

Pengaruh Penempatan Kerja, Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Personil Pengamanan *Aviation Security* PT Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta International Airport (YIA)

Mirnawati¹ Awan Santosa, S.E, M.Sc²

PROGRAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia
Email: 200510153@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, stres kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan personil pengamanan *Aviation Security* di PT Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta International Airport (YIA). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta International Airport (YIA) yang bertugas di terminal dengan jumlah 240 orang. Dalam perhitungan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 71 orang. Analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis parsial (uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kerjasama tim yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya untuk meningkatkan kinerja personil pengamanan, manajemen perlu memperhatikan penempatan kerja yang sesuai, mengurangi stres kerja melalui program dukungan karyawan dan memperkuat kerjasama tim.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Stres Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga dalam suatu organisasi, mencakup seluruh orang yang dipekerjakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia mengacu pada keterampilan dan kemampuan yang dimiliki serta digunakan seseorang untuk menghasilkan komoditas atau jasa dalam jangka waktu tertentu. Dalam perusahaan, perhatian terhadap SDM sering kali berfokus pada analisis mengenai bagaimana pengelolaan dan pengembangan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas perusahaan.

Mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern dan kelengkapan fasilitas, tetapi lebih pada sumber daya manusia, yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Budiarto *et al.*, 2023). Selama ada tujuan organisasi yang ingin dicapai, maka akan selalu ada Upaya untuk mendongkrak kinerja karyawan. Elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi penempatan kerja, stres kerja dan Kerjasama tim. Ketika karyawan ditempatkan dengan benar dalam pekerjaannya, maka tingkat stres berkurang dan karyawan akan bekerja sama dengan baik sebagai sebuah tim serta produktivitas akan meningkat. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus memusatkan perhatiannya pada pengendalian ketiga faktor ini.

Produktivitas karyawan akan meningkat ketika pekerjaan setiap masing – masing karyawan sesuai dengan bakat, minat, dan pengalaman. Kristof-Brown *et al.*, (2023) menemukan korelasi yang menguntungkan antara kesesuaian pekerjaan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suswati (2021) yang menemukan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencapai kesimpulan yang sama dengan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara

statistik dari variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Suryanto & Sandra, 2022) membantah anggapan umum bahwa beberapa faktor terkait penempatan kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan atau signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks keamanan penerbangan, penempatan kerja yang efektif melibatkan pelatihan yang memadai tentang prosedur keamanan, penempatan di pos – pos yang strategis di bandara dan penyediaan peralatan yang diperlukan untuk menjalankan tugas. (Handayani *et al.*, 2023) Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan cara lebih efektif dan efisien apabila setiap orang mempunyai bidang kompetensinya masing-masing. Oleh karena itu, manajemen staf yang efektif sangat penting untuk mencapai hasil maksimal dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Penempatan kerja yang tepat memudahkan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Handayani *et al.*, 2023). Oleh karena itu, penempatan kerja harus dilakukan secara transparan dan sejalan dengan kemampuan serta potensi karyawan. Dalam industri penerbangan yang dinamis dan kompetitif seperti ini, perusahaan seperti Angkasa Pura I harus memastikan bahwa sumber daya manusia dapat berkinerja optimal untuk menjaga kualitas layanan, keselamatan penerbangan dan kepuasan pelanggan. Dalam kondisi saat ini, penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional dan kualitas layanan. Sehingga dengan memahami keahlian, minat, dan potensi masing-masing karyawan, perusahaan dapat menempatkan karyawan pada peran yang sesuai, agar dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko kesalahan.

Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan serta kemampuan instansi atau Perusahaan (Susita *et al.*, 2020). Pekerja yang terus-menerus mengalami ketegangan emosional dan mental mungkin tidak dapat bekerja secara maksimal. Motivasi pekerja, hasil kerja dan kualitas kerja semuanya terpukul ketika karyawan mengalami stres dalam pekerjaan. Namun terdapat bukti yang menunjukkan bagaimana manajemen stres dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Menurut (Bakker & Demerouti, 2014), stres di tempat kerja terjadi ketika tuntutan melebihi sumber daya yang tersedia. Hal ini sejalan dengan temuan Gustama & Tarmidi, (2021) yaitu variabel terikat stres kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pandangan ini tidak benar, menurut penelitian Nazmi *et al.*, (2022) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh stres terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan stres muncul ketika karyawan mulai merasa jenuh, dan hal ini menjadi tantangan bagi para pemimpin organisasi (Rachman, 2021). Karyawan di bandar udara sering kali harus berurusan dengan lingkungan kerja yang berisiko tinggi seperti pemeriksaan barang bawaan penumpang yang berbahaya agar tidak terangkut dalam penerbangan, mencegah tindakan melawan hukum dan mencegah terjadinya penyusupan di area bandar udara. Selain itu banyak karyawan yang harus bekerja dalam waktu yang tidak teratur atau bahkan malam hari. Hal ini bisa menyebabkan ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Bandar udara merupakan lingkungan yang sibuk dan sering kali penuh tekanan, terutama pada saat-saat dengan volume penumpang yang tinggi. Karyawan harus berurusan dengan situasi-situasi stres seperti tekanan kerja yang konstan, penundaan penerbangan, penumpang tidak puas atau keadaan darurat. Tingkat stres yang dialami karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja. Dalam lingkungan keamanan penerbangan, tingkat stres dapat tinggi karena tekanan untuk memastikan keselamatan penumpang dan pesawat. Tekanan waktu, volume pekerjaan yang besar, dan tanggung jawab yang besar merupakan beberapa penyebab stres kerja. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan hilangnya fokus, kesalahan, dan akhirnya terjadi kelelahan.

Menurut Thomson dan Perry, dalam (Anwar & Pratama, 2023), mendefinisikan kolaborasi sebagai konsep yang lebih mendalam dari kerjasama karena melibatkan proses kolektif di mana individu atau entitas bekerja bersama untuk membentuk kesatuan berdasarkan hubungan saling menguntungkan. Bekerja sama untuk mencapai satu tujuan akan menghasilkan hasil yang lebih baik dibandingkan melakukannya secara individu. Sehingga untuk mencapai tujuan seluruh perusahaan, kapasitas untuk beroperasi dengan baik dalam tim sangatlah penting. Komunikasi adalah kunci dalam kerja tim, oleh karena itu akan sangat membantu jika semua karyawan merupakan komunikator yang baik. Temuan (Arifin, 2024) yang menyatakan variabel kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan juga sejalan dengan hal tersebut. Hal ini bertentangan dengan temuan (Abdillah, 2023), yang menemukan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama merupakan kunci dalam bidang keamanan penerbangan. Kerja tim menghasilkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi, di mana upaya individu mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jumlah input individual (Mendonca et al., 2021). Kerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu saat tugas yang harus dilakukan membutuhkan banyak keterampilan. Tentu saja, untuk menghindari masalah, personel harus berkomunikasi dan bekerja sama secara konsisten selama operasi berlangsung. Maka dari itu, harus ada kerjasama yang terkoordinasi dengan baik agar kegiatan operasional berjalan dengan lancar dan efisien. Karyawan *security* harus dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja untuk mengamankan area bandara, mendeteksi ancaman potensial, menanggapi situasi darurat dengan cepat dan koordinatif. Kerjasama tim yang baik memungkinkan pertukaran informasi yang lancar, koordinasi tindakan, dan dukungan antar anggota tim.

Berdasarkan latar belakang diatas dan beberapa penelitian terdahulu, maka penulis akan mengambil judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Stres Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Personil Pengamanan *Aviation Security* PT Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta International Airport”.

RESEARCH METHODS

Jenis Penelitian

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan cara meneliti populasi atau sampel, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, kemudian menganalisis hasilnya secara kuantitatif atau statistik. Teknik pengambilan sampel seringkali dilakukan secara acak. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori memiliki tujuan untuk memvalidasi atau menyangkal gagasan dan hipotesis yang sudah ada sebelumnya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta International Airport pada divisi *Aviation Security* (AVSEC). Alamat perusahaan ini berada di Sidorejo, Glagah, Kecamatan Temon, Kabupaten Kulon Progo, DIY.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012), sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder.

Data Primer

Peneliti mengumpulkan data primer ketika akan melakukan penelitian. Peneliti secara pribadi mengunjungi lokasi penelitian atau sumber awal lainnya untuk mengumpulkan data. Respons survei dari orang-orang di sektor Keamanan Penerbangan dianalisis sebagai sumber utama temuan penelitian ini.

Data Sekunder

Data yang tidak berasal langsung dari sumbernya (misalnya orang atau dokumen lain) disebut data sekunder. Jurnal yang relevan berfungsi sebagai sumber data sekunder untuk penelitian tentang “Pengaruh Penempatan Kerja, Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2022) mendefinisikan populasi sebagai kategori luas yang mencakup hal-hal atau individu dengan atribut dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi penelitian adalah karyawan *Aviation Security* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Yogyakarta yang bertugas di terminal sebanyak 240 orang.

Sugiyono (2022) mengartikan sampel adalah sebagian dari populasi. Menurut Yount (1999) besarnya populasi antara 101 sampai dengan 1000 maka menggunakan *margin of error* 10%. Pengambilan sampel bisa dilakukan dengan rumus *slovin*. Rumus *slovin* adalah teknik statistik yang digunakan untuk memastikan ukuran sampel yang diperlukan agar dapat mewakili suatu populasi secara akurat sambil mempertahankan tingkat kesalahan tertentu. Rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = margin of error

Dalam penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 240 orang, serta menggunakan margin of error 10%. Sehingga menghasilkan jumlah minimal sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1+Ne)^2}$$
$$n = \frac{240}{1+240(0,1^2)}$$
$$n = 70,59$$

Jadi minimal sampel yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi 240 orang yaitu 71 responden (dibulatkan).

Penelitian ini menggunakan pendekatan sampel yang dikenal dengan *non-probability sampling*. Jenis teknik pengambilan *non probability sampling* yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2022) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan atas pertimbangan tertentu. Pertimbangannya adalah orang yang menguasai informasi dari objek yang akan diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Dalam mengumpulkan informasi penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner untuk menanyakan serangkaian item – item pernyataan kepada karyawan mengenai topik karakteristik penempatan kerja, stres di tempat kerja, dan kerjasama tim. Mencari tahu berapa banyak variabel independen yang mempengaruhi satu variabel dependen merupakan tujuan dari analisis ini. Partisipan dalam penelitian ini diminta mengisi kuesioner oleh para peneliti pada Divisi Keamanan Penerbangan Cabang Bandara Internasional Yogyakarta. Analisis data yang digunakan yaitu Software SPSS.

Skala Pengukuran Kuesioner

Kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini dan tanggapannya akan dievaluasi menggunakan skala Likert. Dalam variabel indikator ditransformasikan variabel-variabel yang ingin diukur. Langkah selanjutnya adalah

menggunakan indikasi-indikasi tersebut sebagai landasan untuk membangun item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam analisis kuantitatif, tanggapan terhadap instrumen yang menggunakan skala Likert dapat diberi skor dan skalanya berkisar dari positif hingga negatif. Dengan menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, informasi berikut digunakan untuk mengukur penempatan kerja, stres kerja, kerja tim, dan kinerja karyawan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Segala sesuatu yang diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari guna mengumpulkan informasi dan membuat kesimpulan dianggap sebagai variabel penelitian.

Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent atau terikat, sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini adalah penempatan kerja, stres kerja dan kerjasama tim.

Variabel terikat

Dalam penelitian ini kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel bebas tersebut.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah definisi yang memberikan makna pada suatu variabel dengan menguraikan kegiatan atau merinci prosedur yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Uji Intrumen

Dalam penelitian ini untuk melihat dan menilai setiap instrument dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022), menyatakan bahwa untuk menverifikasi validitas suatu tes, perlu mengkorelasikan nilai – nilai pernyataan individu dengan jumlah variabel. Kesesuaian suatu kuesioner sebagai instrument penelitian ditentukan melalui uji validitas. Pengujian yang mengkorelasikan nilai setiap pernyataan dengan jumlah variabel memberikan bukti pengujian validitas. Kriteria pengambilan uji validitas yaitu jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan dan indikator dalam penelitian dianggap valid. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka dianggap tidak valid.

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2022), uji reliabilitas adalah proses untuk menentukan konsistensi dan kestabilan suatu instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Jika suatu instrumen dapat diandalkan maka instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena memang benar – benar bagus. Ketika melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner atau instrumen lain yang berisi item – item pernyataan, uji realibilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten instrument tersebut menilai gagasan atau seberapa konsisten responden menjawab pernyataan. Kriteria pengambilan uji realibilitas yaitu jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari pada 0,60 maka suatu instrument dikatakan *realible*. Jika nilai yang dihasilkan lebih kecil dari 0,60 maka suatu instrument dikatakan tidak *realible*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pernyataan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi tidak valid kecuali data yang

digunakan berdistribusi normal. Saat mengambil keputusan menggunakan analisis grafik plot probabilitas normal, maka harus mempertimbangkan.

Pola distribusi normal pada histogram atau data yang menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas.

Asumsi normalitas tidak terpenuhi oleh model regresi jika data tidak mengikuti arah garis diagonal, menyebar keluar, atau tampak tidak mengikuti pola sebaran normal pada grafik histogram.

Uji Kolmogrov Smirnov digunakan untuk menilai normalitas data penelitian melalui analisis statistik. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data yaitu jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari α (0,05), maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari α (0,05), maka data dapat dianggap tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah sebuah analisis yang dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model regresi. Multikolinearitas muncul dalam analisis regresi berganda ketika variabel independen menunjukkan korelasi satu sama lain. Model regresi yang ideal harus menunjukkan korelasi nol di antara variabel independennya. Jika terdapat korelasi, hal ini disebut sebagai masalah multikolinearitas. Kriteria penentuan normal atau tidaknya suatu data didasarkan pada keputusan sebagai berikut:

- a) Melihat nilai tolerance
 1. Tidak terlihat multikolinearitas pada data yang diuji jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10.
 2. Terjadi multikolinearitas pada data yang diuji jika nilai toleransinya kurang dari 0,10.
- b) Melihat nilai Variance inflation Factor (VIF)
 1. Nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas pada data yang diuji.
 2. Nilai VIF yang melebihi 10 menunjukkan adanya multikolinearitas pada data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), suatu model regresi dikatakan baik apabila menunjukkan homoskedastisitas dan tidak menampilkan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan visual plot *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*. Uji heteroskedastisitas mengandalkan landasan pengambilan keputusan Jika tidak terlihat pola dan titik-titik tersebar merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Adanya pola tertentu (misalnya bergelombang, melebar, lalu menyempit) menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode untuk menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh penempatan kerja, stras kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan persinik keamanan Aviaton Securitu PT Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta Internasional Airport. Pengujian statistic deskriptif dalam penelitian ini menggunakan *software Statistical Package For Social Science* (SPSS). Alat statistic deskriptif yang digunakan dalam penellitian ini adalah *mean arithmetic* (rata-rata hitung) yang pengkategorian hasilnya berdasarkan pada tenggang skala. Rumus *mean* aritmatik sebagai berikut:

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah skala}}$$

Dalam penelitian ini, untuk menghitung rentang skor menggunakan nilai skor terendah 1 dan nilai skor tertinggi 5.

$$\text{Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memastikan atau meramalkan perubahan suatu variabel tertentu sebagai akibat dari perubahan variabel lain, Berikut rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Penempatan kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Kerjasama Tim

a = Konstanta

b_{1,2,3} = koefisien regresi

e = Kesalahan

Jika ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi variabel terikat dan bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi satu sama lain, analisis regresi berganda adalah cara yang tepat. Peran penempatan kerja, stres kerja, dan kolaborasi dalam menentukan kinerja karyawan dapat lebih dipahami dengan menggunakan analisis regresi berganda dalam kerangka penelitian ini. Salah satu cara untuk melihat bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah melalui persamaan regresi yang dihasilkan.

Pengujian Hipotesis Parsial (t)

Uji statistik t seperti dijelaskan oleh Ghozali (2013) mengungkapkan sejauh mana suatu variabel independen dapat menjelaskan perubahan suatu variabel dependen.

Ho : $\beta_1 = 0$ artinya penempatan kerja (X1), stres kerja (X2) dan kerjasama tim (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Personil Pengamanan *Aviation Security* PT Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta International Airport.

Ho : $\beta_1 \neq 0$ artinya penempatan kerja (X1), stres kerja (X2) dan kerjasama tim (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Personil Pengamanan *Aviation Security* PT Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta International Airport.

Uji t pada tingkat keyakinan 95% memiliki kekuatan menggunakan nilai probabilitas signifikan sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Ho diterima, dan sebaliknya H_a ditolak.
2. Jika tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Ho diterima dan sebaiknya H_a ditolak.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan ukuran sejauh mana variabel - variabel independen dapat dijelaskan oleh model, sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2018). Kinerja pegawai (Y) PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Yogyakarta diselidiki dalam penelitian ini dengan menggunakan koefisien determinasi untuk mencari kepentingan relatif penempatan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kerjasama (X3). Berikut rumus koefisien determinasi:

$$Kd = R^2 \cdot 100 \%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

R : Korelasi berganda

Kriteria analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

1. Jika Kd mendekati 0 (nol) maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika Kd mendekati 1 (satu) maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION

Profil Objek Penelitian

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terlibat dalam pengelolaan bandara adalah PT Angkasa Pura I (Persero). Mengelola dan mengembangkan bandar udara yang aman, nyaman, dan modern untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian nasional dan meningkatkan pelayanan kepada pelanggan jasa bandar udara telah menjadi tujuan perusahaan ini sejak didirikan pada tahun 1964.

Cabang yang diawasi oleh PT Angkasa Pura I salah satunya adalah cabang Bandara Internasional Yogyakarta (YIA). Pada tanggal 29 Maret 2020, YIA mulai beroperasi penuh, mengambil alih peran bandara utama Yogyakarta dari Bandara Adisutjipto. Industri pariwisata dan bisnis Yogyakarta dan Jawa Tengah sangat merasakan manfaat dari kehadiran YIA.

Profil Responden

Menunjukkan bahwa dari total jumlah responden, 56 orang berjenis kelamin laki-laki (78,9%) dan 15 orang berjenis kelamin perempuan (21,1%). Disimpulkan bahwa responden yang telah mengisi kuesioner mayoritas memiliki rentang usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau 66,2%. Data menunjukkan bahwa mayoritas dari total jumlah responden adalah 60 orang atau 84,5% dari keseluruhan hanya tamat SMA atau SMK, 10 orang atau 14,1% tamatan S1 dan 1 orang atau 1,4% tamatan S2. Data menunjukkan bahwa 46 responden atau 64,8% dari total memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yang merupakan jenis respons paling umum.

Hasil Uji Instrumen Pengumpulan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas kuesioner. Apabila pernyataan – pernyataan dalam kuesioner dapat menyampaikan konstruk yang diukur, maka kuesioner tersebut dapat dianggap sah. Dalam penelitian ini, r tabel = 0,2335 digunakan untuk memastikan bahwa instrumen dianggap sah setidaknya jika nilai r yang dihitung lebih besar dari r tabel.

Hasil Uji Validitas Variabel Independen X

Variabel independen penelitian ini adalah penempatan kerja (PK), stres kerja (SK) dan kerjasama tim (KT). Korelasi antara skor keseluruhan setiap variabel bebas (X) dengan skor setiap item pernyataan dihitung dan disajikan pada data, dapat dilihat perbandingan nilai r yang dihitung dengan r tabel masing – masing item pernyataan. Nilai r tabel sebesar 0,2335 dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja, stres kerja, dan kerjasama tim mempunyai nilai r yang dihitung lebih besar dari r pada tabel. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dan indikator dalam kuesioner penelitian dianggap sah. Jadi, untuk mengukur masing-masing variabel tersebut dapat mengandalkan tujuh pernyataan Penempatan Kerja, enam pernyataan Stres Kerja, dan tujuh pernyataan Kerja Sama Tim.

Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini kinerja pegawai digunakan sebagai variabel terikat (KK). Korelasi antara skor keseluruhan untuk setiap variabel terikat (Y) dan skor untuk setiap item pernyataan dihitung dan ditunjukkan pada data yang menunjukkan bahwa nilai r hitung dari variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel, maka pernyataan dan indikator dalam kuesioner penelitian dinyatakan *valid*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat pernyataan

pada variabel Kinerja Karyawan mampu digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi pengukuran tes terhadap subjek yang sama dalam kondisi yang serupa. Jika *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60, maka instrumen dianggap konsisten, menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner dapat dipercaya untuk penggunaan di masa depan. Sebaliknya, jika nilai α kurang dari 0,60, instrumen dianggap tidak konsisten dan tidak dapat diandalkan untuk penggunaan di masa depan. Berdasarkan data yang di dapat nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) masing-masing Penempatan Kerja (PK) 0,894, Stres Kerja (SK) 0,844, Kerjasama Tim (KT) 0,878 dan Kinerja Karyawan (KK) 0,898. Semua variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, menandakan bahwa item-item pernyataan pada semua variabel dapat diandalkan atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* membantu dalam menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak, dengan membandingkan nilai statistik uji dengan nilai kritis yang ditetapkan sebagai acuan pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini menggunakan nilai kritis dengan Tingkat signifikan sebesar 0,05.

Tabel 1.1
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44270432
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.075
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber data yang diolah (2024)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,092 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang memiliki arti H1 diterima dan data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

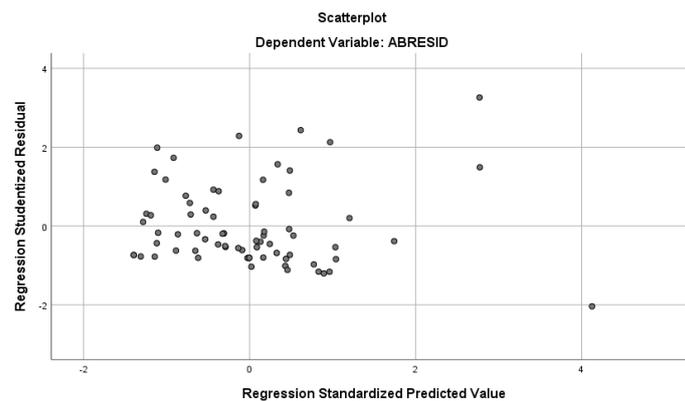
Uji Multikolinearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat masalah multikolinearitas pada hubungan antar variabel independen atau tidak. Pengambilan keputusan dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Setelah dilakukan uji multikolinearitas. Berdasarkan menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel Penempatan Kerja (PK) 0,536, Stres Kerja (SK) 0,772, dan Kerjasama tim (KT) 0,462. Nilai VIF untuk penempatan Kerja (PK) 1,866, Stres kerja (SK) 1,295, dan Kerjasama Tim (KT) 2,165.

Semua nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , Penempatan menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas antara variable penempatan kerja, Stres kerja, dan Kerjasama tim.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memeriksa *scatterplot*. Heteroskedastisitas ditunjukkan dengan pola teratur seperti gelombang atau fluktuasi lebar. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik pada sumbu Y tersebar secara acak sekitar 0. Gambar 1.2 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas. Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 1.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Gambar 4.2 *scatterplot* dari uji Glejser, titik-titik residual absolut tersebar secara acak tanpa pola tertentu terhadap variabel independen. Ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Hasil Analisis Data

Analisi Deskriptif

Berdasarkan data pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi adalah pernyataan Penempatan Kerja (PK 3) "Menurut pendapat saya, kesehatan fisik dan mental sangat penting untuk mendukung proses penempatan karyawan yang lebih tepat" dengan nilai *mean* 4,44 dengan kategori sangat setuju. Sedangkan pernyataan dengan *mean* terendah adalah pernyataan Penempatan Kerja (PK 7) "Saya berpendapat bahwa dalam penempatan karyawan, perlu dipertimbangkan minat dan hobi yang dimiliki oleh karyawan tersebut" dengan nilai *mean* sebesar 3,72 dengan kategori setuju. Nilai *mean* keseluruhan dari variabel penempatan kerja adalah 4,04 dengan kategori setuju.

Berdasarkan data pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi adalah pernyataan Stres Kerja (SK 2) "Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu rolingan personal untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan aman dalam situasi ramai penumpang" dengan nilai *mean* 3,69 dengan kategori setuju. Sedangkan pernyataan dengan *mean* terendah adalah pernyataan Stres Kerja (SK 3) "Ketika memiliki masalah dalam diri saya membuat konsentrasi saya terganggu saat bekerja" dengan nilai *mean* sebesar 3,04 dengan kategori cukup setuju. Nilai *mean* keseluruhan dari variabel stres kerja adalah 3,47 dengan kategori setuju.

Berdasarkan data pernyataan Kerjasama Tim (KT 3) "Dengan penuh tanggung jawab, saya dan rekan tim bekerja bersama untuk menuntaskan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan" mempunyai nilai *mean* tertinggi sebesar 4,39 pada kelompok sangat

setuju. Pernyataan Kerjasama Tim (KT 1) “Ketika anggota tim diberi tugas sesuai dengan tujuan perusahaan, saya dapat melakukannya tanpa memerlukan pengawasan ekstra yang ketat” mempunyai nilai mean terendah sebesar 3,82 pada kategori setuju. Nilai rata-rata variabel kerjasama tim sebesar 4,18 menunjukkan kategori sangat setuju.

Uji Regresi Linear Berganda

Penempatan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kerjasama tim (X3) merupakan faktor independen yang diteliti hubungannya dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Regresi Linier Berganda digunakan untuk melakukan analisis. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 1,455 + 0,110 X1 - 0,006 X2 + 0,424 X3$$

$$KK = 1,455 + 0,110 PK - 0,006 SK + 0,424 KT$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,455 menjelaskan bahwa apabila variabel Penempatan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) bernilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1,455.
2. Koefisien regresi Penempatan Kerja (X1) sebesar 0,110 menjelaskan bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Penempatan Kerja (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,110.
3. Koefisien regresi Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,424 menjelaskan bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Kerjasama Tim (X3), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,424.

Berdasarkan analisis diatas dapat diketahui besarnya koefisien beta, maka pengaruh paling dominan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel Kerjasama Tim (X3) karena koefisien betanya (*Standardized Coefficients*) paling besar dibandingkan yang lainnya yaitu 0,424.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi atau ada tidaknya pengaruh Penempatan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.2
 Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.455	1.191		1.222	.226
	Penempatan Kerja	.110	.045	.214	2.446	.017
	Stres Kerja	-.006	.038	-.011	-.150	.881
	Kerjasama Tim	.424	.057	.696	7.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Tabel diatas adalah table hasil perhitungan dari uji parsial (uji t) :

- a. Hipotesis pertama untuk variabel Penempatan Kerja (X1): t hitung = 2,446, signifikansi = 0,017, Ho1 ditolak, Ha1 diterima. Variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Hipotesis pertama untuk variabel Stres Kerja (X2): t hitung = -0,150, signifikansi = 0,881, Ho1 diterima, Ha1 ditolak. Variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- c. Hipotesis pertama untuk variabel Kerjasama Tim (X3): t hitung = 7,378, signifikansi = 0,000, Ho1 ditolak, Ha1 diterima. Variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel Penempatan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square, adapun hasil olahan data dapat dirangkum melalui tabel berikut.

Tabel 1.3
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.712	1.475
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stres Kerja, Penempatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan data terlihat bahwa uji koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 atau 71,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Personil Pengamanan *Aviation Security* dipengaruhi oleh variabel Penempatan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) sebesar 71,2% sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Personil Pengamanan *Aviation Security* PT Angkasa Pura I Cabang *Yogyakarta International*. Nilai t hitung adalah 2,446 dan probabilitasnya 0,017 (<0,05). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Suana (2010) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suswati, (2020), Richset Riwukore et al., (2022), Octavia et al., (2022) dan (Indah Savitri et al., 2023).

Berdasarkan pengujian nilai *mean* penempatan kerja tertinggi adalah "Menurut pendapat saya, kesehatan fisik dan mental sangat penting untuk mendukung proses penempatan karyawan yang lebih tepat" sedangkan nilai *mean* terendah adalah pernyataan "Saya berpendapat bahwa dalam penempatan karyawan, perlu dipertimbangkan minat dan hobi yang dimiliki oleh karyawan tersebut". Maka perusahaan perlu melakukan survei untuk mengetahui minat dan hobi karyawan serta menempatkan karyawan sesuai dengan preferensi tersebut. Selain itu, menyediakan pelatihan yang mendukung minat dan hobi terkait pekerjaan, menerapkan rotasi pekerjaan, dan mengadakan sesi konsultasi karir secara berkala dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara stres kerja dan kinerja Personil Pengamanan *Aviation Security* PT Angkasa Pura I Cabang *Yogyakarta International Airport*. Nilai t hitung adalah - 0,150 dan nilai probabilitas sebesar

0,881 ($>0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazmi et al., (2022) menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kaeyawan. menurut penelitian ini. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu Karim, (2022), Harahap et al., (2020) serta Manalu & Lubis, (2022) juga mencapai kesimpulan serupa.

Berdasarkan pengujian nilai *mean* tertinggi adalah "Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu rolingan personal untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan aman dalam situasi ramai penumpang", sedangkan pernyataan dengan nilai *mean* terendah adalah "Ketika memiliki masalah dalam diri saya membuat konsentrasi saya terganggu saat bekerja". Maka perusahaan perlu memperhatikan manajemen waktu yang lebih efektif dan memberikan dukungan bagi karyawan dalam mengatasi masalah pribadi yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan program dukungan karyawan, seperti layanan konseling, serta mengadakan pelatihan manajemen stress, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja juga penting untuk mengurangi tekanan dan stres kerja.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Personil Pengamanan *Aviation Security* PT Angkasa Pura I Cabang *Yogyakarta Internasional Airport*, dengan nilai *t* hitung 7,378 dan probabilitas 0,000 ($<0,05$). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Arifin, (2024), Andrapuri et al., (2023), Rukhayati, (2024) dan Mendonca et al., (2021) yang juga menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian nilai *mean* pernyataan "Dengan penuh tanggung jawab, saya dan rekan tim bekerja bersama untuk menuntaskan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan" mempunyai nilai *mean* tertinggi, sedangkan pernyataan "Ketika anggota tim diberi tugas sesuai dengan tujuan perusahaan, saya dapat melakukannya tanpa memerlukan pengawasan ekstra yang ketat" mempunyai nilai *mean* terendah. Maka perusahaan perlu memperkuat budaya tanggung jawab dalam tim, mendorong kemandirian dalam penyelesaian tugas, dan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerjasama tim. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa prosedur kerja jelas dan dipahami semua anggota tim.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Penempatan kerja yang tepat, manajemen stres yang efisien, dan kerja tim yang kuat adalah tiga faktor yang memiliki dampak terbesar terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian ini. Penemuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan prediktor penting dalam model kinerja karyawan, berdasarkan nilai *R square* sebesar 71,2%. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan pentingnya kombinasi variabel - variabel ini dalam konteks keamanan penerbangan. Implikasi Teoritis ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor - faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai industri.

Implikasi Manajerial

Dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini menekankan perlunya perusahaan untuk memastikan bahwa proses penempatan kerja dilakukan dengan cermat, mengembangkan program manajemen stres, mendorong dan memfasilitasi kerjasama tim melalui kegiatan team building, pelatihan kerjasama tim serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

kesejahteraan mental dan kerjasama yang efektif. Sehingga dengan mengimplementasikan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan produktivitas.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja, stres kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Yogyakarta International Airport divisi *Aviation Security* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Cabang YIA divisi *Aviation Security*. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Cabang YIA divisi *Aviation Security*. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Cabang YIA divisi *Aviation Security*

BIBLIOGRAPHY

- Abdillah, R. Dan S. E. (2023). 29 Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, Vol 2, 170–183.
- Andrapuri, S. M., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Influence Of Personality Type, Teamwork And Communication On Employee Performance At Pt. General Takaful Insurance. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(5), 799–809. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V4i5.890>
- Anwar, R. K., & Pratama, A. (2023). Kolaborasi Pegiat Literasi Lintas Bidang Sebagai Upaya Memperkuat Eksistensi Perpustakaan. *Temali: Jurnal Pembangunan Sosial*, 6(2), 111–118. <https://doi.org/10.15575/Jt.V6i2.25887>
- Arfah, M., & Informatika Nasional Makassar Abstark, P. (2021). Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen Strategies For Increasing The Performance Of Employees In. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario Pasangkayu City. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.
- Arifin, S. (2024). Journal Of Economics, Finance And Management Studies (1) The Effect Of Teamwork And Organizational Commitment On Employee Performance. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 7(2), 903–908. <https://doi.org/10.47191/Jefms/V7-I2-09>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (Pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.Wbwell019>
- Budiarto, E., Rahayu, S., & Robain, W. (2023). The Effect Of Employee Engagement And Workload On Employee Performance Mediated By Employee Work Satisfaction In The Administration Section Of The Airport Authority Region Ii Office Medan. *Sibatik Journal | Volume*, 2(8). <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V2i8.1217>
- Gustama, G., & Tarmidi, D. (2021). *The Influence Of Work Discipline And Work Stress On Employee Performance (Case Study At Cv Rimba Jaya)*. www.techniumscience.com
- Handayani, R., Program, S., Manajemen, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bhakti, A. (2023). Suitability Of Placement And Organizational Climate To Work Effectiveness By Mediating Individual Characteristics. *Business And Accounting Research (Ijebar) Peer Reviewed-International Journal*, 7(4), 1–10. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/Ijebar>
- Harahap, D. S., Saladin Batubara, S., & Amran, A. (2020). The Effect Of Work Stress And Discipline On Employee Performance At Capella Multidana Company Medan. In *International Journal Of Economic, Technology And Social Sciencesinjects* (Vol. 1).
- Hidayat Batubara, R., & Author, C. (2023). The Influence Of Teamwork On Employee Performance With The Work Environment As An Intervening Variable At The Bpjs Employment Office, South Sumatra. *International Journal Of Economics, Management And Accounting*, 5, 379–390. <https://doi.org/10.47353/Ijema.V1i5.68>

- Indah Savitri, S., Januar Rukmana, I., & Ekonomi Bisnis, F. (2023). The Influence Of Placement And Work Ethic On Employee Performance At Pt. Airindo Medical Center, Jakarta Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License (Cc By-Nc 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 2023. [Http://Ejournal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Ekonomi](http://Ejournal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Ekonomi)
- Karim, K. (2022). The Effect Of Work Stress On Employee Performance. *Asean International Journal Of Business*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.54099/Aijb.V1i1.68>
- Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-Organization Fit Theory And Research: Conundrums, Conclusions, And Calls To Action. *Personnel Psychology*, 76(2), 375–412. <https://doi.org/10.1111/Peps.12581>
- Manalu, W. A., & Lubis, Y. (2022). Effect Of Workload And Work Stress On Employees Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable In Rubber Plantation, Serdang Ii District, Pt. Perkebunan Nusantara Iii. In *Journal Of Management Journal Homepage:Www.Enrichment.Iocspublisher.Org Enrichment: Journal Of Management* (Vol. 12, Issue 2).
- Mendonca, P., Da, A., Soares, C., Riana, G., Alexandra, C., & Da Costa, J. (2021). The Influence Of Employee Involvement, Work Environment, And Teamwork On Employee Performance (Case Study: Ministry Of Agriculture And Fisheries, Dili Timor-Leste). In *Journal Of Business And Management* (Vol. 3). <https://tljbm.org/jurnal/index.php/tljbm>
- Nazmi, H., Steve, R., & Cristy, S. (2022). Effect Of Work Motivation, Work Stress And Compensation On Employee Performance At Pt Prima Jaya Motorindo. *Journal Of Research In Business, Economics, And Education*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/10.55683/Jrbee.V4i3.379>
- Nurvianida Nasrul, R., Rivai Zainal, V., Hakim, A., & Nasrul, R. N. (2023). Workload, Work Stress, And Employee Performance: A Literature Review. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 4, 415–422. <https://doi.org/10.31933/Dijemss.V4i3>
- Octavia, A., Erlina, R. R., & Mardiana, N. (2022). *The Effect Of Placement And Workload On Employee Performance With Motivation As A Mediation Variable At Pt. Bank Lampung*.
- Priyo Sutanto, N., Hendra Titisari, K., & Pawenang, S. (2021). Work Stress, Motivation, Facilities, And Training As Factors Affecting Employee Performance At Karanganyar Primary Tax Service Office. *Business And Accounting Research (Ijebar) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/ijebar>
- Rachman, M. M. (2021). The Impact Of Work Stress And The Work Environment In The Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/Jhrss.2021.92021>
- Richset Riwukore, J., Susanto, Y., & Habaora, F. (2022). Enrichment: Journal Of Management Is Licensed Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License (Cc By-Nc 4.0) Enrichment: Journal Of Management Effect Of Employee Placements, Discipline, And Work Climate Toward Employee Performance On Agency Of Financial Management And Asset Regional Of Lubuklinggau City Indonesia. In *Enrichment: Journal Of Management* (Vol. 12, Issue 2).
- Rukhayati, A. R. I. M. Of. (2024). The Influence Of Work Ability And Teamwork On Employee Performance At Pt. Nauli Jaya Persada. *Jurnal Sinar Manajemen, Volume 11*, 51–60.
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/Jpsk.V3i01.1953>
- Suryanto, S., & Sandra, J. (2022). Effect Of Individual Characteristics, Work Placement And Work Environment On Employee Performance At Pt Post Energy Indonesia Jakarta Office. In *Majalah Ilmiah Bijak* (Vol. 19, Issue 1). <http://ojs.stiami.ac.id>
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Loyalty With Work Satisfaction As Intervening Variables.

- The International Journal Of Social Sciences World*, 2(2), 20–31.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Suswati, E. (2020). The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399.
<https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2020.018.02.20>
- Suswati, E. (2021). Work Placement Affects Employee Performance Through Work Motivation. 394 *Journal Of Applied Management*, 19. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam>
- Tri Mardiana. (2023). The Role Of Work Facilities In Moderating The Influence Of Placement On Employee Performance. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 5(4), 32–41. <https://doi.org/10.36096/Ijbes.V5i4.453>
- Tutiek, G. A., Ni, A., Sitiari, W., Ketut, I., Made, D. I., Amerta, S., Made, I., & Yasa, J. (2021). The Effect Of Work Stress On Motivation And Employee Performance In The Anvaya Beach Resort Bali. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economics And Law*, 25, 1.
- Utari, T., Wediawati, T., & Althalets, F. (2021). *The Effect Of Stress And Workload On Employee Performance In The Division Maintenance Department Pt Indominco Mandiri In Bontang*. www.techniumscience.com
- Widyo Prasetyo, D., & Rofiah, C. (2020). *The Effect Of Work Stress And Work Load On Employee Performance (A Case Study Of A Contracted Person In The School Administration Section At The Jombang City Education Office)*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.