

**Peran Beban Kerja dan Kecemasan Terhadap Persepsi Kinerja Diri
Penerbang TNI AU**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya

Disusun Oleh :

Widya Affriana Putri

135120301111038



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2017

LEMBAR PERSETUJUAN

PERAN BEBAN KERJA DAN KECEMASAN TERHADAP PERSEPSI KINERJA DIRI PENERBANG TNI AU

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Widya Affriana Putri

NIM. 135120301111038

Telah disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing



Ilhamuddin, S.Psi., M.A

NIP. 19840730 201012 1 004

Mengetahui

Ketua Jurusan Psikologi



Cleoputri Al Yusainy, Ph.D

NIP. 19760823 200812 2 002

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PERAN BEBAN KERJA DAN KECEMASAN TERHADAP PERSEPSI KINERJA DIRI PENERBANG TNI AU

Disusun Oleh:

Widya Affriana Putri

NIM. 135120301111038

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana
pada tanggal 28 Juli 2017

Tim Penguji
Pembimbing

Alhamuddin, S.Psi., M.A

NIP. 19840730 201012 1 004

Anggota Penguji I

Anggota Penguji II



Selly Dian Widayarsi, S.Psi., M.Psi

NIK. 201208 860613 2001

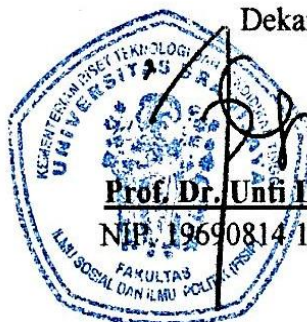


Yunita Kurniawati, S.Psi., M.Psi

NIK. 201201 840623 2001

Malang, 11 September 2017

Dekan



Prof. Dr. Unti Ludigdo, Ak.

NIP. 19690814 199402 1 001

PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) N0. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 03/10/2017

TTD Mahasiswa



Widya Affriana Putri

135120301111038



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, anugerah, dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik. Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Peran Beban Kerja dan Kecemasan Terhadap Persepsi Kinerja Diri Penerbang TNI AU”. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai bagian dari syarat dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Malang.

Penulis tak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing penulis selama penyusunan skripsi. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Cleoputri Al Y, Ph. D selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Ilhamuddin, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing skripsi atas bimbingan, bantuan, dan nasehat yang selalu diberikan kepada penulis.
3. Seluruh bapak dan ibu dosen Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti masa studi.
4. Seluruh staf akademik Psikologi dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya yang telah membantu segala keperluan administrasi.

5. Untuk Ayah, Ibu, dan Kakak tercinta atas segala doa, nasehat, dukungan moral maupun moril yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

6. Teman-teman di Banjarmasin: Maulidya Permata Sari, Rizky Amalia, Rifka Dewi Juniana, Friska Dhamayanti Putri, Annisa Faradila, dan Marlina Frida Paula. See you on top!

7. Sahabat-sahabat seperjuangan Psikologi UB 2013 : Nickyta, Puspa, Aulia, Vallen, Yundha, Shofura, Diun, dan Ardi yang selalu membuat penulis memiliki semangat untuk menyelesaikan laporan ini. Semoga kita dapat lulus bersama!

8. Seluruh teman-teman Psikologi Universitas Brawijaya 2013 yang telah memberikan dukungan dan semangat.

Semoga segala kebaikan Bapak, Ibu, Saudara/i, dan teman-teman sekalian mendapatkan berkah dari Allah SWT. Penulis menerima kritik dan saran terkait skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian.

Malang, Oktober 2017

Penulis

Widya Affriana Putri

Peran Beban Kerja dan Kecemasan Terhadap Persepsi Kinerja Diri**Penerbang TNI AU**

Widya Affriana Putri

Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran beban kerja dan kecemasan terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU. Sampel penelitian ini adalah 37 penerbang dari Skadron Udara 32 dan Skadron Udara 4. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kecemasan secara simultan berperan signifikan terhadap persepsi kinerja diri penerbang, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berperan signifikan terhadap persepsi kerja diri dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), sedangkan kecemasan (*state anxiety* dan *trait anxiety*) secara parsial tidak berperan secara signifikan terhadap persepsi kinerja diri dengan nilai signifikansi *state anxiety* 0.053 dan *trait anxiety* 0.326 ($p > 0.05$).

Kata Kunci : beban kerja, kecemasan, penerbang TNI AU, persepsi kinerja diri
state anxiety, trait anxiety

**Peran Beban Kerja dan Kecemasan Terhadap Persepsi Kinerja Diri
Penerbang TNI AU**

Widya Affriana Putri

Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Brawijaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of workload and anxiety to the perception of self performance pilots air force. The research sample are 37 pilots from air squadron 32 and air squadron 4. The multiple linear regressions, t test, and F test are used as the analysis techniques. The result of the research show that simultaneously workload and anxiety have significant influence to the perception of self performance. It has been proven by using F-test which shows that the significant value 0.000 ($p < 0.05$). The t-test result show that partially workload have significant influence to the perception of self performance. It has been proven by using t-test which show that the significant value 0.000 ($p < 0.05$), and partially anxiety (state anxiety and trait anxiety) haven't significant influence to the perception of self performance which shows that the significant value ($p > 0.05$) 0.053 for state anxiety and 0.326 for the trait anxiety.

Keywords : anxiety, perception of self performance, pilots air force, state anxiety, trait anxiety, workload

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISIONALITAS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Penelitian Terdahulu.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Dasar Teoritis.....	8
2.1.1 Beban Kerja.....	8
2.1.2 Kecemasan.....	11
2.1.3 Persepsi Kinerja Diri.....	14
2.1.4 Penerbang TNI AU.....	16
2.2 Keterkaitan Antar Variabel.....	17
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Diri....	17



2.2.2	Pengaruh Kecemasan Terhadap Persepsi Kinerja Diri.....	18
2.2.3	Pengaruh Beban Kerja dan Kecemasan Terhadap Persepsi Kinerja Diri.....	19
2.3	Kerangka Pemikiran.....	20
2.4	Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....		22
3.1	Pendekatan Penelitian.....	22
3.2	Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	22
3.3.1	Beban Kerja (X_1).....	22
3.3.2	Kecemasan (X_2).....	23
3.3.3	Persepsi Kinerja Diri (Y).....	24
3.3	Lokasi dan Obyek Penelitian.....	24
3.4	Penentuan Populasi dan Sampel.....	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6	Teknik Analisa Data.....	28
3.7	Uji Keabsahan Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	36
4.1.1	Skadron Udara 4 dan Skadron 32.....	36
4.1.2	Data Demografis Subyek Penelitian.....	36
4.1.3	Analisis Deskriptif.....	37
4.2	Hasil Penelitian.....	40
4.2.1	Uji Hipotesis.....	40
4.3	Pembahasan.....	43



4.4 Keterbatasan Penelitian..... 47

BAB V PENUTUP..... 48

5.1 Kesimpulan..... 48

5.2 Saran..... 49

DAFTAR PUSTAKA..... 41

LAMPIRAN..... 58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....20

Gambar 2. Histogram Uji Normalitas.....28

Gambar 3. Scatterplot Uji Normalitas.....29

Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroedastisitas.....33



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Dimensi Beban Kerja.....	23
Tabel 2. Dimensi Kecemasan.....	24
Tabel 3 Dimensi Persepsi Kinerja Diri	24
Tabel 4 <i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja sebelum analisis <i>Item</i>	26
Tabel 5 <i>blueprint</i> skala beban kerja setelah analisis <i>Item</i>	26
Tabel 6 <i>Blueprint State-Trait Anxiety Inventory</i> sebelum analisis <i>item</i>	26
Tabel 7 <i>Blueprint State-Trait Anxiety Inventory</i> setelah analisis <i>item</i>	27
Tabel 8 <i>Blueprint</i> Skala Persepsi Kinerja Diri sebelum analisis <i>item</i>	27
Tabel 9. <i>Blueprint</i> Skala Persepsi Kinerja Diri setelah analisis <i>item</i>	27
Tabel 10. Uji Linieritas Beban Kerja.....	30
Tabel 11. Uji Linieritas <i>State Anxiety</i>	30
Tabel 12. Uji Linieritas <i>Trait Anxiety</i>	31
Tabel 13. Uji Multikolieritas.....	32
Tabel 14. <i>Indeks Cronbach's Alpha</i>	35
Tabel 15 Uji Reliabilitas	35
Tabel 16. Demografi Responden.....	37
Tabel 17 Skor hipotetik dan Empirik.....	37
Tabel 18. Kategorisasi Subyek Berdasarkan Beban Kerja.....	38
Tabel 19. Kategorisasi Subyek Berdasarkan <i>State Anxiety</i>	38
Tabel 20. Kategorisasi Subyek Berdasarkan <i>Trait Anxiety</i>	39
Tabel 21. Kategorisasi Subyek Berdasarkan Persepsi Kinerja Diri.....	39
Tabel 22. Uji t	40



Tabel 23. Hasil Uji F 41

Tabel 24 Uji F 42

Tabel 25. Uji Koefisien Determinasi 43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI-AU) merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang bertanggung jawab atas operasi pertahanan Negara Republik Indonesia di udara. Kesiapan TNI AU dalam penyelenggaraan pertahanan negara sangat dipengaruhi oleh kondisi seluruh komponen kekuatan TNI AU, khususnya komponen sumber daya manusia (Oktoberiandi, 2015). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, untuk itu organisasi harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada di dalamnya dievaluasi dan dikembangkan sebaik mungkin supaya dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok TNI Angkatan Udara dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja penerbang. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Sebaliknya rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja dalam bekerja (Khasifah, 2015).

Kinerja penerbang sangat penting untuk diperhatikan karena dapat berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif dalam penerbangan termasuk potensi terjadinya kecelakaan (Thom, 1994). Berdasarkan data investigasi kecelakaan penerbangan dari Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) pada tahun 2010 – 2016 menunjukkan bahwa telah terjadi 212 kecelakaan pesawat dan memakan korban sebanyak 519 jiwa, yang meliputi 375 orang meninggal dunia dan 144 orang mengalami luka atau cedera. Menurut data investigasi KNKT penyebab terbesar kecelakaan penerbangan adalah faktor manusia (*human error*) sebesar 67,12%, lalu faktor teknis sebesar 15,75%, faktor lingkungan sebesar 12,33% dan terakhir faktor fasilitas sebesar 4,79%. Betapapun canggihnya teknologi maupun pesawat terbang yang dimiliki, tanpa didukung sumber daya penerbang yang berkualitas maka sangat sulit bagi TNI AU untuk menyelesaikan misi atau operasi penerbangan dengan baik (Handayani, 2011).

Penerbang yang berkualitas adalah penerbang yang dinilai memiliki kinerja yang tinggi. Mempertahankan kinerja supaya tetap stabil atau meningkat tidaklah mudah, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan seperti beban kerja. Beban kerja menurut Munandar (dalam Kusuma & Soesatyo, 2014) adalah tugas-tugas yang diberikan kepada individu untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dapat mengakibatkan individu tidak bekerja dengan baik atau tidak optimal. Menurut Setyawan & Kuswati (2006) apabila beban kerja

terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja individu akan menurun. Tekanan beban kerja dapat pula menjadi positif, karna adanya penerapan beban kerja membuat individu dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki dimana hal ini dapat meningkatkan kinerjanya.

Penerbang memiliki banyak tuntutan dalam menjalankan tugasnya yaitu, 1) keamanan terbang, yang berarti meminimalkan resiko kecelakaan dalam penerbangan, 2) kelangsungan sebagai penerbang, yang berarti mampu mempertahankan prestasi terbang dalam jangka waktu yang relatif lama, 3) penguasaan, yang erat kaitannya dengan profesionalisme sebagai penerbang dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki baik selama tugas maupun diluar tugas (Prasetyo, 2005). Tugas-tugas tersebut membutuhkan aktivitas kognitif yang tinggi sehingga beberapa faktor stress seperti, ancaman keselamatan, kecemasan, dan tuntutan kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja penerbang (Kyongsun, 2010).

Individu yang menghadapi sebuah ancaman nyata dan bahaya fisik selama operasi penerbangan akan mengakibatkan stress dan kecemasan yang dapat menurunkan kinerja (Matthews, Davies, Westerman, & Stammers, 2000). Menurut Spielberger (1972), kecemasan adalah reaksi emosional yang tidak menyenangkan terhadap bahaya nyata atau *imaginer* yang disertai dengan perubahan pada sistem saraf otonom dan pengalaman subjektif sebagai tekanan, ketakutan, dan kegelisahan. Kecemasan dapat dibedakan menjadi *state anxiety* (kecemasan sesaat) dan *trait anxiety* (kecemasan dasar) (Spielberger, 1972). *State anxiety* adalah emosi yang

tidak menyenangkan karena dihadapkan dengan sesuatu yang mengancam atau berbahaya dalam intensitas yang tidak menentu. *Trait anxiety* berhubungan dengan kepribadian. *Trait anxiety* mengacu pada perbedaan kestabilan individu dan bagaimana individu menampilkan respon terhadap situasi yang menyebabkan kecemasan.

State anxiety dan *trait anxiety* sangat berkorelasi terhadap kemunculan dan intensitas kecemasan yang dirasakan individu pada situasi tertentu.

State anxiety dan *trait anxiety* memiliki efek buruk terhadap kinerja (Eysenck, 1992). Sarason (1988) menjelaskan efek negatif dari kecemasan terhadap kinerja adalah munculnya pikiran negatif mengenai pekerjaan sehingga mengurangi perhatian dan fokus dalam bekerja. Kecemasan juga dapat berpengaruh terhadap memori jangka pendek dimana kecemasan dapat mengurangi daya ingat individu sehingga tugas-tugas yang membutuhkan memori jangka pendek akan terganggu dan menyebabkan penurunan kinerja selama bekerja (Humphreys & Revelle, 1984).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran beban kerja dan kecemasan terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU, karena dalam menjalankan tugas sebagai penerbang membutuhkan waktu, tenaga, dan sikap profesional dalam bekerja. Menurut Cox-Fuenzalida dkk (2004) mengungkapkan bahwa beberapa perubahan dalam kondisi beban kerja bisa menjadi stimulus yang menyebabkan stress. Perubahan beban kerja dari rendah ke tinggi akan meningkatkan tingkat stress yang dirasakan oleh individu yang akan berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, tuntutan untuk memiliki kinerja yang tinggi dapat membentuk persepsi

terhadap beban kerja, sehingga memberikan dampak berupa perasaan tegang dan cemas yang tinggi saat melakukan kesalahan dalam bekerja (Kirmeyer & Dougherty, 1988).

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat peran beban kerja dan kecemasan terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran beban kerja dan kecemasan terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU.

1.4 Manfaat Penelitian

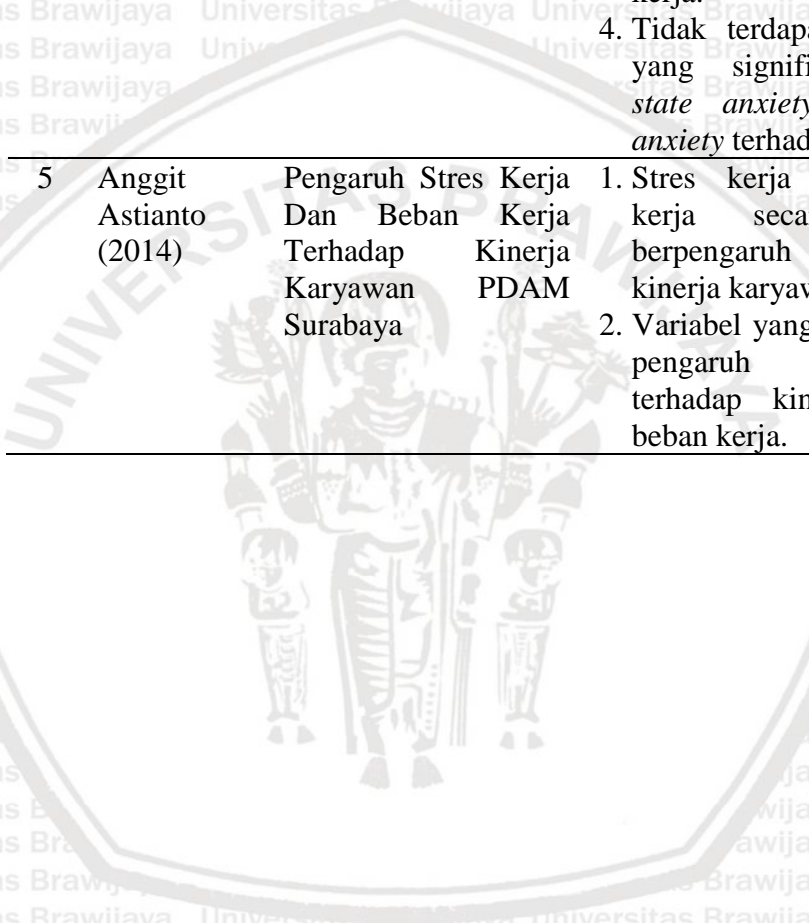
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat tersebut antara lain:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam ilmu psikologi khususnya psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi mengenai mengenai peran beban kerja dan kecemasan terhadap persepsi kinerja diri sehingga instansi dapat memberikan intervensi atas penurunan kinerja pada penerbang karena pengaruh beban kerja dan kecemasan.

1.5 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Kusuma & Soesatyo (2014)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dengan koefisien estimate sebesar 0.924876. 2. Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, berpengaruh negatif dengan koefisien estimate sebesar - 0.60089. 3. Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien estimate - 0.31502.
2	Mudayana Ahmad (2012)	Hubungan Beban kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	Kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan presentase 92,4%, sedangkan beban kerja karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan presentase 54,4%. Sehingga diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan ($p(0.066) > 0,05$).
3	V. Pelser-Carstens (2015)	Relationship Between Social Contract, Anxiety, Performance, Workload And Intention To Quit Among Professional Sport Coaches	1. Tidak terdapat hubungan antara kontrak sosial pelatih olahraga dengan kinerja. 2. Kecemasan pelatih olahraga tidak secara langsung dapat memoderasi antara kinerja dan keinginan untuk berhenti bekerja. 3. Beban kerja dan kecemasan yang tinggi memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kinerja pelatih dan

		keinginan untuk berhenti bekerja.
4	Panganiban, Matthews, Funke, & Knott (2011)	Effects Of Anxiety On Performance And Workload In An Air Defense Task
		1. Terdapat hubungan positif antara <i>state anxiety</i> dan <i>trait anxiety</i> . 2. Terdapat hubungan positif antara <i>state anxiety</i> dan beban kerja. 3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara <i>trait anxiety</i> dan beban kerja. 4. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara <i>state anxiety</i> dan <i>trait anxiety</i> terhadap kinerja.
5	Anggit Astianto (2014)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya
		1. Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja adalah beban kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teoritis

2.1.1 Beban Kerja

A. Definisi Beban Kerja

Gopher & Doncin (1986), mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Sedangkan O'Donnell & Eggemeier (1986) menjelaskan definisi beban kerja merujuk pada seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan.

Beban kerja yang dialami seorang pekerja dapat berupa beban fisik, beban mental serta beban psikologi yang timbul dari lingkungan kerja.

Beban kerja dirancang sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan baik fisik maupun mental pekerja (Saputra, Muthohar, Priyanto, & Bhinnety, 2014). Beban kerja menurut Munandar (dalam Kusuma & Soesatyo, 2014) adalah tugas-tugas yang diberikan kepada individu untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan

dan potensi yang dimiliki. Sheridan & Simpson (1979) mendefinisikan beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada individu untuk diselesaikan dalam kondisi yang terbatas. Beban kerja dipengaruhi oleh tiga dimensi tingkah laku, yaitu *Time Load*, *Mental Effort Load*, dan *Psychological Stress Load*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada individu untuk diselesaikan dalam waktu tertentu yang dipengaruhi oleh tiga dimensi tingkah laku, yaitu *Time Load*, *Mental Effort Load*, dan *Psychological Stress Load*.

B. Dimensi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh tiga dimensi tingkah laku, yaitu *Time Load*, *Mental Effort Load*, dan *Psychological Stress Load*. Dimensi tersebut dikembangkan berdasarkan teori Sheridan & Simpson (1979).

1. Beban Waktu (*Time Load*)

Dimensi ini tergantung dari ketersediaan waktu dan kemampuan melangkahi dalam suatu aktifitas. Hal ini berkaitan dengan analisis batas waktu yang merupakan metode primer untuk mengetahui apakah pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dalam rentang waktu yang diberikan.

2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*)

Beban usaha mental merupakan indikator besarnya kebutuhan mental dan perhatian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu

aktivitas, independen terhadap jumlah sub pekerjaan atau batasan waktu dengan beban usaha mental rendah, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk melakukan suatu aktivitas rendah dan performansi cenderung otomatis. Sejalan dengan meningkatnya beban ini, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan meningkat.

Secara umum ini berkaitan dengan tingkat kerumitan pekerjaan dan jumlah informasi yang harus diproses oleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Usaha mental yang tinggi membutuhkan keseluruhan konsentrasidan perhatian sesuai dengan kerumitan pekerjaan atau jumlah informasi yang harus diproses.

Aktivitas seperti perhitungan, pembuatan keputusan, mengingat informasi dan penyelesaian masalah merupakan contoh usaha mental.

3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*)

Beban tekanan psikologis berkaitan dengan kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi dan ketakutan selama melaksanakan pekerjaan dengan demikian menyebabkan penyelesaian pekerjaan tampak lebih sulit dilakukan daripada sebenarnya.

2.1.2 Kecemasan

A. Definisi Kecemasan

Menurut *APA Dictionary of Psychology* (2007), kecemasan merupakan suatu keadaan yang ditandai oleh ketakutan dan gejala somatik dari ketegangan dimana individu akan mengantisipasi bahaya, malapetaka atau kemalangan di masa yang akan datang. Pendapat serupa diungkapkan oleh Spielberger (1972), kecemasan adalah reaksi emosional yang tidak menyenangkan terhadap bahaya nyata atau *imaginer* yang disertai dengan perubahan pada sistem saraf otonom dan pengalaman subjektif sebagai tekanan, ketakutan, dan kegelisahan. Kondisi ini dialami dalam tingkat berbeda-beda secara subyektif yang terbagi dalam *state anxiety* (kecemasan sesaat) dan *trait anxiety* (kecemasan dasar).

Kecemasan adalah keadaan emosi yang tidak memiliki objek yang spesifik. Kecemasan dialami secara subjektif dan dikomunikasikan secara interpersonal. Kecemasan berbeda dengan rasa takut yang merupakan penilaian intelektual terhadap sesuatu yang berbahaya. Kecemasan adalah respon emosional terhadap penilaian tersebut (Stuart dalam Febrianti, 2015). Semua situasi yang akan mengancam kesejahteraan organisme dapat menimbulkan kecemasan. konflik, frustrasi, ancaman fisik, ancaman terhadap harga diri, dan tekanan untuk melakukan sesuatu diluar kemampuan akan menimbulkan kecemasan (Atkinson dalam Febrianti, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa

kecemasan adalah perasaan yang tidak menyenangkan seperti rasa gelisah, khawatir, dan keprihatinan.

B. Dimensi Kecemasan

Spielberger (1972) membedakan kecemasan kedalam *state anxiety* dan *trait anxiety*.

1. State Anxiety

State anxiety (kecemasan sesaat) didefinisikan sebagai emosi tidak menyenangkan karena dihadapkan dengan sesuatu yang mengancam dan berbahaya. *State anxiety* dijelaskan sebagai kondisi psikologis, biologis, dan emosional yang ditandai dengan timbulnya rasa tegang, gugup, ketakutan, dan khawatir yang bervariasi dalam intensitas yang tidak menentu dari waktu ke waktu (fluktuatif).

2. Trait Anxiety

Trait anxiety (kecemasan dasar) merupakan kecemasan yang sifatnya relatif menetap dan penghayatan kecemasannya cenderung sebagai sifat dari kepribadian. *Trait anxiety* mengacu pada perbedaan kestabilan individu dan bagaimana individu menampilkan respon terhadap situasi yang menyebabkan kecemasan.

C. Proses Kecemasan

Kecemasan pada individu dapat terjadi melalui suatu proses atau rangkaian yang dimulai dengan adanya suatu rangsangan eksternal maupun internal, sampai suatu keadaan yang dianggap sebagai ancaman atau membahayakan. Spielberger (1972) menyebutkan terdapat lima proses terjadinya kecemasan pada individu, antara lain :

- 1) ***Evaluated situation***, yaitu adanya situasi yang mengancam secara kognitif sehingga ancaman dapat menimbulkan kecemasan.
- 2) ***Perception of situation***, dimana situasi yang mengancam diberi penilaian oleh individu, dan biasanya penilaian tersebut dipengaruhi oleh sikap, kemampuan, dan pengalaman individu.
- 3) ***Anxiety state of reaction***, ketika individu menganggap bahwa terdapat situasi yang berbahaya, maka reaksi kecemasan akan timbul. Kompleksitas respon dikenal sebagai reaksi kecemasan sesaat yang melibatkan respon fisiologis seperti denyut jantung dan tekanan darah.
- 4) ***Cognitive reappraisal follows***, saat individu menilai kembali situasi yang mengancam tersebut, untuk itu individu menggunakan pertahanan diri (*defense mechanism*) atau dengan cara meningkatkan aktivitas kognisi atau motoriknya,
- 5) ***Coping***, individu menggunakan jalan keluar dengan menggunakan *defense mechanism* (pertahanan diri) seperti proyeksi atau rasionalisasi.

2.1.3 Persepsi Kinerja Diri

A. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Terdapat beberapa pengertian mengenai kinerja. Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Soeprihantono (dalam Koesmono, 2005) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai, baik secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan jabatan/profesi.

B. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrument evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pekerja. Menurut Henderson (dalam wirawan, 2009), dimensi pekerjaan dapat mengambil satu atau lebih dari tiga bentuk, yaitu tanggung jawab atau kewajiban, perilaku, dan sifat. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009).

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan berperilaku kerja tertentu karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja,

kode etik, dan peraturan organisasi. Standar prosedur kerja mengatur bagaimana cara karyawan berbicara dan berjalan ketika bekerja.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu seperti kejujuran dalam bekerja, kesabaran, dan kemampuan beradaptasi.

2.1.4 Penerbang TNI AU

Penerbang adalah pengemudi pesawat terbang yang merupakan lulusan dari Akademi Penerbangan. Definisi lain dari penerbang adalah suatu profesi yang bertugas menerbangkan suatu pesawat dan memiliki kualifikasi yang bertugas untuk menerbangkan pesawat (Merriam – Webster Online Dictionary, 2016). Menjadi seorang penerbang militer di Indonesia harus menempuh pendidikan selama dua tahun di Sekolah Penerbangan serta melalui beberapa test, diantaranya test kesehatan, psikologi, dan test terbang.

Penerbang Angkatan Udara memiliki tugas menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang diwujudkan dalam kegiatan operasi militer perang (operasi pertahanan, penyerangan, dan dukungan udara) dan operasi militer selain perang (mengamankan wilayah perbatasan, pengawalan Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya, membantu bencana alam dan pengungsian, dan lain-lain) (Aseana, 2015). Adapun tugas pokok penerbang yang lainnya sesuai jenis pesawat yaitu, 1) penerbang tempur memiliki tugas untuk menyiapkan dan mengoperasikan pesawat tempur taktis untuk operasi lawan udara *ofensif* dan operasi dukungan udara, 2) penerbangintai bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawatintai taktis untuk melaksanakan operasi dukungan udara yaitu, operasi pengintaian udara, SAR terbatas dan Angkutan udara, 3) penerbang angkut bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat Angkut berat untuk melaksanakan operasi dukungan udara dan operasi SAR terbatas (TNI Angkatan Udara, 2016).

2.2 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Persepsi Kinerja Diri

Beban kerja menurut Munandar (dalam Kusuma & Soesatyo, 2014) adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki. Beban kerja yang terlalu

berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Dampak beban kerja tersebut akan mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan dan menurunkan kinerja pekerja (Manuaba, 2000).

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja dapat mengikat pekerja tidak bekerja dengan baik atau tidak optimal. Menurut Setyawan dan Kuswati (2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pekerja akan menurun. Tekanan beban kerja dapat pula menjadi positif dimana hal ini mengarah pada peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting (Shah, dkk, 2011).

2.2.2 Pengaruh Kecemasan terhadap Persepsi Kinerja Diri

Individu yang menghadapi sebuah ancaman nyata dan bahaya fisik selama operasi penerbangan akan mengakibatkan stress dan kecemasan yang dapat menurunkan kinerja (Matthews, Davies, Westerman, & Stammers, 2000). Menurut Spielberger (1972), kecemasan adalah reaksi emosional yang tidak menyenangkan terhadap bahaya nyata atau *imaginer* yang disertai dengan

perubahan pada sistem saraf otonom dan pengalaman subjektif sebagai tekanan, ketakutan, dan kegelisahan. Kecemasan dalam tingkatan tertentu dapat dianggap sebagai bagian dari respon untuk mengatasi masalah akan tetapi apabila kecemasan menjadi berlebihan dan tidak sebanding dengan situasi yang dihadapi maka hal tersebut dianggap sebagai hambatan (Student Pilot, 2016).

Perbedaan individu dalam menghadapi kecemasan dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja (Panganiban, Matthews, Funke, & Knott, 2011). Srivastava & Krishna (1980) mengungkapkan ketika seorang pekerja mengalami kecemasan yang berlebihan akan berdampak pada perubahan sikap di tempat kerja. Pekerja dengan kecemasan yang tinggi cenderung kurang percaya diri dan merasa khawatir dengan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana hal tersebut akan mengganggu kinerjanya dalam bekerja.

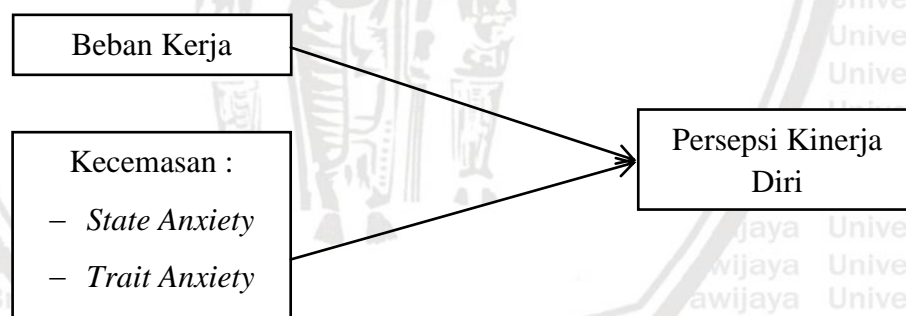
2.2.3 Pengaruh Beban kerja dan Kecemasan terhadap Persepsi Kinerja Diri

Penerbang memiliki banyak tugas yang dilakukan saat melaksanakan penerbang seperti, mengawasi status sistem pesawat, menjaga keselamatan dan keamanan penerbangan dan termasuk tugas utama penerbang yaitu, mengendalikan pesawat, navigasi, dan komunikasi. Tugas-tugas tersebut membutuhkan aktivitas kognitif yang tinggi sehingga beberapa faktor stress seperti,

ancaman keselamatan, kecemasan, dan tuntutan kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja penerbang (Kyongsun, 2010).

Cox-Fuenzalida dkk (2004) mengungkapkan bahwa beberapa perubahan dalam kondisi beban kerja bisa menjadi stimulus yang menyebabkan stress. Perubahan beban kerja dari rendah ke tinggi akan meningkatkan tingkat stress yang dirasakan oleh individu yang akan berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, tuntutan untuk memiliki kinerja yang tinggi dapat membentuk persepsi terhadap beban kerja, sehingga memberikan dampak berupa perasaan tegang dan cemas yang tinggi saat melakukan kesalahan dalam bekerja (Kirmeyer & Dougherty, 1988).

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, variabel X yang digunakan adalah beban kerja dan kecemasan (*state anxiety* dan *trait anxiety*). Variabel Y pada penelitian ini adalah persepsi kinerja diri.

2.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H₁ : Terdapat peran beban kerja terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU

H₂ : Terdapat peran *state anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU

H₃ : Terdapat peran *trait anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU

H₄ : Terdapat peran secara simultan beban kerja dan kecemasan terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif jenis korelasi. metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Penelitian ini menggunakan jenis korelasi dengan tujuan untuk menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel-variabel tersebut, supaya dapat ditentukan variabel mana yang berkorelasi (Sugiyono, 2013).

3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

3.3.1 Beban Kerja (X_1)

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada individu untuk diselesaikan dalam waktu tertentu yang dipengaruhi oleh tiga dimensi tingkah laku, yaitu *Time Load*, *Mental Effort Load*, dan *Psychological Stress Load*. Metode pengukuran beban kerja dilakukan secara subyektif, bertujuan untuk menganalisis beban kerja yang dihadapi oleh penerbang yang harus melakukan berbagai aktivitas baik beban kerja fisik maupun mental. Diukur menggunakan skala beban kerja yang mengacu pada teori Sheridan & Simpson (1979). Terdapat tiga dimensi dalam beban kerja yakni, *Time Load*, *Mental Effort Load*, dan *Psychological Stress Load*.

Tabel 1. Dimensi Beban Kerja

No	Dimensi	Indikator
1	<i>Time Load</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan – Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan – Waktu yang dibutuhkan untuk memonitoring pekerjaan yang dilakukan
2	<i>Mental Effort Load</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Kemampuan berfikir yang digunakan dalam melakukan pekerjaan – Tingkat ketelitian yang digunakan dalam bekerja – Pengambilan keputusan disaat terjadi masalah atau kesalahan dalam bekerja
3	<i>Psychological Stress Load</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan – Tingkat resiko tinggi dari kesalahan dalam melakukan pekerjaan – Merasa putus asa karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan

3.3.2 Kecemasan (X_2)

Kecemasan adalah perasaan yang tidak menyenangkan seperti rasa gelisah, khawatir, dan keprihatinan. Kecemasan terbagi menjadi dua yaitu, *state anxiety* (kecemasan sesaat) dan *trait anxiety* (kecemasan dasar).

Kecemasan penerbang dalam penelitian ini diukur menggunakan *State-Trait Anxiety Inventory* (STAI) dari Spielberger (1972) yang terdiri dari 2 bagian dan bertujuan untuk mengukur kecemasan sesaat (*state anxiety*) dan (*trait anxiety*). Alat ukur ini telah diadaptasi dan disesuaikan dengan bahasa serta kebudayaan yang ada di Indonesia.

Tabel 2. Dimensi Kecemasan

No	Dimensi	Item	Jumlah
1	Trait Anxiety	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	20
		21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	
2	State Anxiety	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	20
		21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	

3.3.3 Persepsi Kinerja Diri (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai, baik secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan jabatan/profesi. Kinerja dapat dilihat berdasarkan dimensinya, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Metode pengukuran kinerja penerbang dilakukan secara subyektif menggunakan skala persepsi kinerja diri yang mengacu pada teori Wirawan (2009).

Tabel 3 Dimensi Persepsi Kinerja Diri

No	Dimensi	Indikator
1	Hasil Kerja	– Kualitas kerja
		– Kuantitas kerja
2	Perilaku Kerja	– Displin kerja
		– Insiatif dalam bekerja
		– Kerjasama
3	Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	– Kejujuran dalam bekerja
		– Kesabaran
		– Kemampuan beradaptasi

3.3 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Skadron Udara 4 dan Skadron Udara 32 Lanud Abdulrachman Saleh, Pakis, Jawa Timur dengan Subyek Penerbang TNI AU.



3.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah penerbang TNI AU di Lanud Abdulrachman Saleh, Pakis, Jawa Timur sejumlah 49 orang yang diambil dari Skadron Udara 4 dan Skadron Udara 32. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 37 orang dari total populasi 49 orang dimana 12 orang tidak bisa diikutsertakan dalam penelitian karena sedang menjalani dinas luar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap *item* instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Penggunaan skala *likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai artinya data yang dipergunakan untuk uji coba alat ukur sekaligus dipakai untuk data uji hipotesis dengan tidak menggunakan *item* pernyataan yang gugur. *Item* yang dapat dikatakan valid pada skala ini ialah *item* dengan skor diatas 0,30 dan *item* yang telah diseleksi kemudian digunakan untuk menganalisis fenomena yang

ada (Azwar, 2012). Berikut ini *blueprint* dari skala beban kerja, kecemasan dan persepsi kinerja diri :

a. Skala Beban Kerja

Tabel 4 *Blueprint* Skala Beban Kerja sebelum analisis *Item*

No	Dimensi	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Time Load</i>	1,4,8,14,17,19	12,18	8
2	<i>Mental Effort Load</i>	2,9,11,15,20	5	6
3	<i>Psychological Stress Load</i>	3,6,7,10,13,16	21	7
Jumlah Item				21

Berdasarkan hasil analisis *item* diketahui bahwa terdapat 18 *item* yang memiliki koefisien $r_{ix} \geq 0.3$ dan terdapat 3 *item* yang memiliki koefisien $r_{ix} < 0.3$. Berikut *blueprint* skala beban kerja setelah analisis *item*.

Tabel 5 *blueprint* skala beban kerja setelah analisis *Item*

No	Dimensi	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Time Load</i>	1,4,8,14,17,19	12,18	8
2	<i>Mental Effort Load</i>	2,9,11,15,20	5	6
3	<i>Psychological Stress Load</i>	3*,6*,7,10,13*,16	21	4
Jumlah Item				18

Keterangan : tanda * (*item* gugur)

b. Skala Kecemasan

Tabel 6 *Blueprint State-Trait Anxiety Inventory* sebelum analisis *item*

No	Dimensi	Item	Jumlah
1	<i>State Anxiety</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	20
2	<i>Trait Anxiety</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	20
Jumlah Item			40

Berdasarkan hasil analisis *item* diketahui bahwa terdapat 28 *item* yang memiliki koefisien $r_{ix} \geq 0.3$ dan terdapat 12 *item* yang memiliki koefisien $r_{ix} < 0.3$. Berikut *blueprint State-Trait Anxiety Inventory* setelah analisis *item*.

Tabel 7 *Blueprint State-Trait Anxiety Inventory* setelah analisis *item*

No	Dimensi	Item	Jumlah
1	State Anxiety	1,2,3*,4,5,6*,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18*,19,20	17
2	Trait Anxiety	1*,2,3,4*,5,6*,7*,8,9*,10,11*,12,13*,14*,15,16*,17,18,19,20	11
Jumlah Item			28

Keterangan : tanda * (*item* gugur)

c. Skala Persepsi kinerja diri

Tabel 8 *Blueprint Skala Persepsi Kinerja Diri* sebelum analisis *item*

No	Dimensi	Item Favourable	Jumlah
1	Hasil Kerja	1,3,5,7,14,18	6
2	Perilaku Kerja	2,4,8,9,12,19	6
3	Sifat Pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	6,10,11,13,15,16,17	7
Jumlah Item			18

Berdasarkan hasil analisis *item* diketahui bahwa terdapat 17 *item* yang memiliki koefisien $r_{ix} \geq 0.3$ dan terdapat 1 *item* yang memiliki koefisien $r_{ix} < 0.3$. Berikut *blueprint* skala persepsi kinerja diri setelah analisis *item*.

Tabel 9. *Blueprint Skala Persepsi Kinerja Diri* setelah analisis *item*

No	Dimensi	Item Favourable	Jumlah
1	Hasil Kerja	1,3,5,7,14*,18	6
2	Perilaku Kerja	2,4,8,9,12,19	6
3	Sifat Pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	6,10,11,13,15,16,17	7
Jumlah Item			17

Keterangan : tanda * (*item* gugur)

3.6 Teknik Analisa Data

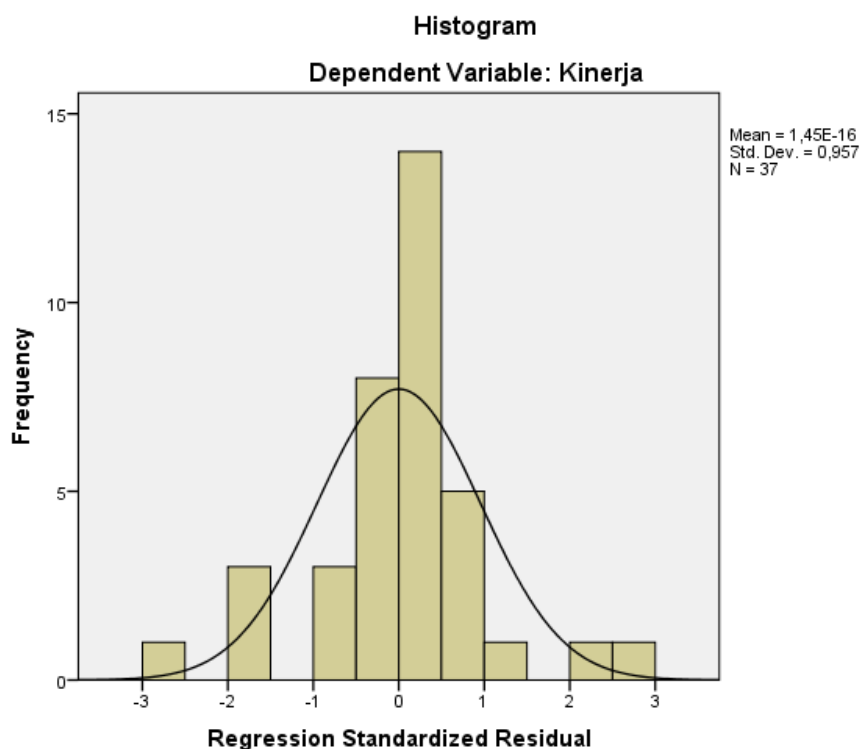
Analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Analisis regresi linear berganda memiliki asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

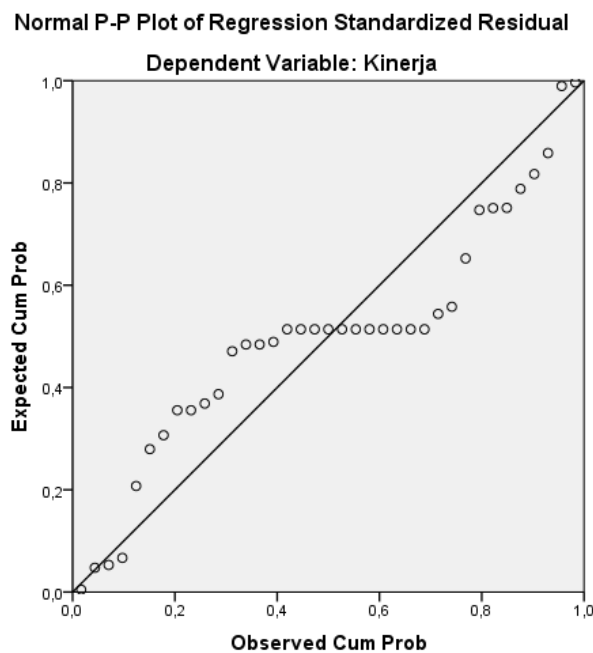
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran skor. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas adalah apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, namun apabila titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Kismiantini, 2010).



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, *Histogram Standardized Regression Residual* dalam penelitian ini membentuk kurva seperti lonceng yang menunjukkan bahwa nilai residual dapat dinyatakan normal atau dapat dikatakan distribusi data penelitian ini telah tersebar secara normal.

Selanjutnya kriteria sebuah data terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-P Plot dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar 3. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa data terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.



Gambar 3. *Scatterplot Uji Normalitas*

Berdasarkan gambar 3, yakni grafik normal *probability plot* dapat disimpulkan bahwa grafik normal *probablitiy plot* terlihat titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik mengikuti

arah diagonal. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 10. Uji Linieritas Beban Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja Diri * Beban Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	2937,625	12	244,802	11,887	,000
		Deviation from Linearity	2146,585	1	2146,585	104,231	,000
			791,040	11	71,913	3,492	,005
	Within Groups		494,267	24	20,594		
	Total		3431,892	36			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 7, diketahui bahwa Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,005. Nilai Sig. $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel beban kerja dengan persepsi kinerja diri.

Tabel 11. Uji Linieritas *State Anxiety*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja Diri * State Anxiety	Between Groups	(Combined) Linearity	2892,225	14	206,588	8,422	,000
		Deviation from Linearity	235,288	1	235,288	9,592	,005
			2656,937	13	204,380	8,332	,000
	Within Groups		539,667	22	24,530		
	Total		3431,892	36			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 8, diketahui bahwa Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,000. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *state anxiety* dengan persepsi kinerja diri.

Tabel 12. Uji Linieritas *Trait Anxiety*

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja Diri * Trait Anxiety	Between Groups	2915,288	14	208,235	8,868	,000
	Linearity	66,207	1	66,207	2,819	,107
	Deviation from Linearity	2849,081	13	219,160	9,333	,000
Within Groups		516,604	22	23,482		
Total		3431,892	36			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 8, diketahui bahwa Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,000. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *trait anxiety* dengan persepsi kinerja diri.

c. Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas untuk melihat apakah antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna (tidak terdapat penyimpangan). Ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat dilihat menggunakan metode dengan nilai VIF tidak lebih dari 10,0 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1.



Tabel 13. Uji Multikolieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-	12,616			-,108	,915		
BebanKerja	,948	,123	,909	7,688	,000	,722	1,384	
StateAnxiety	,363	,181	,259	2,008	,053	,607	1,649	
TraitAnxiety	-,223	,224	-,111	-,997	,326	,814	1,229	

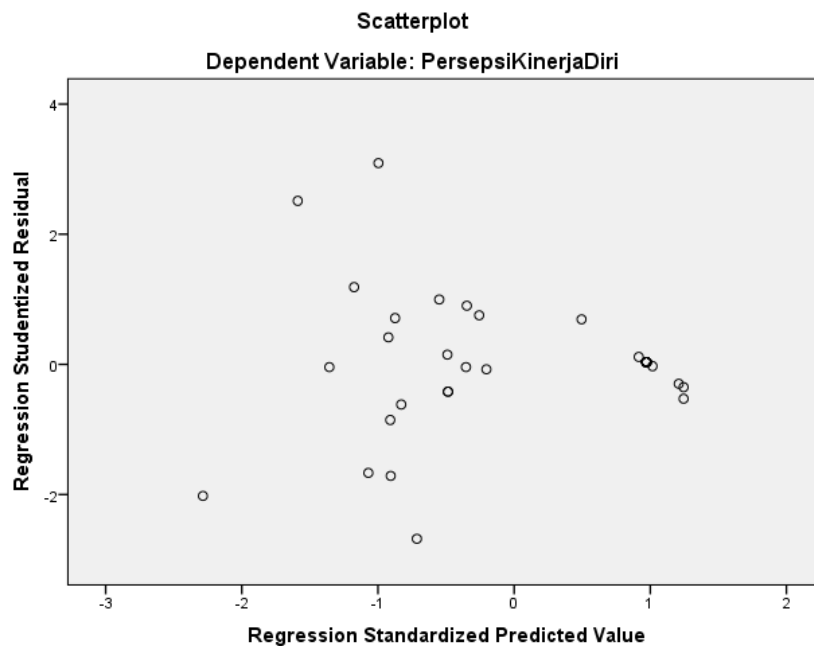
a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 10, diketahui nilai *tolerance* variabel beban kerja sebesar 0,722, *state anxiety* sebesar 0,607 dan *trait anxiety* sebesar 0,814.

Sedangkan nilai VIF variabel beban kerja sebesar 1,384, *state anxiety* sebesar 1,649 dan *trait anxiety* sebesar 1,229. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada semua variabel bebas karena nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10,0. Model regresi linier yang baik adalah terbebas dari adanya multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat *scatterplot*. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. *Scatterplot* Uji Heteroedastisitas

Berdasarkan tampilan *scatterplot* pada gambar 4 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa plot menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola/alur tertentu diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Standardized Residual*. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui peran beban kerja terhadap persepsi kinerja diri dan peran kecemasan terhadap persepsi kinerja diri.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu apakah beban kerja dan kecemasan memiliki peran secara simultan terhadap persepsi kinerja diri.

3.7 Uji Keabsahan Data

A. Validitas

Pengujian validitas untuk skala beban kerja dan persepsi kinerja diri menggunakan validitas isi (*content validity*). Menurut Haynes, dkk (Azwar, 2012) validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Proses validitas isi dapat diestimasi dengan melakukan pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional dan *expert judgement* (menurut pendapat ahli) yakni dari dosen pembimbing skripsi. Hasil dari validitas yang dilakukan adalah penentuan item *favorable* dan *unfavorable* pada skala beban kerja dan penentuan jumlah item yang digunakan dalam skala beban kerja dan persepsi kinerja diri.

B. Reliabilitas

Menurut Singarimbun (dalam Alfian, 2012) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Analisis reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil dari alat ukur atau keterpercayaan hasil ukur/keajegan

alat ukur. Teknik analisis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik konsistensi internal dengan formula *Cronbach's alpha*.

Perhitungan reliabilitas *Cronbach Alpha* dilakukan dengan bantuan dari program *SPSS statistic 22.0 for windows*.

Menurut Arikunto (dalam Alfian, 2012), untuk menginterpretasikan koefisien reliabilitas dapat ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

Tabel 14. *Indeks Cronbach's Alpha*

Interval	Kriteria
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi
0,60 – 0,80	Tinggi
0,40 – 0,60	Cukup Tinggi
0,20 – 0,40	Rendah
0.00 – 0,20	Sangat Rendah (tidak berkorelasi)

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS statistic 22.0 for windows* menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach's Alpha* diantara 0,6 – 1, sehingga dapat diketahui reliabilitas dari semua skala adalah sangat tinggi dan tinggi. Sebagai berikut :

Tabel 15 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,910	Reliabel
<i>State Anxiety</i>	0,878	Reliabel
<i>Trait Anxiety</i>	0,790	Reliabel
Persepsi Kinerja Diri	0,958	Reliabel

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Skadron Udara 4 dan Skadron Udara 32 Lanud Abdulrachman Saleh

Skadron Udara 4 merupakan Skadron Udara operasional dibawah jajaran Wing 2 Lanud Abdulrachman Saleh yang bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat intai taktis jenis CASA C-212 AVIOCAR seri 200 untuk melaksanakan operasi dukungan udara yaitu operasi pengintaian udara, SAR terbatas dan Angkut udara.

Skadron Udara 32 adalah satuan pelaksana operasional Lanud Abdulrachman Saleh dan berkedudukan langsung dibawah Wing 2. Skadron Udara 32 bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat angkut berat jenis C-130 Hercules untuk melaksanakan operasi dukungan udara dan operasi SAR terbatas.

Sumber : <http://abdsaleh.mil.id>

4.1.2 Data Demografis Subyek Penelitian

Data demografi responden merupakan gambaran karakteristik dari responden atau subyek yang seluruhnya merupakan penerbang TNI AU di Lanud Abdulrachman Saleh, Pakis, Jawa Timur. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah usia, pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik tersebut dapat dilihat dalam jumlah dan persentase berikut.

Tabel 16. Demografi Responden

Karakteristik Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	20 – 25 tahun	8	21,62%
	26 – 30 tahun	11	29,73%
	31 – 35 tahun	2	5,41%
	36 – 40 tahun	2	5,41%
	SMA	5	13,52%
Pendidikan	AAU atau SEKBANG	11	29,73%
	D3	1	2,70%
	S1	3	8,11%
	S2	3	8,11%
Masa Kerja	1 – 6 bulan	2	5,41%
	7 – 1 tahun	1	2,70%
	2 – 6 tahun	13	35,13%
	7 – 12 tahun	5	13,52%
	13 – 18 tahun	2	5,41%
Tidak Teridentifikasi		14	37,83%

4.1.3 Analisis Deskriptif

Data penelitian yang telah didapat kemudian dibuat skor hipotetik.

Kemudian peneliti membuat kategorisasi untuk menggolongkan subyek ke dalam tingkat intensitas tinggi, sedang dan rendah. Norma kategorisasi dibuat berdasarkan rumus yang telah dijelaskan oleh Azwar (2012).

Tabel 17 Skor hipotetik dan Empirik

Variabel	Skor	Empirik	Hipotetik
Beban Kerja	Mean	72	54
	SD	9	12
State Anxiety	Mean	30	42,5
	SD	7	8,5
Trait Anxiety	Mean	22	27,5
	SD	5	5,5
Persepsi Kinerja Diri	Mean	75	54
	SD	10	12

1. Analisis dekriptif berdasarkan Skala Beban Kerja

Skala Beban Kerja pada penelitian ini berjumlah 18 item yang setiap itemnya diberi skor 1-5. Berdasarkan skor tersebut, maka diketahui kategorisasi seperti berikut :

Tabel 18. Kategorisasi Subyek Berdasarkan Beban Kerja

Kategorisasi	Daerah Keputusan	Interval Skor	Frekuensi	%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 42$	0	0
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$42 \leq X < 66$	17	45,95
Tinggi	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$66 \leq X$	20	54,05

Berdasarkan hasil dari skala beban kerja diketahui sebanyak 17 penerbang dalam kategori beban kerja sedang dan 20 penerbang lainnya dalam kategori beban kerja tinggi.

2. Analisis deskriptif berdasarkan Skala *State Anxiety*

Skala *State Anxiety* pada penelitian ini berjumlah 17 item yang setiap itemnya diberi skor 1-4. Berdasarkan skor tersebut, maka diketahui kategorisasi seperti berikut :

Tabel 19. Kategorisasi Subyek Berdasarkan *State Anxiety*

Kategorisasi	Daerah Keputusan	Interval Skor	Frekuensi	%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 34$	29	78,38
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$34 \leq X < 50$	8	21,62
Tinggi	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$50 \leq X$	0	0

Berdasarkan hasil dari skala *State Anxiety* diketahui sebanyak 29 penerbang dalam kategori *State Anxiety* rendah, sedangkan 8 penerbang lainnya dalam kategori *State Anxiety* sedang.

3. Analisis deskriptif berdasarkan Skala *Trait Anxiety*

Skala *Trait Anxiety* pada penelitian ini berjumlah 11 item yang setiap itemnya diberi skor 1-4. Berdasarkan skor tersebut, maka diketahui kategorisasi seperti berikut :

Tabel 20. Kategorisasi Subyek Berdasarkan *Trait Anxiety*

Kategorisasi	Daerah Keputusan	Interval Skor	Frekuensi	%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 22$	10	27,03
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$22 \leq X < 32$	25	67,57
Tinggi	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$32 \leq X$	2	5,40

Berdasarkan hasil dari skala *Trait Anxiety* diketahui sebanyak 10 penerbang dalam kategori *Trait Anxiety* rendah, 25 penerbang dalam kategori *Trait Anxiety* sedang dan 2 penerbang dalam kategori *Trait Anxiety* tinggi.

4. Analisis deskriptif berdasarkan Skala Persepsi Kinerja Diri

Skala persepsi kinerja diri pada penelitian ini berjumlah 18 item yang setiap itemnya diberi skor 1-5. Berdasarkan skor tersebut, maka diketahui kategorisasi seperti berikut :

Tabel 21. Kategorisasi Subyek Berdasarkan Persepsi Kinerja Diri

Kategorisasi	Daerah Keputusan	Interval Skor	Frekuensi	%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 42$	0	0
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$42 \leq X < 66$	7	18,92
Tinggi	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$66 \leq X$	30	81,08

Berdasarkan hasil dari skala persepsi kinerja diri diketahui sebanyak 7 penerbang dalam kategori persepsi kinerja diri sedang dan 30 penerbang lainnya dalam kategori persepsi kinerja diri tinggi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Hipotesis

Peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan *multiple regression*., dimana pengujian statistik yang akan dilakukan adalah uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Berikut merupakan hasil penghitungan dari pengujian hipotesis :

1. Uji t (uji Parsial)

Tabel 22. Uji t

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized				Standardized
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	-1,358	12,616	-,108	,915	
	BebanKerja	,948	,123	,909	7,688	,000
	StateAnxiety	,363	,181	,259	2,008	,053
	TraitAnxiety	-,223	,224	-,111	-,997	,326

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 17, maka dapat diketahui :

a. Peran beban kerja terhadap persepsi kinerja diri penerbang

Hasil uji signifikansi terhadap variabel beban kerja secara parsial dalam memprediksi persepsi kinerja diri menghasilkan p sebesar 0.000 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat peran beban kerja terhadap persepsi kinerja diri penerbang, dengan demikian H_1 diterima.

b. Peran *state anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang

Hasil uji signifikansi terhadap variabel *state anxiety* secara parsial dalam memprediksi persepsi kinerja diri menghasilkan p sebesar 0.053 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat peran yang

signifikan antara *state anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang.
Hal ini menunjukkan H₂ ditolak.

c. Peran *trait anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang

Hasil uji signifikansi terhadap variabel *trait anxiety* secara parsial dalam memprediksi persepsi kinerja diri menghasilkan p sebesar 0.326 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat peran yang signifikan antara *trait anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang.

Hal ini menunjukkan H₃ ditolak.

2. Uji F (Uji Simultan)

a. Peran beban kerja, *state anxiety*, dan *trait anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang

Tabel 23. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2287,718	3	762,573	21,994	,000 ^b
	Residual	1144,174	33	34,672		
	Total	3431,892	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), TraitAnxiety, BebanKerja, StateAnxiety

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji signifikansi terhadap peran beban kerja dan kecemasan (*state anxiety* dan *trait anxiety*) secara simultan dalam memprediksi persepsi kinerja diri penerbang menghasilkan p sebesar 0.000 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kecemasan secara simultan berperan signifikan terhadap persepsi kinerja diri. Hal ini menunjukkan bahwa H₄ diterima.

Tabel 24 Uji F

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,358	12,616		-,108	,915
	BebanKerja	,948	,123	,909	7,688	,000
	StateAnxiety	,363	,181	,259	2,008	,053
	TraitAnxiety	-,223	,224	-,111	-,997	,326

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa hanya beban kerja yang mampu berperan secara signifikan terhadap kinerja dengan melihat nilai Sig. <0,05 sehingga H₁ diterima. Sedangkan variabel *state anxiety* dan *trait anxiety* memiliki nilai signifikansi >0,05 sehingga H₂ dan H₃ ditolak yang berarti variabel tersebut tidak berperan secara signifikan terhadap persepsi kinerja diri. Persamaan regresi berdasarkan tabel diatas :

$$Y = -1,358 + 0,948X_1 + 0,363X_2 + -0,223X_3$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa dari setiap penambahan 1 unit variabel bebas yakni beban kerja akan meningkatkan nilai variabel terikat yakni kinerja sebesar 0,948. Setiap penambahan 1 unit variabel bebas yakni *state anxiety* akan meningkatkan nilai variabel terikat kinerja 0,363 dan setiap penambahan 1 unit variabel bebas yakni *trait anxiety* akan mengurangi nilai variabel terikat yakni kinerja sebesar 0,223.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 25. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,667	,636	5,888

a. Predictors: (Constant), TraitAnxiety, BebanKerja, StateAnxiety

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,667$ artinya variabel bebas beban kerja, *state anxiety*, dan *trait anxiety* mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat persepsi kinerja diri sebesar 66,7%. Sisanya sebesar 33,3% diterangkan oleh faktor-faktor lain selain beban kerja, *state anxiety*, dan *trait anxiety*.

4.3 Pembahasan

H_1 : Terdapat peran beban kerja terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa beban kerja berperan signifikan terhadap persepsi kinerja penerbang, hal ini terbukti dari nilai signifikansi p sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 20 penerbang (54,05%) mengalami beban kerja tinggi dan 30 penerbang (81,08%) memiliki persepsi kinerja diri yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa dengan beban kerja yang tinggi, persepsi kinerja diri penerbang juga tetap tinggi. Menurut Lysaght (1989) peningkatan kinerja dipengaruhi oleh beban kerja yang sesuai. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu dapat mengakibatkan individu tidak bekerja dengan baik atau tidak optimal. Sedangkan penelitian yang dilakukan

oleh Shah, dkk (2011) menjelaskan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif dimana hal ini mengarah pada peningkatan kinerja, karena adanya penerapan beban kerja membuat individu menjadi termotivasi untuk mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

H₂ : Terdapat peran *state anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa *state anxiety* tidak berperan secara signifikan terhadap persepsi kinerja penerbang, hal ini terbukti dari nilai signifikansi p sebesar 0.053 ($p > 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 29 penerbang (78,38%) mengalami *State Anxiety* rendah dan 30 penerbang (81,08%) memiliki persepsi kinerja diri yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Santos, dkk (2006) yang menyatakan bahwa *state anxiety* tidak berpengaruh terhadap kinerja. penelitian yang dilakukan oleh Panganiban, Matthews, Funke, & Knott (2011) juga menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *state anxiety* dengan kinerja. Bishop, dkk (2004) menjelaskan bahwa *state anxiety* tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja apabila tidak terdapat gangguan dalam diri individu ketika melakukan suatu pekerjaan. Sehingga *state anxiety* tidak akan berpengaruh terhadap kinerja apabila tidak ada stimulus eksternal atau internal yang dinilai berbahaya bagi individu ketika melakukan suatu pekerjaan.

H₃ : Terdapat peran *trait anxiety* terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa *trait anxiety* tidak berperan secara signifikan terhadap persepsi kinerja penerbang, hal ini terbukti dari nilai signifikansi p sebesar 0.326 ($p > 0.05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 25 penerbang (67,57%) mengalami *trait anxiety* sedang dan 30 penerbang (81,08%) memiliki persepsi kinerja diri yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Panganiban, Matthews, Funke, & Knott (2011) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *trait anxiety* dengan kinerja. Menurut Eysenck & Payne (2006) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *trait anxiety* tinggi dan *trait anxiety* rendah tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam efektivitas kinerja yang berarti *trait anxiety* tinggi dan *trait anxiety* rendah tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Seperti yang dijelaskan oleh Spielberger (1972) bahwa *trait anxiety* langsung mempengaruhi penilaian kognitif individu yang berdampak pada bagaimana individu tersebut memandang situasi yang membahayakan atau mengancam dirinya.

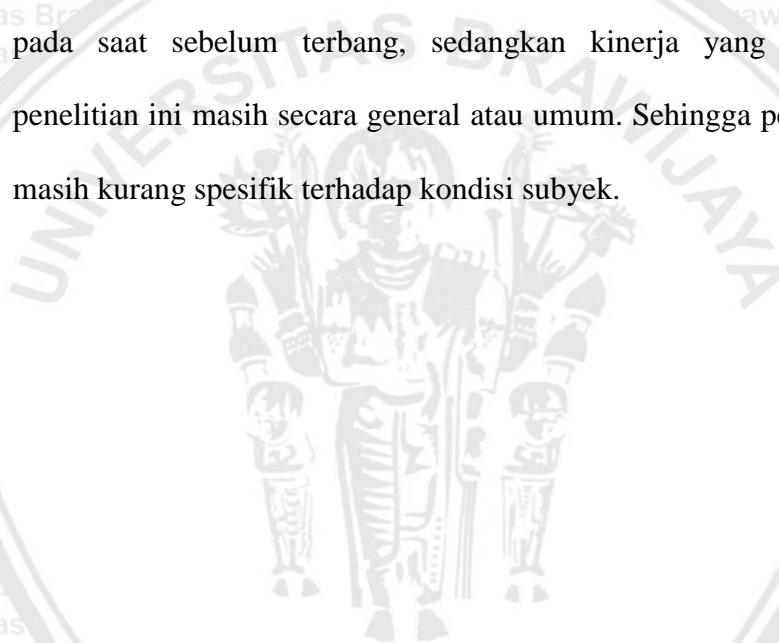
H₄ : Terdapat peran secara simultan beban kerja dan kecemasan terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU

Berdasarkan hasil uji signifikansi terhadap peran beban kerja dan kecemasan (*state anxiety* dan *trait anxiety*) secara simultan dalam memprediksi persepsi kinerja diri penerbang menghasilkan p sebesar 0.000

($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kecemasan secara simultan berperan signifikan terhadap persepsi kinerja diri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 54,05% penerbang mengalami beban kerja yang tinggi, 78,38% penerbang mengalami *state anxiety* yang rendah, 67,57% penerbang mengalami *trait anxiety* yang sedang, dan 81,08% penerbang memiliki persepsi kinerja diri yang tinggi. Menurut Kirmeyer & Dougherty (1988) mengungkapkan bahwa tuntutan untuk memiliki kinerja yang tinggi dapat membentuk persepsi terhadap beban kerja, sehingga memberikan dampak berupa perasaan tegang dan cemas yang tinggi saat melakukan kesalahan dalam bekerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aschraft & Kirk (2001) menunjukkan bahwa efek samping dari kecemasan akan menjadi lebih besar ketika terdapat tuntutan yang lebih tinggi yang berarti beban kerja yang tinggi membuat individu menjadi khawatir dan gelisah dalam menyelesaikan tugasnya dimana dapat mengganggu kinerja dalam bekerja. Namun terdapat penelitian lain yang diungkapkan oleh Ivancevich & Donnelly (1975) bahwa kecemasan yang rendah dapat meningkatkan kinerja. Beban kerja yang tinggi dan kecemasan yang rendah dapat membuat persepsi kinerja diri meningkat karena beban kerja yang tinggi membuat individu menjadi termotivasi untuk mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimilikinya (Shah, dkk, 2011).

4.4 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya difokuskan dalam satu instansi yaitu Pangkalan TNI AU Lanud Abdurachman Saleh, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Penjelasan tentang kinerja pada latar belakang merupakan penjelasan kinerja secara obyektif, sedangkan dalam penelitian ini mengukur tentang kinerja secara subyektif.
3. Penjelasan tentang kecemasan pada latar belakang merupakan kecemasan pada saat sebelum terbang, sedangkan kinerja yang diukur dalam penelitian ini masih secara general atau umum. Sehingga penilaian kinerja masih kurang spesifik terhadap kondisi subyek.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis sesuai tujuan penelitian yaitu mengetahui peran beban kerja dan kecemasan terhadap persepsi kinerja diri penerbang TNI AU, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa beban kerja berperan signifikan terhadap persepsi kinerja penerbang, hal ini terbukti dari nilai signifikansi p sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan besarnya nilai koefisien setiap penambahan 1 unit variabel beban kerja akan meningkatkan nilai variabel persepsi kinerja diri sebesar 0,948.
2. Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa peran *state anxiety* tidak berperan secara signifikan terhadap persepsi kinerja penerbang, hal ini terbukti dari nilai signifikansi p sebesar 0.053 ($p > 0.05$) dan besarnya nilai koefisien Setiap penambahan 1 unit variabel *state anxiety* akan meningkatkan nilai persepsi kinerja diri sebesar 0,363.
3. Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa peran *trait anxiety* tidak berperan secara signifikan terhadap persepsi kinerja penerbang, hal ini terbukti dari nilai signifikansi p sebesar 0.326 ($p > 0.05$) dan besarnya nilai koefisien setiap penambahan 1 unit variabel *trait anxiety* akan mengurangi nilai variabel persepsi kinerja diri sebesar 0,223.

4. Berdasarkan hasil uji signifikansi terhadap peran beban kerja dan kecemasan (*state anxiety* dan *trait anxiety*) secara simultan dalam memprediksi persepsi kinerja diri penerbang menghasilkan p sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai $R^2 = 0,667$ artinya variabel beban kerja, *state anxiety*, dan *trait anxiety* mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel persepsi kinerja diri sebesar 66,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kecemasan secara simultan berperan signifikan terhadap persepsi kinerja diri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diambil berkaitan dengan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi pangkalan TNI AU Lanud Abdulrachman Saleh sebaiknya melakukan evaluasi atau penilaian mengenai beban kerja dan kecemasan yang dialami oleh penerbang, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa beban kerja dan kecemasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penerbang.
2. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang serupa untuk memperhatikan alat ukur yang akan digunakan seperti aspek-aspek yang akan diukur dan kondisi subyek, supaya hasil yang diperoleh dapat terfokus pada aspek yang sesuai kondisi yang dialami subyek.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang serupa untuk menambahkan lokasi dan subyek penelitian supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke semua penerbang TNI AU di seluruh Indonesia.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan tema yang serupa untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja atau keselamatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja penerbang supaya hasil penelitian dapat lebih lengkap dan mendetail.



DAFTAR PUSTAKA

Alfian, Edi. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Selatan*. Dipublikasikan. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.

Aseana, T. (2015). *Hubungan Antara Stres Penerbangan dan Gejala Psikopatologi pada Penerbang Militer Indonesia*. Thesis dipublikasikan. Jakarta: Program Studi Ilmu Kesehatan Jiwa Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.

Astianto Anggit. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. Vol 3. No. 7.

APA. (2007). *APA Dictionary of Psychology*. Edisi G. R. VandenBos. Washington DC: American Psychology Association.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.

Bishop, S., Duncan, J., Brett, M., & Lawrence, A. D. (2004). *Prefrontal Cortical Function And Anxiety: Controlling Attention to Threat-Related Stimuli.*

Nature Neuroscience, 7, 184-188.

Calhoun, J. F., & Acocella, J. R. (1996). *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan.* Semarang: IKIP Semarang Press.

Cox, R. H. (2003). *Sport Psychology: Concepts and applications sixth edition.* New York: Mc- Graw-Hill.

Febrianti, K. P. (2015). *Gambaran Gejala Kecemasan Tenaga Kerja Wanita Indonesia Menjelang Keberangkatan Pertama Kali ke Luar Negeri,* 1-11.

Gopher, D. & Doncin, E. (1986). Workload – An Examination of The Concept: Chapter 41. *Handbook of Perception and Human Performance.* 2. 1 – 49.

Handayani, S.H. (2011). *Penyusunan Model Kompetensi pada Penerbang TNI Angkatan Udara.* Thesis dipublikasikan. Jakarta: Universitas Indonesia.

Hohmann, M., & Orlick, T. (2014). Examining The Psychological Skills Used By Elite Canadian Military Pilots. *Journal of Excellence,* 1 (16), 4-19.

Ivancevich M.J.,& Donnelly H. J. (1975). *Relation of Organizational Structure to Job Satisfaction, Anxiety-Stress, and Performance.* Administrative Science Quarterly, Vol. 20, No. 2 , pp. 272-280

Khasifah, F. (2015). *Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Skripsi dipublikasikan. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Kirmeyer, S & Dougherty, T. (1988). *Workload, tension, and coping: Moderating effects of supervisor support*. Journal of Personnel Psychology, 41, 125–139.

Kismiantini. (2010). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT). (2016). *Data Investigasi Kecelakaan Penerbangan*. Diambil dari : <https://knkt.dephub.go.id>.

Koesmono, H.T. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7. No.2. 171-188.

Kusuma & Soesatyo (2014). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 2 No. 2. April 2014: 375-386.

Kyongsun Lee. (2010). *Effects Of Flight Factors On Pilot Performance, Workload, And Stress At Final Approach To Landing Phase Of Flight*. University of Central Florida. Fall Term. Florida.

Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manuaba, A, (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya. Hal. 1-4.

Matthews, G., Davies, D. R., Westerman, S. J., & Stammers, R.B. (2000). *Human performance: Cognition, stress, and individual differences*. Philadelphia, PA: Psychology Press.

Merriam Webster. (2016, Oktober 10). *Merriam - Webster Online Dictionary*.

Diambil dari: <http://www.merriam-webster.com>.

Miguel Paula. (2012). *The Effects of Anxiety on Cognitive Performance*. Royal Holloway. University of London.

Mudayana Ahmad . (2012). *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. KES MAS. Vol. 6 No. 1. Januari 2012: 1-74. ISSN: 1978-0575.

Musianto, Lukas S. (2002). *Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.4, No.2, September 2002:123-136.

O'Donnell, C. R. & Eggemeier, F. T. (1986). Workload Assessment Methodology: Chapter 42. *Handbook of Perception and Human Performance*. II. 1 – 49.

Oktoberiandi, K. P. (2015). *Karakter Prajurit & Keselamatan Terbang dan Kerja*.

Diambil dari: <https://tni-au.mil.id>.

Prasetyo, D. (2005). *Orientasi Psikologi Penerbangan*. Jakarta: Dinas Psikologi TNI AU.

Reid, G.B. (1989). *Subjective Workload Assessment Technique (SWAT): A User's Guide (U)*. Armstrong Aerospace Medical Research Laboratory. July

1989. Wright-Patterson Air Force Base, OHIO 45433-6573. AAMRL-TR-89-023.

R. I. Kabacoff, et al., (1997). *Psychometric Properties and Diagnostic Utility of the Beck Anxiety Inventory and the State-Trait Anxiety Inventory With Older Adult Psychiatric Outpatients*. Journal of Anxiety Disorder. Vol 11, No. 1, pp. 33-37. Elsevier Science Ltd: USA.

Santos, R., & Eysenck, M. W. (2006). *State anxiety, task switching, and performance*. Unpublished manuscript. Royal Holloway University of London, Egham, Surrey, UK.

Saputra, A. D., Muthohar, I., Priyanto, S., & Bhinnety, M. (2015). *Pengaruh Kondisi Cuaca Penerbangan Terhadap Beban Kerja Mental Pilot*. Jurnal Transportasi, 159-168.

Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109.

Shah, S. S. H. et al. (2011). *Workload and Performance of Employees*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol 3, No. 5.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Srivastava, A., & Krishna, A. (1980). *The Effect of Job-Anxiety on Job performance*. The Indian Journal of Social Work.

Student Pilot. (2016, Oktober 25). *Some Psychological Aspects of Flying*. Diambil dari: <http://studentpilot.com>.

Sugiyono, Y. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.

Spielberger, Charles D. (1972). *Anxiety Current Trends in Theory and Research*. London : Academic Press.

Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*.Surakarta: HARAPAN PRESS.

Thom, T. (1994). *The Air Pilot's Manual: Human Factors and Pilot Performance*. London: Airlife Publishing Ltd.

TNI Angkatan Udara. (2016). *Lanud Abdulrachman Saleh*. Diambil dari : <https://tni-au.mil.id>.

Panganiban, A. R., Matthews, G., Funke, G., & Knott, B. A. (2011). *Effects of Anxiety on Performance and Workload in an Air Defense Task*.

PROCEEDINGS of the HUMAN FACTORS and ERGONOMICS SOCIETY. 909-913.

V. Pelsler-Carstens, E.K. (2015). *Relationship Between Social Contract, Anxiety, Performance, Workload and Intention to quit among professional Sport*

Coaches. African Journal Physical, Health Education, Recreation and Dance (AJPHERD). Vol 21. September 2015: 1009-1023.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Beban Kerja

Lampiran 2. Skala Kecemasan

Lampiran 3. Skala Persepsi Kinerja Diri

Lampiran 4. Output SPSS uji reliabilitas skala beban kerja

Lampiran 5. Output SPSS uji reliabilitas skala kecemasan

Lampiran 6. Output SPSS uji reliabilitas skala persepsi kinerja diri

Lampiran 7. Output SPSS analisis regresi linier berganda





Nama : Pendidikan :
 Usia : Masa Kerja :
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan* (*coret salah satu*)

SKALA PSIKOLOGI

Pada tabel dibawah ini terdapat beberapa pernyataan tentang pekerjaan Anda, silahkan diisi sesuai dengan apa yang Anda rasakan, pikirkan atau lakukan sendiri. Anda tidak perlu ragu atau khawatir untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini dengan jujur dan terbuka karena akan dijamin kerahasiannya. **Anda hanya perlu mengisi SKOR pada masing-masing pernyataan sesuai**

kriteria berikut :

1 : Sangat Tidak Setuju 2 : Tidak Setuju 3 : Netral 4 : Setuju 5 : Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	Setelah melaksanakan misi penerbangan, saya melakukan evaluasi penerbangan	
2	Saya membutuhkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan misi penerbangan	
3	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	
4	Saya melakukan pekerjaan lain setelah misi penerbangan selesai	
5	saya kurang teliti dalam bekerja, sehingga melakukan banyak kesalahan	
6	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya	
7	Pekerjaan saya memiliki resiko keselamatan yang sangat tinggi	
8	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk melakukan persiapan misi penerbangan	
9	pekerjaan saya memiliki kerumitan yang tinggi, sehingga mengharuskan saya untuk berpikir keras	
10	Saya merasa nyaman bekerja di TNI AU	
11	saya harus mengambil keputusan dengan cepat setiap terjadi <i>trouble</i> selama proses penerbangan	
12	Saya bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas saya	
13	Saya mudah putus asa menghadapi masalah yang sulit diselesaikan saat bekerja	
14	Saya melakukan pengecekan pesawat sebelum melaksanakan misi penerbangan	
15	saya mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan ketika <i>Air Craft</i> mengalami <i>trouble</i>	
16	Saya merasa gelisah ketika pekerjaan saya belum selesai	
17	Sebelum melaksanakan misi penerbangan, saya melakukan <i>briefing</i>	
18	Saat bekerja saya memiliki waktu untuk bersantai	
19	Saya bekerja sangat cepat dalam menyelesaikan semua pekerjaan	
20	saya memaksimalkan daya ingat saya dalam bekerja	
21	Pekerjaan saya membuat saya jarang beristirahat	





Nama : Pendidikan :
 Usia : Masa Kerja :
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan* (*coret salah satu*)

SKALA PSIKOLOGI

Pada tabel dibawah ini terdapat beberapa pernyataan yang terjadi pada diri Anda, silahkan diisi sesuai dengan apa yang Anda rasakan, pikirkan atau lakukan sendiri. Anda tidak perlu ragu atau khawatir untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini dengan jujur dan terbuka karena akan dijamin kerahasiannya. **Anda hanya perlu mengisi SKOR pada masing-masing pernyataan sesuai kriteria berikut :**

1 : Tidak Pernah 2 : Hampir Tidak Pernah 3 : Kadang-Kadang 4 : Hampir Selalu

Saat ini saya merasa :	
1. Tenang	
2. Aman	
3. Tegang	
4. Tertekan	
5. Tentram	
6. Sedih	
7. Khawatir	
8. Puas	
9. Terancam	
10. Nyaman	
11. Percaya Diri	
12. Gugup	
13. Gelisah	
14. Ragu-Ragu	
15. Santai	
16. Puas Sekali	
17. Cemas	
18. Bingung	
19. Yakin	
20. Senang	

Perasaan yang saya rasakan biasanya atau pada umumnya adalah.....	
1. Saya merasa senang	
2. Saya merasa gugup dan gelisah	
3. Saya merasa puas dengan diri sendiri	
4. Saya berharap bisa bahagia seperti orang lain	
5. Saya merasa gagal	
6. Saya merasa tenang	
7. Saya sabar, tenang, dan teliti	
8. Saya merasa berbagai kesulitan menyusahkan saya	
9. Saya merasa cemas berlebihan saat menghadapi sesuatu	
10. Saya Bahagia	
11. Saya cenderung melakukan sesuatu yang sulit	
12. Saya kurang percaya diri	
13. Ada yang mengganggu pikiran saya	
14. Saya mudah mengambil keputusan	
15. Saya merasa tidak memadai	
16. Saya merasa puas sekali	
17. Saya memikirkan hal-hal yang tidak penting dan hal tersebut mengganggu saya	
18. Saya menanggapi kekecewaan yang saya alami terlalu dalam sehingga sulit untuk melupakannya	
19. Saya adalah orang yang berkeyakinan tinggi	
20. Saya merasa tegang dan kacau jika saya memikirkan masalah yang saya alami	





Nama : Pendidikan :
 Usia : Masa Kerja :
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan* (*coret salah satu*)

SKALA PSIKOLOGI

Pada tabel dibawah ini terdapat beberapa pernyataan tentang pekerjaan Anda, silahkan diisi sesuai dengan apa yang Anda rasakan, pikirkan atau lakukan sendiri. Anda tidak perlu ragu atau khawatir untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini dengan jujur dan terbuka karena akan dijamin kerahasiannya. **Anda hanya perlu mengisi SKOR pada masing-masing pernyataan sesuai kriteria berikut :**

1 : Sangat Tidak Setuju 2 : Tidak Setuju 3 : Netral 4 : Setuju 5 : Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja baru	
2	Saya bersikap profesional dalam bekerja	
3	Saya dapat menyelesaikan misi penerbangan dengan baik tanpa kendala	
4	Saya menampilkan hasil kerja yang baik secara konsisten	
5	Setiap tindakan yang akan saya lakukan harus sesuai dengan kode etik dan peraturan yang ada	
6	Meskipun bekerja dibawah tekanan, saya tetap menunjukkan hasil kerja yang baik	
7	Saya bersedia menerima kritik dan saran dari rekan kerja	
8	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu	
9	Saya selalu berhati-hati setiap melaksanakan misi penerbangan	
10	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dalam situasi <i>emergency</i>	
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	
12	Walaupun terlihat berat, saya akan tetap mengerjakan semua tugas yang diberikan kepada saya	
13	Dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas	
14	Saya bersedia menggantikan rekan saya dalam melaksanakan misi penerbangan	
15	Saya berkontribusi terhadap keberhasilan misi penerbangan	
16	Saya mengutamakan keselamatan dan keamanan dalam bekerja	
17	Saya memiliki alternatif solusi pada saat menghadapi masalah dalam misi penerbangan	
18	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku selama bekerja	
19	Saya memberikan laporan hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang saya lakukan	



Reliability

Scale: Beban Kerja Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK1	4,73	,450	37
BK2	4,24	,830	37
BK3	4,05	,524	37
BK4	4,27	,932	37
BK5	3,43	1,068	37
BK6	2,70	,661	37
BK7	4,49	,932	37
BK8	3,35	,889	37
BK9	3,65	,789	37
BK10	4,54	,605	37
BK11	4,57	,689	37
BK12	3,27	,838	37
BK13	2,00	,782	37
BK14	4,70	,618	37
BK15	2,70	,740	37
BK16	3,84	,553	37
BK17	4,76	,548	37
BK18	3,24	,895	37
BK19	3,73	,560	37
BK20	4,43	,765	37
BK21	3,76	1,402	37



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	75,73	81,925	,547	,885
BK2	76,22	75,008	,757	,876
BK3	76,41	86,026	,030	,894
BK4	76,19	78,047	,466	,886
BK5	77,03	77,249	,437	,888
BK6	77,76	83,356	,232	,891
BK7	75,97	77,805	,482	,885
BK8	77,11	76,377	,607	,881
BK9	76,81	80,824	,362	,888
BK10	75,92	77,577	,811	,878
BK11	75,89	79,655	,525	,884
BK12	77,19	74,380	,796	,875
BK13	78,46	88,366	-,163	,902
BK14	75,76	80,689	,497	,885
BK15	77,76	80,245	,437	,886
BK16	76,62	82,742	,352	,888
BK17	75,70	82,492	,381	,887
BK18	77,22	73,396	,808	,874
BK19	76,73	81,147	,508	,885
BK20	76,03	75,583	,783	,876
BK21	76,70	65,548	,840	,871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80,46	86,589	9,305	21



Reliability

Scale: Beban Kerja Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK1	4,73	,450	37
BK2	4,24	,830	37
BK4	4,27	,932	37
BK5	3,43	1,068	37
BK7	4,49	,932	37
BK8	3,35	,889	37
BK9	3,65	,789	37
BK10	4,54	,605	37
BK11	4,57	,689	37
BK12	3,27	,838	37
BK14	4,70	,618	37
BK15	2,70	,740	37
BK16	3,84	,553	37
BK17	4,76	,548	37
BK18	3,24	,895	37
BK19	3,73	,560	37
BK20	4,43	,765	37
BK21	3,76	1,402	37



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	66,97	79,583	,627	,906
BK2	67,46	73,366	,757	,900
BK4	67,43	76,530	,455	,909
BK5	68,27	74,480	,499	,909
BK7	67,22	74,952	,558	,906
BK8	68,35	75,568	,548	,906
BK9	68,05	80,108	,290	,913
BK10	67,16	75,917	,810	,901
BK11	67,14	77,453	,569	,905
BK12	68,43	73,141	,766	,899
BK14	67,00	78,333	,559	,906
BK15	69,00	79,722	,345	,911
BK16	67,86	80,842	,369	,910
BK17	66,95	80,275	,433	,909
BK18	68,46	71,644	,818	,897
BK19	67,97	79,194	,533	,907
BK20	67,27	74,147	,766	,900
BK21	67,95	63,886	,846	,897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71,70	84,826	9,210	18



Reliability

Scale: State Anxiety Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SA1	1,78	,712	37
SA2	1,22	,417	37
SA3	2,78	,630	37
SA4	2,16	,602	37
SA5	1,38	,594	37
SA6	2,62	,681	37
SA7	2,78	,534	37
SA8	1,86	,787	37
SA9	1,65	,978	37
SA10	1,32	,626	37
SA11	1,19	,397	37
SA12	2,68	,747	37
SA13	1,81	,908	37
SA14	2,24	,760	37
SA15	1,46	,869	37
SA16	2,03	,763	37
SA17	1,84	,958	37
SA18	2,22	,787	37
SA19	1,11	,315	37
SA20	1,30	,571	37



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SA1	35,65	47,790	,277	,847
SA2	36,22	47,619	,562	,839
SA3	34,65	50,290	,039	,855
SA4	35,27	44,980	,705	,831
SA5	36,05	44,997	,713	,831
SA6	34,81	51,213	-,066	,860
SA7	34,65	47,845	,392	,843
SA8	35,57	47,863	,234	,850
SA9	35,78	45,063	,382	,845
SA10	36,11	45,266	,638	,833
SA11	36,24	49,078	,323	,845
SA12	34,76	47,578	,281	,848
SA13	35,62	42,075	,690	,827
SA14	35,19	43,269	,718	,827
SA15	35,97	42,694	,668	,829
SA16	35,41	43,692	,669	,830
SA17	35,59	42,637	,598	,832
SA18	35,22	49,230	,107	,856
SA19	36,32	49,614	,297	,846
SA20	36,14	45,676	,652	,834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37,43	51,030	7,144	20



Reliability

Scale: State Anxiety Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SA1	1,78	,712	37
SA2	1,22	,417	37
SA4	2,16	,602	37
SA5	1,38	,594	37
SA7	2,78	,534	37
SA8	1,86	,787	37
SA9	1,65	,978	37
SA10	1,32	,626	37
SA11	1,19	,397	37
SA12	2,68	,747	37
SA13	1,81	,908	37
SA14	2,24	,760	37
SA15	1,46	,869	37
SA16	2,03	,763	37
SA17	1,84	,958	37
SA19	1,11	,315	37
SA20	1,30	,571	37



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SA1	28,03	45,083	,315	,879
SA2	28,59	45,081	,597	,871
SA4	27,65	42,956	,670	,866
SA5	28,43	42,474	,746	,863
SA7	27,03	45,527	,387	,875
SA8	27,95	45,497	,234	,883
SA9	28,16	43,084	,355	,881
SA10	28,49	42,701	,673	,865
SA11	28,62	46,631	,334	,877
SA12	27,14	46,287	,173	,885
SA13	28,00	39,611	,715	,861
SA14	27,57	41,363	,681	,864
SA15	28,35	39,568	,757	,859
SA16	27,78	41,396	,674	,864
SA17	27,97	40,027	,632	,866
SA19	28,70	47,270	,285	,878
SA20	28,51	42,923	,716	,865

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,81	48,602	6,972	17



Reliability

Scale: Trait Anxiety Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TA1	1,24	,495	37
TA2	1,76	,955	37
TA3	1,30	,618	37
TA4	2,51	,804	37
TA5	1,57	,867	37
TA6	1,32	,530	37
TA7	1,16	,374	37
TA8	2,22	,821	37
TA9	2,49	,932	37
TA10	1,19	,397	37
TA11	2,81	,701	37
TA12	2,54	,869	37
TA13	2,84	,727	37
TA14	1,70	,571	37
TA15	2,54	,836	37
TA16	2,22	,821	37
TA17	2,57	,765	37
TA18	2,08	,722	37
TA19	1,86	,751	37
TA20	2,51	,804	37



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TA1	39,19	25,713	,025	,620
TA2	38,68	21,392	,428	,565
TA3	39,14	23,787	,318	,591
TA4	37,92	26,521	-,131	,650
TA5	38,86	21,231	,513	,554
TA6	39,11	24,821	,186	,606
TA7	39,27	25,258	,183	,608
TA8	38,22	22,119	,426	,570
TA9	37,95	23,886	,146	,615
TA10	39,24	24,578	,343	,596
TA11	37,62	25,964	-,052	,635
TA12	37,89	21,377	,492	,557
TA13	37,59	29,192	-,463	,682
TA14	38,73	25,592	,029	,622
TA15	37,89	21,544	,495	,558
TA16	38,22	27,674	-,262	,668
TA17	37,86	22,731	,379	,579
TA18	38,35	20,512	,773	,524
TA19	38,57	23,197	,321	,588
TA20	37,92	23,299	,276	,593

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40,43	26,086	5,107	20



Reliability

Scale: Trait Anxiety Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TA2	1,76	,955	37
TA3	1,30	,618	37
TA5	1,57	,867	37
TA8	2,22	,821	37
TA10	1,19	,397	37
TA12	2,54	,869	37
TA15	2,54	,836	37
TA17	2,57	,765	37
TA18	2,08	,722	37
TA19	1,86	,751	37
TA20	2,51	,804	37



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TA2	20,38	19,964	,322	,792
TA3	20,84	21,862	,238	,793
TA5	20,57	19,141	,491	,769
TA8	19,92	19,132	,531	,764
TA10	20,95	22,608	,226	,792
TA12	19,59	18,137	,639	,750
TA15	19,59	19,081	,525	,765
TA17	19,57	19,752	,483	,770
TA18	20,05	18,108	,812	,735
TA19	20,27	21,036	,293	,790
TA20	19,62	20,408	,353	,784

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,14	23,620	4,860	11



Reliability

Scale: Persepsi Kinerja Diri Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PKD1	4,54	,558	37
PKD2	4,43	,728	37
PKD3	3,76	,597	37
PKD4	3,65	,676	37
PKD5	4,49	,731	37
PKD6	4,16	,928	37
PKD7	4,30	,909	37
PKD8	3,86	,419	37
PKD9	4,41	,798	37
PKD10	3,81	,518	37
PKD11	4,38	,721	37
PKD12	4,35	,789	37
PKD13	3,76	,760	37
PKD14	3,41	,725	37
PKD15	4,38	,758	37
PKD16	4,08	,595	37
PKD17	3,86	,536	37
PKD18	4,41	,896	37
PKD19	4,43	,647	37



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PKD1	73,92	88,577	,485	,947
PKD2	74,03	82,194	,853	,941
PKD3	74,70	85,770	,711	,944
PKD4	74,81	83,769	,789	,943
PKD5	73,97	82,860	,795	,942
PKD6	74,30	78,992	,856	,941
PKD7	74,16	78,806	,889	,940
PKD8	74,59	90,914	,361	,949
PKD9	74,05	82,719	,732	,944
PKD10	74,65	86,456	,752	,944
PKD11	74,08	82,243	,858	,941
PKD12	74,11	82,821	,733	,944
PKD13	74,70	83,659	,700	,944
PKD14	75,05	95,330	-,133	,958
PKD15	74,08	82,688	,777	,943
PKD16	74,38	88,853	,425	,948
PKD17	74,59	86,637	,708	,944
PKD18	74,05	80,664	,777	,943
PKD19	74,03	83,305	,868	,942

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78,46	93,977	9,694	19



Reliability

Scale: Persepsi Kinerja Diri Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PKD1	4,54	,558	37
PKD2	4,43	,728	37
PKD3	3,76	,597	37
PKD4	3,65	,676	37
PKD5	4,49	,731	37
PKD6	4,16	,928	37
PKD7	4,30	,909	37
PKD8	3,86	,419	37
PKD9	4,41	,798	37
PKD10	3,81	,518	37
PKD11	4,38	,721	37
PKD12	4,35	,789	37
PKD13	3,76	,760	37
PKD15	4,38	,758	37
PKD16	4,08	,595	37
PKD17	3,86	,536	37
PKD18	4,41	,896	37
PKD19	4,43	,647	37



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PKD1	70,51	89,535	,520	,958
PKD2	70,62	83,575	,843	,953
PKD3	71,30	87,326	,686	,956
PKD4	71,41	85,359	,762	,955
PKD5	70,57	83,863	,816	,954
PKD6	70,89	79,877	,879	,953
PKD7	70,76	79,856	,902	,952
PKD8	71,19	92,269	,358	,960
PKD9	70,65	83,956	,734	,955
PKD10	71,24	88,023	,724	,956
PKD11	70,68	83,392	,867	,953
PKD12	70,70	83,604	,769	,955
PKD13	71,30	85,215	,679	,956
PKD15	70,68	84,114	,765	,955
PKD16	70,97	90,471	,398	,960
PKD17	71,19	88,102	,690	,956
PKD18	70,65	81,512	,804	,954
PKD19	70,62	84,353	,888	,953

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75,05	95,330	9,764	18



Regression

Lampiran 7

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TraitAnxiety, BebanKerja, StateAnxiety ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,667	,636	5,888

- a. Predictors: (Constant), TraitAnxiety, BebanKerja, StateAnxiety
- b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2287,718	3	762,573	21,994	,000 ^b
	Residual	1144,174	33	34,672		
	Total	3431,892	36			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), TraitAnxiety, BebanKerja, StateAnxiety

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,358	12,616		-,108	,915
	BebanKerja	,948	,123	,909	7,688	,000
	StateAnxiety	,363	,181	,259	2,008	,053
	TraitAnxiety	-,223	,224	-,111	-,997	,326



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BebanKerja	,722	1,384
	StateAnxiety	,607	1,649
	TraitAnxiety	,814	1,229

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Trait Anxiety	Beban Kerja	State Anxiety
1	Correlations			
	TraitAnxiety	1,000	-,090	-,409
	BebanKerja	-,090	1,000	,511
	StateAnxiety	-,409	,511	1,000
1	Covariances			
	TraitAnxiety	,050	-,002	-,017
	BebanKerja	-,002	,015	,011
	StateAnxiety	-,017	,011	,033

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	State Anxiety
1	1	3,918	1,000	,00	,00	,00
	2	,052	8,641	,01	,09	,25
	3	,026	12,252	,01	,00	,32
	4	,004	32,129	,98	,91	,43



Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		TraitAnxiety
1	1	,00
	2	,05
	3	,95
	4	,00

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	56,83	84,97	75,05	7,972	37
Residual	-15,359	15,892	,000	5,638	37
Std. Predicted Value	-2,286	1,244	,000	1,000	37
Std. Residual	-2,608	2,699	,000	,957	37

a. Dependent Variable: Kinerja

