

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SECURITY AIRPORT ADI SOEMARMO KABUPATEN BOYOLALI

Shinta Rhomadoni¹⁾, Ambyah Atas Aji²⁾, Desy Amalia Candrakusuma³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : shintaromadhoni909@gmail.com¹⁾, ambyahatasaji22@gmail.com²⁾,

desyamalia321@gmail.com³⁾.

Abstract

This study aims to know the effect of career development, workload, communication and work stress on employee performance both partially and simultaneously. This research is quantitative research. The research population of Adi Soemarmo Airport security employees totalled 80 employees and all of them became research samples with the census technique. The analysis technique used is descriptive statistics, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that career development has a significant effect on the performance of Adi Soemarmo Airport security employees in Boyolali Regency. Workload has a significant effect on the performance of Adi Soemarmo Airport security employees in Boyolali Regency. Communication has a significant effect on the performance of Adi Soemarmo Airport security employees in Boyolali Regency. Job stress has a significant effect on the performance of security employees of Adi Soemarmo Airport Boyolali Regency. Career development, workload, communication and work stress have a significant effect on the performance of Adi Soemarmo Airport security employees in Boyolali Regency simultaneously.

Keywords: *career development, workload, communication, work stress, performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sebuah organisasi diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan organisasi. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia memegang faktor terpenting dalam organisasi, sehingga manajemen harus mampu memilih ataupun merekrut sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan ataupun organisasi meningkat. Kinerja organisasi tidak lepas dari campur tangan karyawan. Karyawan dengan performa baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik dan apabila performa karyawan buruk maka organisasi pun juga akan buruk (Reswandary, dkk, 2023).

Kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Baik buruknya kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Rivai, 2018). Karyawan merupakan sumber daya yang berperan penting di perusahaan, karena apabila berkualitas baik maka berdampak baik bagi perusahaan. Sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Salah satu institusi yang bergerak di bidang pelayanan jasa adalah Airport. Bandar udara berperan penting dalam kelancaran proses penumpang yang akan melakukan penerbangan, Karyawan di Airport dalam melaksanakan tugasnya perlu dilakukan dengan cepat dan tepat begitupun dengan tugas dan tanggung jawab security. Airport Adi Soemarmo merupakan salah satu bandar usaha dan sebagai perusahaan jasa maka perlu menjaga kenyamanan penumpang dalam hal keamanan dan pelayanan. Tugas bagian keamanan di airport dilaksanakan oleh *Aviation Security (Avsec)*. *Aviation security (AVSEC)* merupakan personil keamanan penerbangan yang telah memiliki lisensi atau surat tanda kecakapan petugas (SKTP) yang diberi tugas dan tanggung jawab dibidang keamanan penerbangan. (Peraturan Direktur Jenderal Udara Nomor : SKEP/2765/XII/2010 Bab 1 Butir 9). Tugas dan Fungsi Avsec yaitu menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan, keteraturan dan efisiensi penerbangan terhadap awak pesawat udara.

AVSEC bertanggung jawab untuk melindungi bandar udara, penumpang, dan kargo dari ancaman kejahatan seperti terorisme, penyelundupan barang terlarang, dan gangguan terhadap operasi penerbangan. Mereka tidak hanya beroperasi di tingkat keamanan fisik bandar udara, tetapi juga terlibat dalam analisis intelijen, pengawasan teknologi keamanan canggih, serta pelatihan untuk menghadapi situasi darurat. Peran AVSEC menjadi semakin penting seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika ancaman global yang terus berubah. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas berdampak pada operasional harian bandar udara dan kepercayaan masyarakat terhadap keamanan perjalanan udara (Erchan, dkk, 2024). Kinerja AVSEC menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa strategi keamanan yang diterapkan efektif dan adaptif dalam pemberian pelayanan pada penumpang dan juga menjaga keamanan bandara.

Salah satu airport yang ada di Karisidenan Surakarta adalah Bandar Udara Adi Soemarmo yang terletak di Jl. Bandara Adi Sumarmo, Kec. Ngemplak, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Sebagai salah satu airport internasional maka kinerja karyawan security menjadi sangat sentral dalam menjaga kenyamanan dan keamanan bandara, sehingga kinerja karyawan security di airport benar-benar harus diperhatikan. Pengembangan karir dapat menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir dianggap sebagai pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan ketersediaan individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan (Priansa, 2019). Pengembangan karir pada dasarnya adalah bentuk investasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Nainggolan dan Rondonuwu (2024) dalam penelitiannya menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Munandar (2021) beban kerja mengacu pada tugas yang diberikan kepada karyawan untuk dilakukan dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Kasmir (2019) menyatakan beban kerja yang terlalu besar membuat karyawan sulit dalam melakukan pekerjaannya. tingginya beban kerja membuat menjadi malas dalam bekerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Limita dan Hoki (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keamanan di *airport* membutuhkan komunikasi yang efektif dari karyawannya termasuk karyawan keamanan (*security*). Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Mulyana (2017) menyatakan komunikasi menjadi faktor penting dalam pertukaran informasi organisasi antar departemen. Strategi yang menguraikan prosedur untuk mengumpulkan, mengelola, dan memanfaatkan informasi yang diberikan kepada organisasi.

Salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan di perusahaan yaitu komunikasi. Perusahaan perlu menyadari bahwa dalam perusahaan komunikasi merupakan hal yang tidak terlepas dari kinerja karyawan. Menurut Aka dan Juliet (2019) komunikasi terdiri atas pesan untuk karyawan, pesan dari karyawan, pesan dalam level menengah dan pesan umpan balik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin ditingkatkannya komunikasi karyawan maka

kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Bimantara, dkk (2021) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan merupakan pelaksana dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusia, sehingga perusahaan terkadang memacu kerja karyawan, tetapi hal tersebut dapat menimbulkan terjadinya stres pada karyawan. Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat memicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat optimal. Khairullah, dkk (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan *Security Airport* Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.

Perumusan masalah dalam penelitian adalah apakah ada pengaruh pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan *security Airport* Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali. Sedangkan tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan *security Airport* Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang. Sutrisno (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/ pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Ramli dan Yudhistira (2018) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Ardana, dkk (2017) bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan pada suatu bagian tertentu (Moekijat, 2018). Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2021). Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Tarwaka, 2019).

Komunikasi

Karyawan memerlukan komunikasi dengan karyawan lain atau dengan pimpinan. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, karena melalui komunikasi yang efektif

kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal atau non verbal*. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Effendy, 2016). Komunikasi merupakan proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolik (Sule dan Saefullah, 2019). Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan.

Stres Kerja

Stres kerja sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Rivai (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sinambela, 2017).

Kinerja Karyawan

Wibowo (2019) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. Sutrisno (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2019) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh setiap karyawan atau organisasi untuk merangsang diri mereka agar berkinerja optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi (Busro, 2018). Melalui program pengembangan karir, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, mengurangi turnover karyawan, serta memberikan kesempatan promosi bagi mereka. Pengembangan karir, pada dasarnya, adalah suatu bentuk investasi dalam peningkatan kinerja karyawan (Nawawi, 2017). Nainggolan dan Rontonuwu (2024) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawan perusahaan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Syamsudin, dkk, 2023). Tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan negatif, dan hal ini mengarah ke kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Aisah (2022), Hendrasti, dkk (2022) menunjukkan beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Komunikasi merupakan proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolik (Sule dan Saefullah, 2015). Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi dapat terwujud. Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kinerja karyawan (Putra dan

Adnyani, 2019). Fitriano, dkk (2020) penelitiannya menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Karyawan rawan mengalami stres kerja yang disebabkan dari aktivitas pekerjaannya. Stres kerja dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa karyawan (Rivai, 2018) Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat memicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berprilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat secara optimal. Fikiana, dkk (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama

Sumber daya manusia merupakan elemen penting agar perusahaan berjalan baik, tanpa adanya karyawan maka perusahaan sulit beroperasi, sehingga perlu bagi perusahaan untuk memahami faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya (Octavia, dkk, 2023), jika perusahaan gagal memahami hal tersebut maka dapat berdampak pada perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus memahami berbagai factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bimantara, dkk (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fitriano, dkk (2020) menyatakan stres kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Nanningolan dan Rondonuwu (2024) menyatakan kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Muslimin dan Razak (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang.

Yuliana dan Kusdiyanto (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan dan Rohwiyati (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PDAM Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta.

Fikiana, dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja memengaruhi secara positif dan

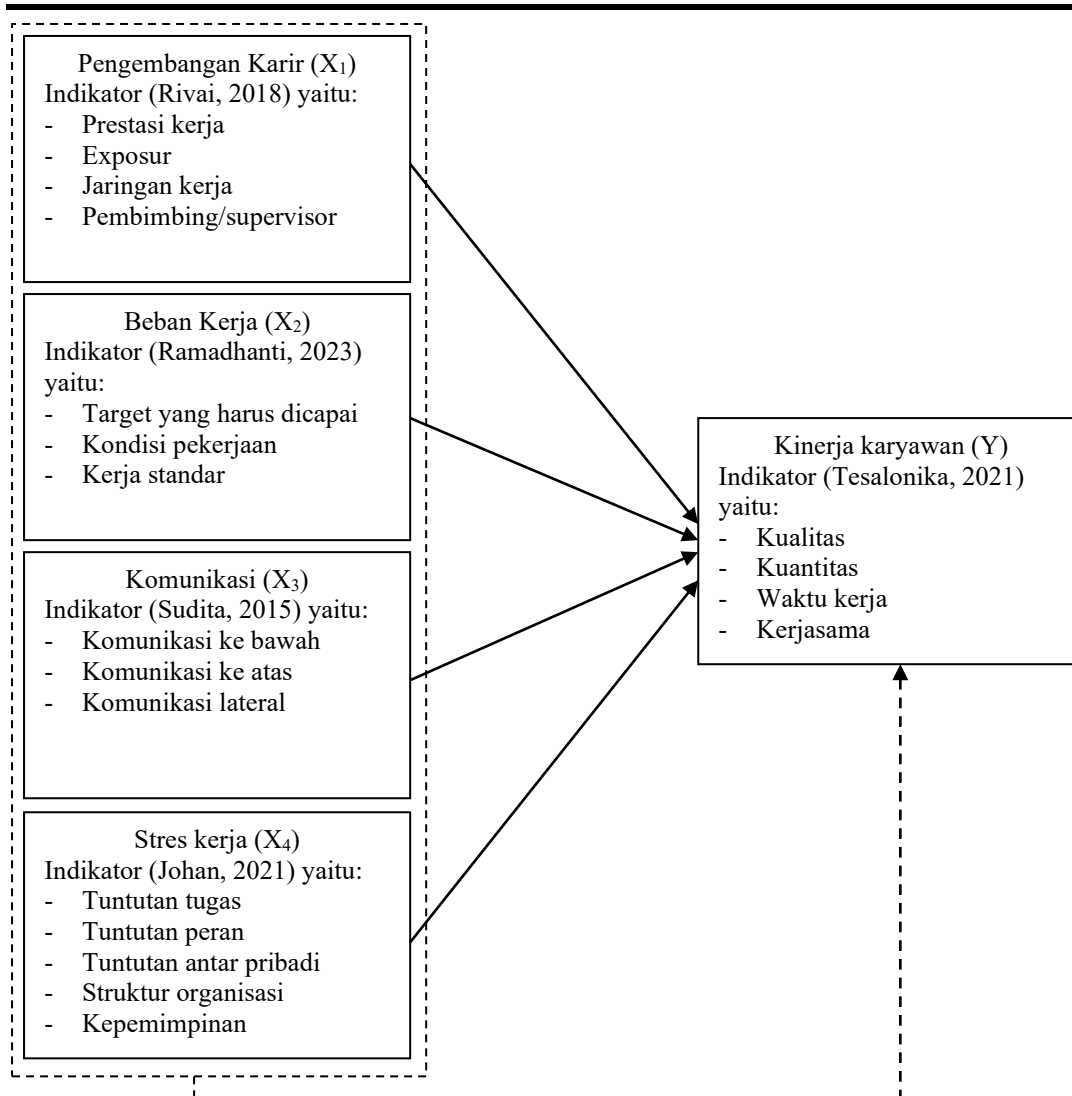
signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil analisis uji simultan stress kerja dan konflik kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang.

Purnomo, dkk (2024) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022. Hasil penelitian bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022. Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022. Pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022.

Naninggolan dan Rondonuwu (2024) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Security PT. Angkasa Pura I Balikpapan. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini didasarkan pada penelitian terdahulu yang relevan yaitu dari Muslimin dan Razak (2023); Yuliana dan Kusdiyanto (2023); Setiawan dan Rohwiyati (2022); Fikiana, dkk (2023); Purnomo, dkk (2024); Naninggolan dan Rondonuwu (2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi instansi dalam memberikan pelayanan. Instansi perlu menjaga konsistensi kinerja karyawan sehingga perlu membuat berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dilakukan masih terdapatnya perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Bandar Udara Adi Soemarmo yang terletak di Jl. Bandara Adi Sumarmo, Kec. Ngemplak, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan

security Bandara Adi Soemarmo yang berjumlah 80 karyawan dan keseluruhan populasi dapat digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi atau sensus.

Indikator pengembangan karir dari Rivai (2018) yang terdiri dari prestasi kerja, exposur, jaringan kerja dan pembimbing atau supervisor. Indikator beban kerja berdasarkan penelitian Ramadhanti (2023) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan kerja standar. Indikator komunikasi berdasarkan pernyataan Gitosudarmo dan Sudita (2015) yang terdiri dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi lateral. Indikator-Indikator stres kerja menurut Johan, dkk (2021) yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan. Indikator kinerja karyawan berdasarkan penelitian Tesselonika (2021) yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan *Pearson Correlation* diketahui butir pernyataan pengembangan karir (4 pernyataan), beban kerja (6 pernyataan), komunikasi (6 pernyataan), stress kerja (5 pernyataan) dan kinerja (8 pernyataan) seluruhnya diperoleh *p value* < 0,05 maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel pengembangan karir (0,699), beban kerja (0,876), komunikasi (0,710), stres kerja (0,837) dan kinerja karyawan (0,703) > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Regresi

Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig
(Constant)	18.029	5.310	.000
pengembangan karir	.477	3.589	.001
beban kerja	-.239	-5.101	.000
komunikasi	.574	5.323	.000
stres kerja	-.129	-2.386	.020
F-hitung = 55,843			0,000
Adjust R ² = 0,735			

Sumber: Olah data, 2025

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
 $Y = 18,029 + 0,477X_1 - 0,239X_2 + 0,574X_3 - 0,129X_4$

Nilai konstanta (a) sebesar 18,029 dan bernilai positif, berarti apabila variabel pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali adalah positif.

Nilai koefisien variabel pengembangan karir (b_1) sebesar 0,477 dan bertanda positif, berarti apabila pengembangan karir semakin baik maka kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel beban kerja, komunikasi dan stres kerja dianggap tetap. Hasil uji t variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung 3,589 dengan p value $0,001 < 0,05$, berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.

Nilai koefisien variabel beban kerja (b_2) sebesar 0,239 dan bertanda negatif, berarti apabila beban kerja karyawan semakin besar maka kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali akan mengalami penurunan, dengan asumsi variabel pengembangan karir, komunikasi dan stres kerja dianggap tetap. Hasil uji t variabel beban kerja diperoleh nilai t hitung -5,101 dengan p value $0,000 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.

Nilai koefisien variabel komunikasi (b_3) sebesar 0,574 dan bertanda positif, berarti apabila komunikasi semakin baik, maka kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel pengembangan karir, beban kerja dan stres kerja dianggap tetap. Hasil uji t variabel komunikasi diperoleh nilai t hitung 5,323 dengan p value $0,000 < 0,05$, berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.

Nilai koefisien variabel stres kerja (b_4) sebesar 0,129 dan bertanda negatif, berarti apabila stres kerja karyawan semakin besar maka kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali akan mengalami penurunan, dengan asumsi variabel pengembangan karir, beban kerja dan komunikasi dianggap tetap. Hasil uji t variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung -2,386 dengan p value $0,020 < 0,05$, berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali..

Hasil uji F diperoleh nilai p value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti variabel pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali secara bersama- sama/simultan.

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,735 hal ini berarti pengaruh variabel pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali sebesar 73,5% sedangkan sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali. Nilai koefisien regresi bertanda positif, sehingga semakin baik program pengembangan karir maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir, pada dasarnya, adalah suatu bentuk investasi dalam peningkatan kinerja karyawan (Nawawi, 2017). Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Nainggolan dan Rontonuwu (2024) bahwa pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali. Nilai koefisien regresi bertanda negatif, sehingga semakin besar beban kerja karyawan, maka kinerja karyawan semakin menurun. Kasmir (2019) menyatakan beban kerja yang terlalu besar membuat karyawan sulit dalam melakukan pekerjaannya. tingginya beban kerja membuat menjadi malas dalam bekerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Limita dan Hoki (2022); Muslimin dan Razak (2023) dengan hasil beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali. Nilai koefisien regresi bertanda positif, sehingga semakin baik komunikasi karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Komunikasi yang baik dibutuhkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kinerja karyawan (Putra dan Adnyani, 2019). Hasil ini mendukung penelitian Fitriano, dkk (2020) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali. Nilai koefisien regresi bertanda negatif, sehingga semakin tinggi stres karyawan, maka kinerja karyawan semakin menurun. Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat memicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat secara optimal. Hasil ini mendukung penelitian Fitriano, dkk (2023) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali secara bersama-sama/simultan. Karyawan merupakan elemen penting agar perusahaan berjalan baik sehingga perlu bagi perusahaan untuk memahami faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil ini mendukung penelitian Bimantara, dkk (2021) bahwa beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali.
5. Pengembangan karir, beban kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali secara simultan/bersama-sama.

Saran

Pimpinan perlu melakukan penilaian kinerja secara cermat sehingga karyawan yang memiliki prestasi optimal untuk ditingkatkan karirnya ke jenjang yang lebih baik yang juga sesuai dengan kemampuan karyawan, menetapkan prosedur kerja yang tepat untuk setiap karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih cepat, tepat dan efisien, memberikan waktu bagi karyawan yang ingin berdiskusi atau bertanya apabila terjadi permasalahan yang tidak dapat diselesaikan dengan rekan kerja yang lain, menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dimana setiap karyawan memperoleh jaminan hak dan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, serta memberikan beban kerja yang terukur dimana setiap karyawan bekerja sesuai dengan aturan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aka, U.A dan E.G. Juliet. (2019). Impact of Organizational Communication Processes on Employees' Performance: A Case of Selected Civil Service Ministries in Bayelsa State. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* 5(1): 114-120.
- Ardana, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bimantara, A.M, Dotulong, L. dan Lengkong, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kurir PT J & T Express Manado pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No.4, hal. 1261- 1271.
- Effendy, O.U. (2016). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Fikiana, F., Rismayadi, B., Pertiwi, W. (2023). The Effect Of Work Stress And Work Conflict On Employee Performance In Public Works And Spatial Planning (Dpupr) Karawang District. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2) hal 1885-1894.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Rislina dan Sari, Y.I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Super. *Jurnal Warta*, Vol 14, No 1, hal 1-20
- Hasibuan, S.P.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Khairullah, K., Haryati, R. ., & Dwi Anggraeni, M. . (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 319–325.
- Limita dan Hoki, L. (2022). The Effect Of Compensation And Workload On Employee Performance At CV. Karya Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 3 (6), pp. 3663-3672
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier
- Moekijat. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jogjakarta; BFFE.
- Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Munandar, (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia. (UI- Press).
- Muslimin, U dan Razak, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*. Vol 5, No 2, hal 125-131
- Nainggolan, H dan Rondonuwu, SA. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Divisi Airport Security PT. Angkasa Pura I Balik Papan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 24 No 1, hal 51-70.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFU-UGM Priansa, D. J. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Medan : Simbiosis Rekatama Media
- Putra, I.W.R dan Andyani, I.G.A. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 4, hal. 2014 – 2041
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811-816).
- Reswandary, L., Suwardi, Sardjono, HS. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kelurahan di Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo. *e-jurnalunisri*. Vol 12 No 1, hal 50-58
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, LP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Surakarta Management Journal

Vol. 7 No. 2 Desember 2025

ISSN Online : 2715-4637

- Sule, E.T dan Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja “Manajemen dan Implementasi. K3 di Tempat Kerja”* Surakarta: Harapan Press.