

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

Alfathania Fighi Cahyani<sup>1</sup> Faiz Albanna<sup>2</sup>

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta,<sup>1,2</sup>

Email: [alfatania6@gmail.com](mailto:alfatania6@gmail.com)<sup>1</sup> [faiz@sttkd.ac.id](mailto:faiz@sttkd.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja petugas Apron Movement Control (AMC) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Seluruh populasi penelitian sebanyak 34 orang petugas AMC dijadikan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,268 dan nilai signifikansi 0,037 (< 0,05). Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,612 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 4,935 + 0,268X_1 + 0,612X_2 + e$ , yang berarti kedua variabel bebas (disiplin kerja dan stres kerja) secara bersama-sama memengaruhi variabel kinerja petugas AMC secara positif. Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,722 menunjukkan bahwa 72,2% variasi dalam kinerja petugas dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan pengelolaan stres yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja petugas AMC dalam menjalankan tugas di area operasional bandara.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Petugas, Apron Movement Control, Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of work discipline and job stress on the performance of Apron Movement Control (AMC) officers at Sultan Hasanuddin International Airport in Makassar. A quantitative method with a multiple linear regression approach was employed. The total population of 34 AMC officers was used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed with SPSS version 26. The results show that work discipline has a positive and significant effect on performance, with a regression coefficient of 0.268 and a significance value of 0.037 (< 0.05). Job stress also significantly affects performance, with a regression coefficient of 0.612 and a significance level of 0.000 (< 0.05). The resulting regression equation is  $Y = 4.935 + 0.268X_1 + 0.612X_2 + e$ , indicating that both independent variables (work discipline and job stress) have a positive joint effect on AMC officers' performance. The coefficient of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) of 0.722 implies that 72.2% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and job stress, while the remaining 27.8% is influenced by other factors outside this study. Therefore, improving discipline and managing job stress effectively can significantly enhance the performance of AMC officers in airport operational areas.*

**Keywords:** Work Discipline, Job Stress, Employee Performance, Apron Movement Control, International Airport Sultan Hasanuddin Makassar



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

## PENDAHULUAN

Sejak masa sebelum revolusi sumber daya manusia telah digunakan dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan

perkembangan dan keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi tentu akan terjadi persaingan ketat antar bisnis ataupun perusahaan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi untuk menghadapi persaingan tersebut. Jika di dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka dipastikan akan kalah di dalam persaingan dunia bisnis. Menurut Hamali & SS (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya suatu perusahaan maupun bisnis. Dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi maka suatu perusahaan atau organisasi harus menegakkan nilai disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada petugas AMC. Dengan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa mereka pribadi yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga petugas dapat menjauhkan diri hal-hal negatif yang akan memberi dampak buruk yang dapat menyebabkan petugas tidak profesional saat bekerja maupun kecelakaan dalam bekerja, maka disiplin kerja perlu ditegakkan pada petugas AMC karena memiliki dampak positif, baik untuk karyawan maupun perusahaan guna mencapai visi dan misi perusahaan. Penelitian Putra & Fernos (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh kearah positif terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain stress kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas, akibat beban kerja yang terlalu berat. Hal ini merupakan fenomena yang sudah umum terjadi di berbagai sektor termasuk penerbangan. Adapun tuntutan kerja yang tinggi terhadap petugas AMC yang mengharuskan petugas bekerja dalam waktu yang lama yang mengakibatkan beberapa petugas yang jatuh sakit dan adapun petugas yang merasa ada tidak nyaman karena adanya tekanan dalam bekerja maka dapat memicu terjadinya stress kerja. Ketika karyawan mengalami stress maka dapat mrngakibatkan penurunan produktivitas dan peningkatan kesalahan. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Buulolo (2021) Oleh karena itu, memahami pengaruh stress kerja dan disiplin kerja pada karyawan sangat penting untuk, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sehubungan dengan pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar".

Berdasarkan Latar Belakang diatas, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar? Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar? Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar? Dalam penelitian ini penulis memberi batasan penelitiannya hanya pada pengaruh disiplin dan stress kerja terhadap kinerja petugas. AMC yaitu: Penelitian ini hanya ditujukan pada petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini dibatasi khusus tentang disiplin dan stress kerja terhadap kinerja petugas di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Tujuan di laksanakan nya penelitian ini ialah sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara

Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

## Penelitian yang Relevan

Tabel 1. Penelitian Yang Relevan

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	R. Juliantika, Dedi Supiyadi	2024	Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung	Hasil dari penelitian ini yaitu pengaruh dari disiplin kerja stress kerja, dan lingkungan kerja mendapatkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	N. Nengah, A. Dwiani	2024	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu	Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan stress kerja berpengaruh negative secara signifikan terhadap kinerja tenaga medis.
3	Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, Nur Hidayati	2023	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab.Kediri	Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4	Y. Aditya, R. Sijabat, N. Setyorini	2023	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif sementara stress kerja berpengaruh negative secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	M. Yaqin, Q. Violinda, B. Kurniawan	2023	Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja, Kerjasama tim, dan stress kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: (Peneliti, 2025)

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang diajukan sebagai penjelasan sementara terhadap suatu fenomena atau masalah yang dapat diuji melalui penelitian lebih lanjut. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, mereka cenderung lebih terorganisir, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, karena karyawan yang disiplin lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu dan standar yang ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja juga menciptakan lingkungan yang positif, di mana rekan kerja saling menghargai dan mendukung satu sama lain. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Putra & Fernos (2023). Dengan hasil dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Sehingga Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah: H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

Disisi lain stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kinerja karyawan. Stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan dari lingkungan, atau kurangnya dukungan dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, motivasi, dan kesehatan mental. Karyawan yang mengalami stres cenderung lebih sering absen, melakukan kesalahan, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Buulolo (2021). Dengan hasil dalam penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Sehingga Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah: H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara atau langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan kesalahan sebesar 5% dengan nilai kepercayaan sebesar 95%. Menurut (Syahroni, 2022) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Dalam penelitian ini diperlukan data primer yang dapat diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden atau petugas AMC yang bekerja di PT. Injouney Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar pada tanggal 10 Maret s/d 25 April 2025.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kelompok yang ingin diambil kesimpulan atau generalisasi berdasarkan pengamatan yang dilakukan dalam penelitian. Menurut Sugiono, (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Sampel adalah sebagian dari kelompok yang diambil dari populasi untuk tujuan analisis dan generalisasi hasil penelitian. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2013) sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di uni AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, dimana seluruh jumlah dari populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono, (2013) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan terkait pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara internasional Sultan Hasanuddin Makassar untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Maka Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner (angket). Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Kuesioner adalah salah satu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang, dimana responden diminta untuk memberikan jawaban atau pendapat atas pertanyaan-pertanyaan yang telah dirancang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Usadha & Sucandrawati, 2024) Metode Likert merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Jawaban yang diperoleh dari skala likert berupa kata-kata antra lain: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

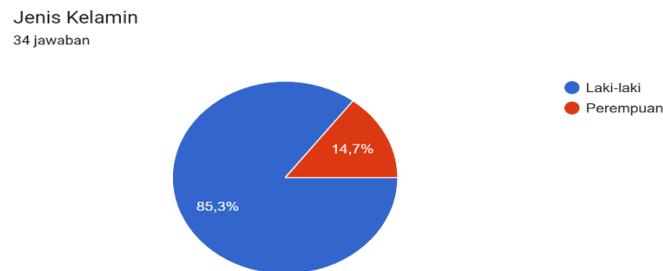
### Deskripsi Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana diperlukan data primer yang dapat diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada seluruh petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin yang berjumlah 34 responden. Penilaian kuesioner menggunakan skala *likert* dengan menyediakan jawaban 1 sampai 5, sehingga data yang disajikan dalam bentuk angka. Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 26. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Petugas AMC Di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variable independent Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan variable dependen Kinerja Petugas (Y).

### Deskripsi Responden

Responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas AMC Di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang berjumlah 34 responden. Data yang telah terkumpul dari responden di klasifikasikan berdasarkan karakteristik sebagai berikut:

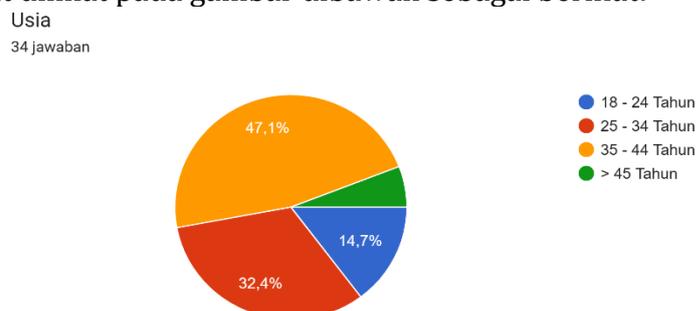
1. Karakteristik Jenis Kelamin. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada gambar dibawah sebagai berikut:



**Gambar 1. Diagram Jenis Kelamin**  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Gambar 1 Diagram Jenis Kelamin diatas, diketahui bahwa hasil dari 34 responden atau seluruh sampel yang digunakan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan presentase 85,3%, sementara responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang dengan presentase 14,7%. Maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

2. Karakteristik Usia Responden. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada gambar dibawah sebagai berikut:

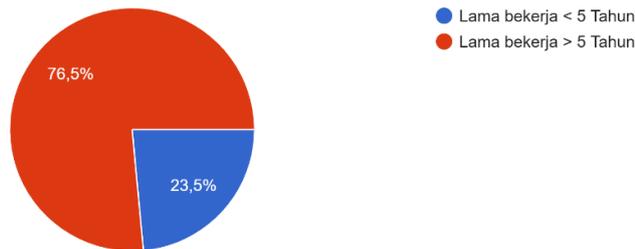


**Gambar 2. Diagram Usia Responden**  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Gambar 2 Diagram Usia Responden diatas, diketahui bahwa responden dengan usia 18-24 tahun sebanyak 5 orang atau 14,7%, usia 25-34 tahun sebanyak 11 orang atau 32,4%, usia 35-44 tahun sebanyak 16 orang atau 47,1%, dan usia >45 tahun sebanyak 2 orang atau 5,9%. Maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 35-44 tahun dengan presentase 47,1%.

3. Karakteristik Lama Bekerja. Deskripsi karekeristik responden berdasarkan lama bekerja responden dapat dilihat pada gambar dibawah sebagai berikut:

Lama Bekerja  
34 jawaban



**Gambar 3. Diagram Lama Bekerja**  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Gambar 3 Diagram Lama Bekerja diatas, diketahui bahwa responden dengan lama bekerja selama < 5 tahun sebanyak 8 orang atau 23,5%, lama bekerja selama > 5 tahun sebanyak 26 orang atau 76,5%. Maka mayoritas responden bekerja selama > 5 tahun.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja (X1) Dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Petugas (Y) AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Dengan melakukan pengujian untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. Hal ini juga didukung dengan hasil perhitungan yang diperoleh dari uji analisis linear berganda, yang menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Petugas AMC (Y) sebesar 0,268. Berdasarkan hasil uji T pada variable Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,183 yang menunjukkan bahwa t hitung > t table (2,040) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t table ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara variable Disiplin Kerja terhadap variable Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin maka semakin baik kinerja petugas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nengah & Dwiani, (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. Hal ini didukung oleh

hasil perhitungan yang di peroleh melalui uji analisis linear berganda, yang menunjukkan bahwa variable Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AMC (Y) sebesar 0,612. Berdasarkan hasil uji t pada variable Stres Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5,060 yang menunjukkan bahwa t hitung > t table (2,040) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t table ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara variable Stres Kerja terhadap variable Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Stres Kerja maka semakin menurun kinerja petugas.

### **Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Terdapat adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,860 dengan hasil perhitungan R square sebesar 0,722. Maka dapat di artikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja petugas AMC di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar sebesar 72,2% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin yang ditegakkan maka akan semakin baik pengaruhnya terhadap kinerja petugas, namun sebaliknya semakin tinggi Stres Kerja pada petugas maka kinerja petugas AMC di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar akan menurun atau memberi pengaruh negatif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nengah & Dwiani, (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Disiplin Kerja terhadap kinerja petugas, sementara Stres kerja dapat berpengaruh negative terhadap kinerja petugas. Dengan hasil uji koefisien determinasi di peroleh nilai R sebesar 0,594 dan hasil perhitungan nilai R square sebesar 0,353. Nilai tersebut berarti Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja petugas sebesar 35,3 % dan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Maka dari itu nilai disiplin dan kewaspadaan terhadap stres kerja sangat penting bagi petugas AMC di bandara, karena keduanya berkontribusi langsung pada kinerja mereka. Disiplin yang tinggi memastikan bahwa petugas menjalankan tugas dengan tepat waktu dan sesuai prosedur, yang krusial dalam lingkungan yang dinamis seperti bandara. Sementara itu, stres kerja dapat mengurangi konsentrasi dan fokus, yang berpotensi mengakibatkan kesalahan dalam pengaturan penerbangan dan komunikasi. stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi produktivitas dan efisiensi kerja. Petugas yang mengalami stres cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi, sehingga mengganggu kelancaran operasional bandara. Selain itu, stres dapat berdampak pada kesehatan mental, meningkatkan risiko gangguan seperti kecemasan dan depresi. Semua ini dapat berakibat pada keselamatan penerbangan dan kepuasan penumpang, sehingga penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengelola stres kerja di kalangan petugas AMC khususnya pada petugas AMC di Bandar Udara Sultan Hasanuddin.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja petugas AMC di bandara, termasuk di

Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Sebagai bagian dari lingkungan kerja yang memiliki standar keselamatan dan keamanan tinggi, petugas AMC dituntut untuk bekerja secara teratur, tepat waktu, dan mematuhi prosedur operasional yang telah ditetapkan. sementara stres kerja menunjukkan pengaruh negatif karena dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, serta memengaruhi pengambilan keputusan yang tepat. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memengaruhi kinerja petugas sebesar 73,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan disiplin kerja yang baik serta upaya pengendalian stres kerja guna meningkatkan kinerja petugas di lingkungan kerja khususnya Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Angkasa Pura khususnya unit AMC disarankan untuk terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui pelatihan, pengawasan rutin, serta pemberian reward and punishment yang jelas. Hal ini penting untuk memastikan seluruh petugas bekerja sesuai prosedur operasional standar (SOP) dan mampu menjaga stabilitas serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas.
2. Pengelolaan stres kerja yang lebih baik, mengingat stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, perusahaan perlu menyediakan program manajemen stres, seperti konseling, pelatihan pengelolaan emosi, serta lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, penyesuaian beban kerja dan jadwal istirahat yang proporsional juga perlu diperhatikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat di dalam penelitian ini 73,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan stres kerja masih ada 26,1% yang tidak diteliti, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan atau menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software r. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 327-334.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Bahiroh, E. (2024). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Tahta Media.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).

- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuisioner pengetahuan, sikap dan perilaku Pencegahan Demam Berdarah.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Ghozali, I., & Dan, S. (2017). Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). Mahir menguasai SPSS panduan praktis mengolah data penelitian new edition buku untuk orang yang (merasa) tidak bisa dan tidak suka statistika. Deepublish.
- Hamali, A. Y., & SS, M. M. (2023). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Caps.
- Hasibuan, Z. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Meddan.
- Maharadja, A. N., Maulana, I., & Dermawan, B. A. (2021). Penerapan Metode Regresi Linear Berganda untuk Prediksi Kerugian Negara Berdasarkan Kasus Tindak Pidana Korupsi. *Journal of Applied Informatics and Computing*, 5(1), 95–102.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2), 113470.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Riduwan, S. P. (2016). *Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. umsu press.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 150–157.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode penelitian bisnis dan ekonomi yogyakarta*. Pustaka baru press.
- Sutisna, I. (2020). *Statistika penelitian*. Universitas Negeri Gorontalo, 1(1), 1–15.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 41.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan*. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syahroni, M. I. (2022). *Prosedur penelitian kuantitatif*. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56.
- Triemiaty, T., Maarif, M. S., Affandi, M. J., & Pawenary, P. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jurnal Ini Sudah Migrasi)*, 4(1), 54–68.
- Usadha, I. D. N., & Sucandrawati, A. S. (2024). Implementasi Metode Webqual Pada Kualitas Pelayanan Website Grab. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 7(1), 180–189.