudah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya, seperti " Hubungan antara Beban Kerja dengan *Burnout Syndrom* pada perawat pelaksana ruang Intermediet RSUP Singlah" yang diteliti oleh Yunita (2014) dan " pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* pada karyawan PT. X " oleh Prijayanti (2015). Penelitian yang peneliti lakukan berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu berbeda dari segi tempat penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan tahun penelitian.

Berdasarkan fenomena yang terpapar di atas dalam latar belakang masalah maka peneliti membuat rumusan masalah tentang apakah ada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *aviation security* di Bandara Internasional Minangkabau Padang?

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *aviation security* di Bandara Internasional Minangkabau Padang.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas (beban kerja) dan

variabel terikat (*bornout*). Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Populasi yang dilibatkan pada penelitian ini adalah pegawai *aviation security (avsec)* di Bandara Internasional Minangkabau. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh subjek yang terdapat dalam populasi berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh.

Instrumen yang dirancang berupa skala beban kerja dan skala *bornout* yang berisi daftar pernyataan untuk mengungkap performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi. Adapun aspek-aspek pada skala beban kerja, yaitu: 1) bekerja terlalu intensif; 2) tuntutan pekerjaan yang berlebihan; 3) pekerjaan yang semakin kompleks; dan 4) kelelahan yang berlebihan yang disebabkan oleh pekerjaan. Aspek-aspek pada skala *bornout*, yaitu: 1) kelelahan emosional; 2) kelelahan fisik; dan 3) kelelahan mental. Analisis data menggunakan Program Komputer IBM SPSS 21.0 dengan teknik analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data hasil penelitian yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan antar variabel penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Priyatno (2013) menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS 21.0*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas Skala Beban Kerja dengan *Burnout*

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Beban Kerja	54	0,545	0,928	Normal
<i>Burnout</i>	54	1,292	0,071	Normal

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala Beban Kerja sebesar $p = 0,928$ dengan $KSZ = 0,545$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala persepsiterdistribusi secara normal, sedangkan untuk *Burnout* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,071$ dengan $KSZ = 1,292$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2013). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS 21.0*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Linieritas Skala Beban Kerja dengan *Burnout*

N	Df	Mean Square	F	Sig
54	1	4427,384	15,279	0.000

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai $F = 15,279$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala Beban Kerja dengan *Burnout* tergolong linier.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi (Priyatno, 2013). Pengolahan data penelitian tentang hubungan antara Beban Kerja dengan *Burnout* kepada 54 pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau dengan menggunakan uji statistic *Product Moment* dengan bantuan SPSS 21,0. Hasil perhitungan uji korelasi *Product Moment* (*Pearson*) dengan bantuan SPSS 21,0 dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Antara Skala Beban Kerja dengan *Burnout*

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,001	0.01	0,437	0,191	<i>sig</i> (2-tailed) 0,001 < 0,01 <i>level of significant</i> (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabe IBeban Kerja dengan *Burnout* yaitu sebesar $r = 0,437$ dengan taraf signifikansi $p = 0,001$ yang mana menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini adanya korelasi yang berarah positif atau searah antara kedua variabel tersebut, yang artinya jika Beban Kerja tinggi, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau juga akan tinggi, sebaliknya jika Beban Kerjarendah, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau juga akan rendah.

Gambaran Variabel Penelitian

Untuk mengetahui gambaran Beban Kerja dengan *Burnout*, dapat dibagi dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah. Menurut Azwar (2014) klasifikasi skor jawaban penelitian menggunakan tiga kategori dijelaskan dalam rumus sebagai berikut :

Tabel 4. Norma Kategori Variabel Beban Kerja dengan *Burnout*

Norma	Kategorisasi
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan :

X : Skor mentah sampel
 μ : *Mean* atau rata-rata
 σ : Standar Deviasi

Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel Beban Kerja dengan *Burnout* berdasarkan *mean hipotetik* sebagai berikut:

Tabel 5. *Descriptive Statistic* Beban Kerja dengan *Burnout*

Variabel	N	Empirik			
		Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	54	70	14	28	112
<i>Burnout</i>	54	65	13	26	104

Berdasarkan nilai *mean hipotetik* tersebut, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2014), dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 6. Kategori Beban Kerja dengan *Burnout*

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
Beban Kerja	28-55	3	6%	Rendah
	56-83	51	94%	Sedang
	84-112	0	0%	Tinggi
<i>Burnout</i>	26-51	18	33%	Rendah
	52-77	11	20%	Sedang
	78-104	25	47%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan bahwa 3 orang pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau memperoleh Beban Kerja yang rendah, 51 orang pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau memperoleh Beban Kerja yang sedang.

Sementara itu ada 18 orang pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau memiliki *Burnout* yang rendah, 11 orang pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau memiliki *Burnout* yang sedang dan 25 orang pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau memiliki *Burnout* yang sangat tinggi.

Sumbangan Efektif

Besar sumbangan variabel Beban Kerja terhadap variabel *Burnout* dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikali dengan 100%. Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,437^2 \times 100 \% \\ &= 0,190 \times 100 \% \\ &= 0,190\% \\ &= 19\% \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan Beban Kerja terhadap variabel *Burnout* adalah sebesar 19% dan 81% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (Pearson)* yang dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS 21.0*, dimana *level of significant* (α) 0,01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,437 dengan nilai (p) sig = 0,001, karena nilai (p) sig 0,001 < 0,01 maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Beban Kerja dengan *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau dengan arah positif. Artinya jika Beban Kerja tinggi, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau juga akan tinggi, sebaliknya jika Beban Kerja

rendah, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau juga akan semakin rendah.

Adapun sumbangan efektif dari variabel Beban Kerja terhadap *Burnout* sebesar 19%, hal ini dapat diartikan bahwa Beban Kerja mampu memberikan kontribusi positif terhadap *Burnout*, sedangkan 81% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun faktor lainnya, seperti faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), faktor organisasi seperti :struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system (Gibson, 1987, dalam Hidayat 2012).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dan juga merupakan jawaban dari tujuan penelitian dilakukan :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau denganarah positif. Artinya jika Beban Kerja tinggi, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau juga akan tinggi, sebaliknya jika Beban Kerja rendah, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau juga akan semakin rendah. Hal ini berarti hipotesis diterima.
2. Adapun besar sumbangan efektif dari varibel Beban Kerja terhadap *Burnout* adalah sebesar 19%.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal yang terkait dengan hasil penelitian, yaitu:

1. Bagi Pegawai *Aviation Security*
Diharapkan untuk bisa meminimalisir kejenuhan yang ada salah satunya dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang menyenangkan dan mengkomunikasikan keluhan dan masalah yang dirasakan kepada rekan kerja atau pihak perusahaan selain itu pegawai *aviation security* diharapkan dapat memberikan kontribusi kerja dan menjamin keselamatan semua aktivitas yang ada di bandara.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan untuk lebih memperhatikan beban kerja pada pegawai *aviation security* agar tidak terjadi *burnout* yang berlebihan, salah satunya dengan menyelenggarakan *gathering* dan *outbone* sehingga *burnout* (kelelahan) yang dialami pegawai *aviation security* dapat berkurang.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengadakan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk bisa menyempurnakan hasil penelitian ini karena masih banyak kekurangannya, maka peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan tema yang sama dan dengan sampel yang berbeda seperti hubungan antara beban kerja dan stres kerja sehingga hasil atau temuan penelitian mengenai beban kerja dan *burnout* menjadi bervariasi dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja, I Gede Indra Wira. (2018). "*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Sebagai Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant*". Skripsi. Bali: Universitas Udayana (UNUD) Bali.
- Anandhika, M, Oscar. (2013). "*Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Kurnia Subur Grup*". Skripsi. Padang: Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Ekaputri, Sarah Derma. (2013). *“Strategi Organisasi Aviation Security Dalam Penanganan Gagguan keamanan Bandara (Study Deskriptif Pada Avsec Angkasa Pura II Bandara Internasional Minangkabau)”*. Skripsi. Padang: Universitas Andalas.
- Hartawati, Dewi. (2014). *“Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah “X” Di Jakarta”*. Skripsi. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Hidayat, Hanif. (2012). *“Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman”*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Katarini, Nikki Rasuna. (2011). *“Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik Di PT. Krakatau Steel”*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Kustoro, Lolo. (2012). *“Kinerja Peralatan Bandara Adisujipto Yogyakarta”*. Jurnal Perhubungan Penelitian Udara. Yogyakarta: Dinas Perhubungan Yogyakarta. Vol 3 No 1.
- Mardiyansyah, Cecep. (2016). *“Kajian Yuridis Kriminologis Terhadap Kejahatan Pencurian Dan Perusakan Bagasi Penumpang Pesawat Di Bandara Internasional Soekarno-Hatta Di Hubungkan Dengan KUHP JO UU No 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan”*. Thesis. Bandung: Universitas Pasundan.
- Maulida, Renita. (2015). *“Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Kejaksanaan Negri Painan”*. Skripsi. Padang: Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
- Noor, Jara Yunita. (2015). *“Hubungan Antara Burnout dengan Kinerja Pada Guru SMPN 1 Pariaman”*. Skripsi. Padang: Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. (2017). *“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”*. Skripsi. Bali: Universitas Udayana.
- Panengah, Yogi Inggit. (2012). *“Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di Sentra Industri Gamelan Wirun Sukoharjo”*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Prijayanti, Isnia. (2015). *“Pengaruh Beban Kerja Dengan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Terhadap Karyawan PT. X”*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Priyatno, (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta; MediaKom.
- Putri, Dissy Viana Andani. 2014. *“Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Perawat”*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Putu, Luh Ni. 2016. *“Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermidiet RSUP Sanglah”*. Skripsi. Bali: Universitas Bina Usaha Bali
- Rahman, Ulfiani. (2007). *“Mengenal Burnout Pada Guru”*. Jurnal. Lentera Pendidikan, Edisi X, No 2.
- Rolos, Jeky. (2016). *“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”*. Skripsi. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Romadhoni, Lalu Ciptadi. (2015). *“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram”*. Thesis. Mataram: Universitas Mataram.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendektan kualitatif kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.