



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEMAMPUAN ADAPTASI TERHADAP PERFORMA KERJA PERSONEL SKADRON UDARA 16

*THE EFFECT OF WORKLOAD AND ADAPTABILITY TO WORK PERFORMANCE OF 16TH
AIR SQUADRON'S PERSONNEL*

Anugrah Gigih Pratama, Khaerudin, Kemalsyah

Prodi Strategi Pertahanan Udara
Fakultas Strategi Pertahanan
Universitas Pertahanan RI

anugrahgigihpratama@gmail.com, khaerudin@idu.ac.id, kemalsyah@idu.ac.id

Abstract

16th Air Squadron is an Air Force unit that operates F-16 fighter aircraft that are expected to have personnel with working performance that are able to support the main task of securing NKRI airspace. But the work performance of 16th Air Squadron's personnel is considered not optimal. This condition is influenced by several variables including workload and adaptability. The problem of this study is the effect of workload and adaptability to the work performance of 16th Air Squadron's personnel. The purpose of this study is to find out and analyze the effect of workload and adaptability on the work performance of 16th Air Squadron's personnel. The study used quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The sample of 93 personnel calculated using the slovin formula from a total population of 116 personnel. The results showed that: (1) Workload has a positive and significant effect on the work performance of 16th Air Squadron's personnel, (2) Adaptability has a positive but insignificant effect on the work performance of 16th Air Squadron's personnel, (3) Workload and adaptability together affect the work performance of 16th Air Squadron's personnel.

Keywords: *Workload, Adaptability, Work Performance, 16th Air Squadron, Indonesian Air Force.*

Abstrak

16th Air Squadron adalah sebuah unit Angkatan Udara yang mengoperasikan pesawat tempur F-16 yang diharapkan memiliki personel dengan kinerja kerja yang mampu mendukung tugas utama menjaga keamanan wilayah udara NKRI. Namun, kinerja kerja

personel 16th Air Squadron dianggap belum optimal. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa variabel termasuk beban kerja dan adaptabilitas. Permasalahan dari studi ini adalah efek beban kerja dan adaptabilitas terhadap kinerja kerja personel 16th Air Squadron. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis efek beban kerja dan adaptabilitas terhadap kinerja kerja personel 16th Air Squadron. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel terdiri dari 93 personel yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 116 personel. Hasil studi menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja kerja personel 16th Air Squadron, (2) Adaptabilitas memiliki efek positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja kerja personel 16th Air Squadron, (3) Beban kerja dan adaptabilitas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja kerja personel 16th Air Squadron.

Kata Kunci: Beban Kerja, Adaptabilitas, Kinerja Kerja, Skuadron Udara ke-16, Angkatan Udara Indonesia

1. Pendahuluan

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dan terletak di posisi yang sangat strategis, yaitu berada di antara 2 benua yaitu Benua Asia dan Australia, serta dua samudera yaitu Samudera Pasifik dan Hindia [1]. Letak yang strategis berpotensi menguntungkan NKRI apabila dikelola dengan baik, namun dapat menimbulkan ancaman apabila pertahanan negara tidak kuat. Oleh karena itu, diperlukan suatu pertahanan negara yang kuat untuk mempertahankan kedaulatan negara, keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan keselamatan bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara [2].

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan komponen utama sistem pertahanan negara. Salah satu matra dari TNI yang bertugas di bidang pertahanan udara adalah TNI Angkatan Udara (TNI AU). Dalam menjalankan tugasnya, TNI AU membagi wilayah udara menjadi beberapa bagian, dengan Skadron Udara menjadi ujung tombak pertahanan udara di tiap bagian tersebut. Salah satu skadron udara tersebut adalah Skadron Udara 16, yang bertugas untuk menyiapkan dan mengoperasikan pesawat tempur F-16, serta melaksanakan pembinaan dan penyiapan awak pesawat beserta peralatan lainnya.

Kepala Staf Angkatan Udara (KASAU) menyampaikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia TNI AU merupakan salah satu cara utama untuk mewujudkan TNI AU menjadi angkatan udara yang disegani di kawasan. Hal ini juga berlaku untuk para personel Skadron Udara 16 yang berada di Pekanbaru. Setiap personel tersebut harus memiliki performa yang tinggi dalam menjalankan tugas sesuai bidangnya. Saat ini, masih terdapat permasalahan pada performa kerja dari para personel Skadron 16. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya semangat, disiplin, kesadaran dalam menerapkan safety serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Salah satu dampak dari permasalahan performa tersebut adalah tidak optimalnya penggunaan pesawat militer akibat adanya beberapa *remark* seperti permasalahan radar dan *avionic* lain. Oleh karena itu, performa kerja para personel tersebut dinilai masih kurang dan perlu ditingkatkan.

Performa kerja personel merupakan faktor yang dapat berubah karena pengaruh berbagai faktor eksternal dan/atau internal. Faktor eksternal berasal dari luar individu, sedangkan faktor internal berasal dari individu tersebut [3]. Salah satu faktor eksternal adalah beban kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi performa dari karyawan [4]–[5] secara negatif [6].

Berdasarkan data laporan evaluasi tahun 2020, Skadron Udara 16 masih memerlukan 107 personel lagi untuk mengisi semua posisi yang ada. Oleh karena itu, beban tiap personel menjadi meningkat karena tuntutan kerja relatif tetap. Jumlah personel yang hadir tersebut makin berkurang sejak adanya kebijakan 50% *work from home* (WFH) dampak pandemi COVID-19, sehingga lebih meningkatkan beban kerja para personel tersebut. Salah satu bukti nyata dari tingginya beban kerja tersebut adalah proses penyiapan pesawat yang kadang melebihi batas jam kerja.

Selain beban kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi performa kerja adalah kemampuan adaptasi. Hal ini karena orang yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik akan mencari solusi ketika menghadapi permasalahan yang sulit [7]. Kemampuan adaptasi berpengaruh terhadap performa kerja karyawan [8]–[9] dengan hubungan yang positif [7],

[10]–[12].

Prajurit TNI, termasuk personel Skadron Udara 16, sering berpindah tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Selain itu, personel tersebut juga sering mendapatkan tugas operasi ke berbagai Pangkalan TNI AU di luar *home base* dalam rangka melaksanakan operasi maupun latihan. Oleh karena itu, kemampuan adaptasi yang baik sangat diperlukan para personel Skadron Udara 16. Kurangnya kemampuan adaptasi personel dapat dilihat dari kecenderungan personel itu untuk menyendiri tidak nyaman jika bergabung dengan rekan kerjanya, serta kurangnya keinginan untuk mempelajari hal yang baru baik yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun budaya setempat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa performa kerja personel Skadron Udara 16 diduga dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan kemampuan adaptasi para personel. Namun, sejauh ini belum terdapat penelitian yang menganalisis hal tersebut di lingkungan TNI AU. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah beban kerja dan kemampuan adaptasi berpengaruh terhadap performa kerja personel Skadron Udara 16. Penelitian ini nantinya akan dapat memberi manfaat teoritis sebagai tambahan pengetahuan mengenai topik penelitian dan dapat juga acuan teori oleh peneliti lain untuk mempertajam topik tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat secara praktis sebagai masukan bagi TNI AU dalam melaksanakan rekrutmen dan penugasan bawahannya, serta dapat meningkatkan performa kerja personel Skadron Udara 16 melalui modifikasi beban kerja dan kemampuan adaptasi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori

a. Teori beban Kerja.

Beban kerja menurut Hart dan Staveland (1988) adalah persepsi individu tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan definisi beban kerja dari Harat dan Staveland (1998). Harat dan

Stabeland menyebutkan terdapat enam aspek yang menunjukkan beban kerja yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort* dan *frustration level*.

Mental demand dapat diartikan sebagai kegiatan yang berhubungan dengan kondisi non-fisik dari pekerja yang meliputi kegiatan berpikir, memutuskan sesuatu, menghitung, mengingat, melihat dan mencari. *Physical demand* merupakan kegiatan yang berhubungan dengan aktifitas fisik seperti mendorong, menarik dan mengangkat. *Temporal demand* adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. *Performance* merupakan rasa puas yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. *Effort* yaitu usaha yang dikeluarkan baik secara mental maupun fisik untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan *frustration level* merupakan tingkat *stress* yang dirasakan selama melaksanakan pekerjaan. Aspek beban kerja ini digunakan untuk menganalisis beban kerja yang dihadapi oleh personel dalam rangka melaksanakan tugasnya sehari-hari

b. Teori Kemampuan Adaptasi

Kemampuan beradaptasi dijelaskan oleh Van Dam (2013) adalah kemampuannya dalam memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk dapat menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja. Van Dam (2011) berpendapat bahwa ada tiga aspek dari kemampuan adaptasi yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek perilaku.

Cognitive Adaptability. Ada tiga aspek pada *cognitive adaptability* yaitu *situation awareness*, *mental abilities* dan *adaptive orientation*. Aspek pertama dari *cognitive adaptability* berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengetahui keadaan lingkungan atau sering disebut *situation awareness*. Aspek kedua dari *cognitive adaptability* berhubungan dengan kemampuan mental yang berupa *cognitive flexibility* dan *focused attention*. *Cognitive flexibility* yaitu kemampuan untuk memikirkan ide dan solusi baru. Individu dengan kemampuan *cognitive flexibility* mempunyai cara berpikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Aspek kedua dari *cognitive adaptability* berhubungan dengan

kemampuan mental yang berupa *cognitive flexibility* dan *focused attention*. *Cognitive flexibility* yaitu kemampuan untuk memikirkan ide dan solusi baru. Individu dengan kemampuan *cognitive flexibility* mempunyai cara berpikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Aspek ketiga dari *cognitive adaptability* berhubungan dengan cara berpikir positif yang sering disebut *adaptive orientation* yaitu kemampuan *cognitive*, sikap dan kepercayaan untuk memahami hal-hal baru dan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar.

Affective Adaptability. Ada tiga aspek pada *affective adaptability* yaitu *resilience*, *positive emotion* dan *emotion regulation*. *Resilience* merupakan kemampuan untuk segera *move on* dari pengalaman buruk yang dialaminya. *positive emotion* merupakan sebuah perasaan baik yang dimiliki oleh seseorang. *Emotion regulation* adalah kemampuan individu untuk mengatur emosinya. Dalam mengatur emosi, seseorang dapat menggunakan berbagai strategi antara lain *antecedent-focused* atau *response-focused*.

Behavioral Adaptability. *Behavioral adaptability* yaitu kemampuan seseorang untuk menyesuaikan gaya dan tingkah laku agar dapat diterima oleh sebuah komunitas. Griffin & B. (2003) membagi *behavioral adaptability* menjadi tiga yaitu *proactive behaviour*, *reactive behaviour* dan *tolerant behaviour*. *Proactive behaviour* merupakan kemampuan seseorang untuk mengantisipasi segala permasalahan yang akan terjadi dan menyelesaikan sebelum masalah terjadi. Sedangkan *reactive behaviour* adalah kemampuan seseorang untuk merespons suatu keadaan agar menyesuaikan diri dengan situasi yang baru tersebut. *Tolerant behaviour* merupakan kemampuan untuk menerima suatu keadaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

c. Teori Performa Kerja.

Performa Kerja didefinisikan sebagai hasil kinerja individu kepada suatu organisasi yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya pada periode tertentu [13]. Kinerja dalam penelitian ini adalah suatu *effort* yang dikeluarkan oleh personel dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja tersebut hanya

rutinitas yang tidak berhubungan dengan tujuan organisasi, maka hal tersebut tidak bisa dikatakan sebagai performa kerja[13].

Performa Kerja menurut Borman dkk (2003) membagi performa kerja menjadi tiga dimensi yaitu performa tugas (*task performance*), performa kontekstual (*Contextual Performance*) dan performa adaptif (*adaptive performance*). Dimensi pertama yaitu performa Tugas (*Task Performance*) adalah performa kerja personel untuk melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh personel tersebut, yang akan berdampak langsung terhadap hasil yang dicapai untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kedua performa kontekstual (*contextual performance*) merupakan performa kerja personel yang sifatnya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Performa kerja ini bukan merupakan kemampuan dalam diri personel untuk mengerjakan tugas pokoknya, tetapi lebih mengarah sifat rela berkorban untuk mengeluarkan usaha lebih untuk membantu menyelesaikan tugas yang bukan merupakan tugas pokoknya serta kesadaran untuk mengikuti aturan-aturan dan prosedur yang berlaku dalam suatu organisasi walaupun secara pribadi tidak nyaman dengan hal tersebut.

Terakhir adalah Performa adaptif (*adaptive performance*) yaitu performa kerja personel yang dinilai berdasarkan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat bekerja yang sangat dinamis dan sering terjadi perubahan-perubahan yang tidak dapat diprediksi. *Adaptive performance* memiliki beberapa indikator antara lain inovasi, kemampuan merubah rencana dan tujuan organisasi sesuai dengan situasi, mempelajari sesuatu yang baru, fleksibel, mempunyai pikiran terbuka, berpikir cepat dan bertindak dengan tepat

2.2. Kajian.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik dari individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan performa personel yang disebabkan karena tingginya

beban kerja yang diperoleh. Kondisi tersebut menuntut personel Skadron Udara 16 untuk dapat memberikan energi yang lebih besar dalam setiap menyelesaikan pekerjaan dan tidak semua personel memiliki tingkat ketahanan yang sama terhadap beban kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan, terlihat jelas bahwa personel Skadron Udara 16 memiliki beban kerja yang cukup berat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya personel yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan dan harus melaksanakan lembur karena tuntutan pekerjaan yang belum selesai.

Beban kerja mempunyai pengaruh baik maupun buruk terhadap performa. Bruggen (2015) berpendapat bahwa performa tertinggi dari karyawan dapat dicapai pada tingkat beban kerja yang sedang, akan tetapi performa karyawan akan menurun ketika tingkat beban kerja diterima karyawan terlalu rendah atau terlalu tinggi.

Kemampuan adaptasi merupakan faktor yang mempengaruhi performa dari aspek lingkungan. Kemampuan adaptasi ini sangat penting untuk dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan kerja yang baru atau lingkungan kerja yang sering berubah. Personel yang baru saja bergabung dengan lingkungan kerja tentunya dituntut agar dapat menyesuaikan diri dengan cepat, begitu pula dengan adanya perubahan lingkungan kerja yang berubah karena tugas operasi yang mengharuskan berpindah-pindah tempat. Hal ini dibutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi agar seseorang mampu melaksanakan tugasnya dengan performa yang baik.

Pulakos et al.(2000) yang menyatakan bahwa kemampuan adaptasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi performa karyawan. Dengan adanya kemampuan adaptasi yang tinggi diharapkan seseorang mempunyai performa yang tinggi pula dalam setiap melaksanakan tugas sehingga segala tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan optimal.

Beban kerja dan kemampuan adaptasi merupakan dua variabel yang mempengaruhi performa personel dalam melaksanakan tugas. Dengan kemampuan adaptasi yang tinggi, seseorang akan mampu menerima beban kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan

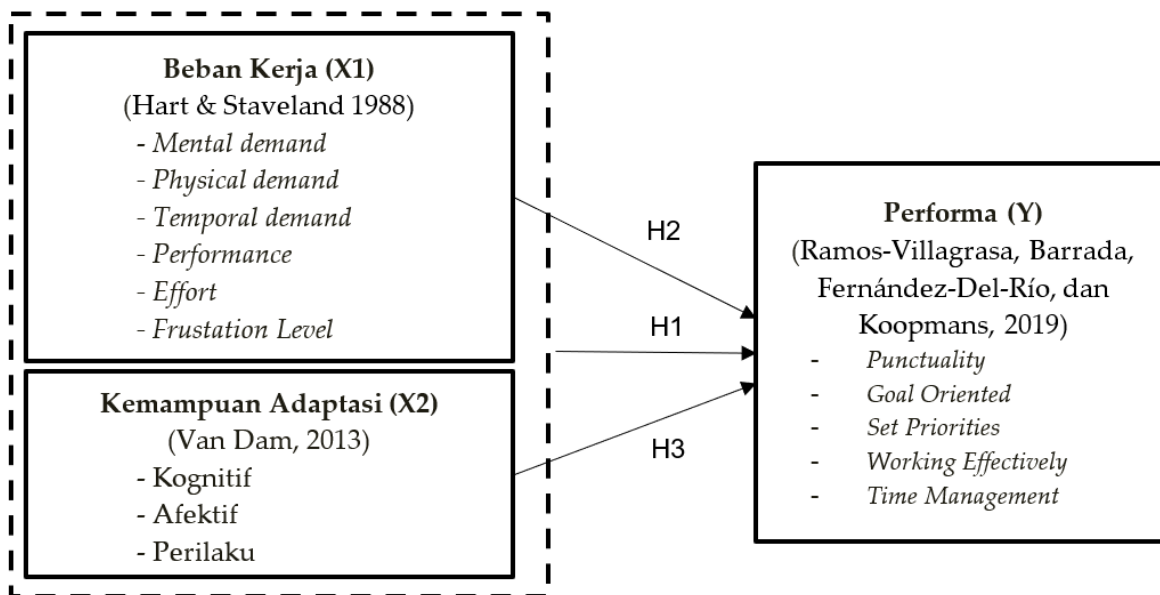
performa yang tinggi pula. Akan tetapi sebaliknya, personel dengan kemampuan adaptasi yang rendah tidak mampu menerima beban kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan performa yang rendah. Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja dan kemampuan adaptasi mempunyai pengaruh terhadap performa kerja seseorang.

2.3. Hipotesis.

Performa kerja personel menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan jaminan terhadap kesuksesan pelaksanaan tugas Skadron Udara 16 dalam mengamankan wilayah udara di bagian barat Indonesia. Beban kerja dan kemampuan adaptasi personel secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi performa kerja personel dalam melaksanakan tugas pokoknya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran seberapa besar pengaruh tersebut. Untuk itu, penelitian ini disusun dengan kerangka pemikiran terstruktur demi terwujudnya tujuan dari penelitian. Peneliti menggunakan model kerangka berfikir seperti pada gambar 2.1, dimana sebagai variable bebas (X) dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan kemampuan adaptasi (X2), sedangkan variable terikat (Y) adalah performa kerja personel.

Penelitian ini menganalisis beban kerja dengan menggunakan aspek dari teori beban kerja menurut Hart dan Staveland (1988) yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort* dan *frustration level* karena seluruh kriteria sangat sesuai digunakan untuk menganalisa beban kerja di Skadron Udara 16. Sedangkan untuk menganalisis kemampuan adaptasi, peneliti menggunakan aspek dari teori kemampuan adaptasi menurut Van Dam (2013) yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek perilaku karena aspek-aspek tersebut sudah mewakili seluruh aspek tentang kemampuan adaptasi yang akan digunakan untuk menganalisa kemampuan adaptasi personel di Skadron Udara 16. Kedua variabel tersebut menjadi variabel independen yang dilihat peranannya terhadap performa personel di Skadron Udara 16. Performa diukur dengan menggunakan aspek dari teori performa Broman dkk (2003). Performa kerja diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu

performa tugas (*task performance*), performa kontekstual (*Contextual Performance*) dan performa adaptif (*adaptive performance*). Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja dan kemampuan adaptasi bersama-sama berpengaruh terhadap performa kerja personel Skadron Udara 16.
- H2 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap performa personel Skadron Udara.
- H3 : Kemampuan adaptasi berpengaruh positif terhadap performa personel Skadron Udara 16.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang mencari hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel-variabel yang diteliti meliputi Beban Kerja (Prediktor 1), Kemampuan Adaptasi (Prediktor 2) dan Performa Kerja Personel Skadron Udara 16 (Kriteria).

3.2. Definisi Operasional

Setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini didefinisikan secara rinci menjadi definisi operasional. Pertama, performa kerja merupakan seberapa jauh individu dapat secara maksimal melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang dicirikan dengan penyelesaian tugas dengan tepat waktu, fokus terhadap tujuan yang harus dicapai, mampu menentukan prioritas, dapat bekerja secara efektif, dan dapat mengatur waktu. Kedua, beban kerja didefinisikan sebagai persepsi mengenai beban atas sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu yang dapat dilihat dari 6 aspek yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort* dan *frustration level*. Terakhir, kemampuan beradaptasi adalah persepsi individu terkait kemampuannya dalam mengatur diri dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada di lingkungan pekerjaannya yang mana diindikasikan dengan *cognitive adaptability*, *affective adaptability* dan *behavioral adaptability*.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh anggota Skadron Udara 16 yang terdiri atas 116 personel. Adapun rincian tersebut yaitu 13 perwira penerbang, 20 Perwira Logistik, 5 Alkat, 14 APG, 6 *Armament*, 3 *Attack*, 3 Comnav, 2 *Dispatch*, 4 ECS, 4 *Engine*, 4 FLCS, 3 *Fuel*, 5 GSE, 4 *Hydraulic*, 2 Juru Bayar, 2 Kesehatan, 3 Lisment, 3 MCS, 3 Sekretariat, 3 TB, 6 Urusan dalam dan 5 Latihan Kerja. Dari populasi tersebut, diambil sejumlah sampel yang didapatkan dari perhitungan menggunakan formula Slovin dengan tingkat kepercayaan 0,05. Hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel minimal dalam penelitian ini yaitu 90 personel.

3.4. Metode Sampling dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling untuk menentukan

sampel yang akan berpartisipasi dalam penelitian ini. Azwar (2018) menjelaskan bahwa simpel random sampling atau dalam bahasa Indonesia disebut pengambilan sampel acak sederhana dilakukan dengan mengundi nama-nama calon sampel yang ada dalam populasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode survey untuk mengumpulkan data sampel. Metode survei menurut Periantalo (2016) adalah salah satu cara dalam mengumpulkan data penelitian dengan tidak memberi perlakuan apa pun terhadap subjek atau sampel sehingga mereka berada dalam kondisi yang alami untuk memberikan respon atas kuesioner penelitian yang diberikan yang mana hal ini dapat membuat peneliti mengetahui kondisi mereka yang sebenarnya. Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan menyebar kuesioner yang berisikan beberapa instrumen penelitian secara *online* dengan menggunakan *platform googleform*.

3.5. Instrumen

Pertama, pengukuran performa kerja personel pada penelitian ini menggunakan skala *Individual Workplace Performance Questionnaire – Task Performance* (ICWQ-TP) yang dikembangkan oleh Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-Del-Río, dan Koopmans (2019) berdasarkan studi meta-analisis dan studi terdahulunya. ICWQ-TP merupakan satu dari 3 sub-skala yang ada di ICWQ yang mana skala aslinya terbukti memiliki validitas konstruk yang baik yang didapat melalui memiliki reliabilitas yang baik yaitu sebesar 0,83. Skala ICWQ-TP terdiri dari 5 butir yang mencakup penyelesaian tugas dengan tepat waktu, fokus terhadap tujuan yang harus dicapai, mampu menentukan prioritas, dapat bekerja secara efektif, dan dapat mengatur waktu.

Kedua, penilaian beban kerja pada penelitian ini akan mengadaptasi sebuah skala yang bernama NASA Task Load Index (NASA TLX) yang dikembangkan oleh Hart & Staveland, (1988). Skala ini pernah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Hastutiningsih (2018) namun adaptasi tersebut merubah butir yang awalnya 6 pertanyaan berubah menjadi 5 pertanyaan. Sehingga penelitian ini akan melakukan adaptasi kembali

dari skala aslinya. Skala ini terdiri dari 6 butir yang mengukur aspek *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *frustation level* dan *effort*. oleh Hastutiningsih (2018), skala hasil adaptasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,871 dengan daya diskriminasi butir berkisar 0,709 hingga 0,853.

Ketiga, untuk mengukur kemampuan beradaptasi, penelitian ini akan menggunakan skala kemampuan beradaptasi yang dikembangkan oleh Van Dam (2013) yang mengemukakan bahwa kemampuan adaptasi terdiri dari aspek kognitif, afektif dan perilaku. Skala ini terdiri dari 10 butir yang mana 3 butir merepresentasikan kemampuan beradaptasi secara kognitif, 3 secara perilaku dan 4 secara afektif. Skala ini memiliki validitas konstruk yang baik dan reliabilitas dengan metode *test-retest* sebesar yang baik pula yaitu sebesar 0,76.

Setiap instrumen menggunakan skala Likert sebagai respons dari setiap butirnya. Tingginya skor dari masing-masing instrumen menunjukkan tingginya masing-masing performa kerja, persepsi beban kerja dan kemampuan adaptasi.

3.6. Analisis Data.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan analisis untuk melihat peranan dua atau lebih prediktor terhadap sebuah variabel kriteria [21]. Dari analisis tersebut, telah didapatkan jawaban apakah kedua prediktor dalam penelitian ini memiliki peranan yang signifikan terhadap variabel kriteria dan seberapa besar peranan masing-masing prediktor tersebut.

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, beberapa asumsi klasik telah diuji yaitu normalitas residual, linearitas, dan multikolinearitas. Normalitas residual dilakukan untuk memastikan bahwa kesalahan prediksi dari model yang diajukan terdistribusi seperti kurva normal agar tidak terjadi *overestimate* atau *underestimate* [21]. Asumsi linearitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing prediktor memiliki hubungan linear sehingga dapat melakukan prediksi linear dengan baik [21]. Asumsi terakhir, multikolinearitas

menguji hubungan antara kedua prediktor agar tidak terjadi *over-lapping* antara prediktor dalam memprediksi variabel kriteria [21]. Seluruh proses analisis menggunakan *software* SPSS versi 25

4. Hasil dan Diskusi

4.1. Hasil

a. Karakteristik Sampel

Penelitian ini mengikutsertakan 93 sampel yang didapatkan secara acak menggunakan *software randomizer*. Keseluruhan subjek dapat mewakili seluruh divisi yang ada. Secara rinci, karakteristik sampel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan karakteristik sampel penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	92	98,92
	Perempuan	1	1,08
Jenjang Kepangkatan	Perwira	28	30,11
	Bintara	38	40,86
	Tamtama	27	29,03
Spesialisasi	Logistik	15	16,13
	APG	14	15,05
	Penerbang	13	13,98
	Latihan Kerja	5	5,38
	Alkat	4	4,30



	Attack	4	4,30
	ECS	4	4,30
	<i>Hydraulic</i>	4	4,30
	TB	4	4,30
	<i>Armament</i>	3	3,23
	Comnav	3	3,23
	Lisment	3	3,23
	Urusan Dalam	3	3,23
	Dispatch	2	2,15
	Engine	2	2,15
	FLCS	2	2,15
	Fuel	2	2,15
	Kesehatan	2	2,15
	GSE	1	1,08
	Juru Bayar	1	1,08
	MCS	1	1,08
	Sekretariatan	1	1,08
Lama berdin	1 tahun	9	9,68
	2 tahun	7	7,53
	3 tahun	13	13,98
	4 tahun	11	11,83

5 tahun	17	18,28
6 tahun	24	25,81
7 tahun	12	12,90

b. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan pengambilan data menggunakan instrumen yang telah disebutkan di atas, penelitian ini melakukan *subject matter expert* (SME) untuk memastikan bahwa setiap butir merepresentasikan konstruk yang diukur atau dengan istilah lain yaitu valid. Analisis SME ini menggunakan formula Aiken's V. Setelah itu, penelitian ini melakukan pengambilan data dan menguji daya diskriminasi dan reliabilitas skala.

Pertama, hasil analisis Aiken menunjukkan bahwa butir-butir yang ada pada skala performa kerja memiliki nilai Aiken berkisar 0,80 hingga 1,00 yang menjadi bukti validitas isi skala ini. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien yang memuaskan yaitu sebesar 0,890 dan hasil daya diskriminasi tergolong memuaskan dengan nilai berkisar 0,703 hingga 0,771).

Kedua, skala beban kerja menunjukkan nilai Aiken berkisar 0,80 hingga 0,85 sehingga skala ini valid dalam merepresentasikan konstruk persepsi beban kerja. Selain itu, hasil pengukuran skala ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,767 namun terdapat 1 dari 6 butir yaitu Frustration level yang memiliki daya diskriminasi di bawah 0,3. Setelah menggugurkan butir tersebut, reliabilitas pengukuran ini menjadi 0,844 dengan daya diskriminasi berkisar 0,539 hingga 0,757.

Ketiga, skala kemampuan beradaptasi memiliki nilai Aiken diantara 0,80 hingga 0,95. Daya diskriminasi pada skala ini tergolong baik karena berada dikisaran 0,531 hingga 0,870. Selain itu, hasil pengukuran skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0,940.

c. Statistik Deskriptif dan Korelasi

Tabel 2 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Selain itu, Tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing prediktor terhadap kriteria tergolong menengah hingga tinggi yaitu di atas 0,50 dan 0,70.

Tabel 2. Ringkasan statistik deskriptif dan matriks korelasi

	Mean	SD	1	2	3
Performa	18,26	3,87		0,740**	0,527**
Beban Kerja	17,11	2,91			0,640**
Kemampuan Adaptasi	34,82	7,84			

Catatan: ** menunjukkan signifikansi di bawah 0,01

d. Uji Asumsi

Normalitas residual. Asumsi pertama yaitu normalitas residual menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang mana hal ini berarti residu tidak terdistribusi dengan normal. Oleh karena itu dilakukan pengecekan terhadap data outliers yang mana didapati 5 sampel yang tergolong sebagai outleirs. Setelah sampel tersebut dikeluarkan, uji normalitas menunjukkan nilai di 0,052 sehingga residu terdistribusi seperti distribusi kurva normal.

Linearitas. Asumsi lienaritas dapat dilihat dari matris korelasi (lihat Tabel 2) yang mana masing-masing korelasi memiliki nilai yang menengah hingga kuat. Selain itu, linearitas dapat diinvestigasi melalui uji *linearity* dan *deviation from linearity*. Tabel 3 menunjukkan bahwa signifikansi uji linearity pada hubungan masing-masing prediktor dengan kriteria di bawah 0,01 yang artinya bahwa hubungan yang terjadi bersifat linear. Selain itu, deviation from linearity ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa penyimpangan yang terjadi tidak signifikan mengganggu sifat linear dari hubungan masing-masing prediktor dengan kriteria

Tabel 3. Ringkasan hasil uji linearitas

df	Linearity	Deviation from Linearity
----	-----------	--------------------------

		F	Sig.	F	Sig.
Beban Kerja *	1, 11	104,929	$p < 0,01$	1,071	0,396
Performa					
Kemampuan					
Adaptasi *	1, 27	31,131	$p < 0,01$	0,815	0,715
Performa					

Multikolinearitas. Asumsi multikolienaritas dilihat dari nilai VIF dan Tolerance (Lihat Tabel 4). Hasil analisis menunjukkan nilai VIF sebesar 0,590 dan Tolerance sebesar 1,695 yang mana nilai ini telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Field (2009) yaitu VIF di atas 0,2 dan Tolerance di bawah 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel prediktor.

Tabel 4. Nilai VIF dan tolerance

Variabel	VIF	Tolerance
Beban Kerja	0,590	1,695
Kemampuan	0,590	1,695
Adaptasi		

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa model yang diajukan pada hipotesis pertama signifikan didukung dengan data yang didapatkan ($F = 52,394$; $p < 0,01$) dengan total sumbangan efektif sebesar 55,2% atau 0,522 (Lihat Tabel 5). Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Tabel 5. Ringkasan hasil uji model regresi

Model	df	F	Sig.	R^2
-------	----	---	------	-------

Beban Kerja dan Kemampuan	2; 85	52,394	$p < 0,01$	0,552
Adaptasi * Performa				

Setelah itu, untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga, dilakukan uji signifikansi masing-masing prediktor terhadap variabel kriteria. Tabel 6 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peranan positif sebesar 0,908 terhadap performa kerja personel. Artinya, ketika beban kerja meningkat satu satuan maka performa kerja personel akan meningkat sebanyak 0,908 satuan. Peningkatan tersebut signifikan di bawah 0,01. Adapun variabel beban kerja dapat menjelaskan variasi performa kerja personel sebanyak 50,5% atau 0,505 yang mana nilai ini tergolong besar. Di sisi lain, ditemukan bahwa kemampuan adaptasi memiliki peranan positif yang tidak signifikan ($p = 0,343$) sebesar 0,044 dengan sumbangan efektif 4,7% atau 0,047. Artinya peningkatan yang terjadi dari meningkatnya kemampuan adaptasi mendekati 0 sehingga dapat dikatakan peningkatan tersebut tidak signifikan.

Tabel 6. Ringkasan hasil uji signifikansi prediktor terhadap kriteria

Parameter	B	Beta	t	Sig.	Sumbangan Efektif
Konstanta	1,182	-	0,698	0,487	-
Beban Kerja	0,908	0,682	7,218	$p < 0,01$	0,505
Kemampuan Adaptasi	0,044	0,090	0,953	0,343	0,047

f. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dilakukan untuk melihat perbedaan yang mungkin terjadi pada ketiga variabel penelitian berdasarkan jenis kelamin, jenjang kepangkatan dan lama berdinast. Tabel 6 menunjukkan bahwa laki-laki memiliki performa kerja dan persepsi beban kerja yang lebih tinggi dibanding perempuan ($p < 0,01$). Namun, dari segi kemampuan

beradaptasi, tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari kedua jenis kelamin tersebut ($p > 0,05$).

Tabel 7. Ringkasan uji One-Sample t-test berdasar jenis kelamin

Variabel	Mean	Nilai	t	p
	Laki-Laki	Perempuan		
Performa	18,26	15	7,912	$P < 0,01$
Beban Kerja	17,11	15	6,822	$P < 0,01$
Kemampuan Adaptasi	34,82	34	0,979	0,330

Selain itu, analisis perbedaan berdasarkan jenjang kepangkatan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara ketiga jenjang kepangkatan (lihat Tabel 8) dimana seluruh hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 dan rerata antar kelompok tidak jauh berbeda.

Tabel 9. Ringkasan uji One-Way ANOVA berdasar jenjang kepangkatan

Variabel	Kelompok	N	Rerata	F	df	p
Performa	Tamtama	25	18,72	0,809	2 85	0,449
	Bintara	38	18,50			
	Perwira	25	17,44			
Beban Kerja	Tamtama	25	17,12	0,539	2 85	0,585
	Bintara	38	17,42			
	Perwira	25	16,64			
Kemampuan Adaptasi	Tamtama	25	34,92	0,050	2 85	0,951
	Bintara	38	35,03			
	Perwira	25	34,40			

Dilihat dari lama waktu berdinis (lihat Tabel 9), hasil analisis menunjukkan bahwa perosnel yang berdinis lebih dari 5 tahun memiliki performa kerja yang lebih tinggi ($M=19,10$; $p < 0,05$) dan memiliki persepsi beban kerja yang lebih tinggi ($M = 17,67$; $p < 0,05$). Namun demikian, lama waktu berdinis tidak signifikan berbeda pada variabel kemampuan beradaptasi ($p = 0,087$).

Ditambah lagi, analisis tambahan mendukung hipotesis penelitian ini. Tabel 10 menunjukkan bahwa pada analisis regresi pada setiap aspek performa kerja, prediktor yang signifikan berperan yaitu beban kerja ($p < 0,01$) dengan sumbangan efektif yang cukup jauh lebih tinggi dibanding kemamuan beradaptasi. Selain itu, Tabel 10 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kemampuan prediksi yang baik untuk aspek *set priorities* (sumbangan efektif = 41,8%) dan *working effectively* (sumbangan efektif = 39,5%) namun kemampuan prediksi variabel ini cukup lemah untuk variabel *time management* (sumbangan efektif = 22,1%). Dengan demikian, hasil ini memperkuat bahwa beban kerja dapat secara signifikan berperan terhadap performa kerja sedangkan kemampuan beradaptasi berperan tidak signifikan.

Tabel 10. Hasil analisis regresi variabel prediktor terhadap aspek variabel kriteria

Kriteria	Prediktor	Uji Model		Beta	t	Sig	Zero Orde r	Sumbanga n Efektif	R ²
		F	Sig						
<i>Punctuality</i>	Beban Kerja	23,148	P < 0,01	0,583	5,133	0,001	0,594	0,346	0,353
	Kemampuan Beradaptasi			0,016	0,144	0,886	0,39	0,006	
<i>Goal-</i>	Beban Kerja	25,85	P <	0,57	5,14	0,00	0,613	0,351	0,378

<i>Oriented</i>		8	0,01	3	9	1			
	Kemampuan Beradaptasi			0,062	0,559	0,578	0,429	0,027	
<i>Set Priorities</i>	Beban Kerja	40,007	P < 0,01	0,607	5,987	0,001	0,689	0,418	0,485
	Kemampuan Beradaptasi			0,129	1,271	0,207	0,517	0,067	
<i>Working Effectively</i>	Beban Kerja	26,15	P < 0,01	0,641	5,771	0,001	0,616	0,395	0,380
	Kemampuan Beradaptasi			-0,039	-0,348	0,729	0,372	-0,015	
<i>Time Management</i>	Beban Kerja	19,376	P < 0,01	0,41	3,5	0,001	0,538	0,221	0,313
	Kemampuan Beradaptasi			0,2	1,713	0,09	0,463	0,093	

4.2. Diskusi

Beban kerja adalah persepsi individu tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Hasil respon mayoritas personel pada tiap butir di 5 indikator beban kerja menunjukkan gambaran beban kerja dari para personel ditinjau dari kelima indikator tersebut. Hasil penelitian menunjukkan kelima indikator beban kerja yaitu bahwa *Mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, dan *effort* para personel berada pada tingkat sedang-tinggi, Hasil tersebut berarti

para personel merasakan bahwa aktivitas non-fisik, aktivitas fisik, besar tekanan waktu yang dirasakan akibat ritme pekerjaan, kepuasan terhadap performa kerja, serta usaha (baik fisik maupun non-fisik) untuk menyelesaikan pekerjaannya berada pada tingkat sedang hingga tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui kalau mayoritas personel berpendapat bahwa beban kerja mereka berada pada tingkat sedang-tinggi.

Kemampuan adaptasi adalah persepsi individu tentang kemampuannya dalam memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk dapat menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja. Kemampuan adaptasi ini diukur melalui 3 indikator yaitu *Cognitive Adaptability*, *Behavioral Adaptability*, dan *Affective Adaptability*. Hasil *Cognitive Adaptability* menunjukkan bahwa mayoritas personel memiliki kepercayaan diri dan rasa ingin tahu yang tinggi hingga sangat tinggi, serta keinginan untuk mempelajari hal-hal baru berada di tingkat sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan kemampuan adaptasi para personel sudah cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan karena masih terdapat personel yang tidak terlalu tertarik mempelajari hal baru. Hasil *Behavioral adaptability* menunjukkan bahwa mayoritas personel memiliki kemampuan sedang hingga tinggi dalam menghadapi situasi baru, menyesuaikan dengan keadaan, serta menghadapi perubahan yang mendadak. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi para personel sudah cukup baik pada indikator tersebut. Sementara itu, hasil *affective adaptability* menunjukkan bahwa mayoritas personel dapat tetap tenang ketika terjadi perubahan rencana secara mendadak, dan mampu mendapatkan semangat kembali ketika terpuruk. Namun, jumlah personel yang menikmati situasi yang tidak sesuai harapan sama dengan yang kurang menikmati. Selain itu, di indikator terakhir, mayoritas personel tidak menyukai perubahan situasi. Berdasarkan hasil tersebut, secara umum kemampuan adaptasi personel Skadron 16 cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan.

Performa Kerja personel Skadron Udara 16 diukur menggunakan ICWQ-TP yang terdiri atas 5 indikator yaitu *Punctuality*, *Goal-oriented*, *Set Priorities*, *Work Effectively* dan *Time Management* [18]. Dari indikator *Punctuality*, mayoritas personel secara teratur membuat

rencana untuk pekerjaannya agar dapat selesai tepat waktu. Namun demikian, kelompok personel tersebut memiliki performa kerja yang sedang. Hal ini mungkin dikarenakan perencanaan yang ada hanya sampai di level individu. Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan membuat *Standard Operational Procedure* (SOP) mengenai waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Pada poin *Goal-Oriented*, mayoritas personel secara teratur berorientasi pada tujuan dalam menjalankan tugas, dengan performa kerja para personel tersebut berada dalam tingkat sedang hingga tinggi. Sementara itu, hasil pada indikator *set priorities* menunjukkan bahwa mayoritas personel menentukan prioritas dalam pekerjaannya. Dari indikator *work effectively*, didapatkan hasil bahwa mayoritas personel dapat mengerjakan tugas secara efektif. Terakhir, hasil pada indikator *time management* menunjukkan bahwa mayoritas personel dapat mengatur waktunya dengan baik. Dari kelima indikator performa kerja tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum performa kerja para personel sudah cukup baik, namun dapat ditingkatkan.

Analisis data juga dilakukan pada performa kerja yang ditinjau dari kualifikasi personel tersebut. Secara teoritis, peningkatan kualifikasi harusnya berbanding lurus dengan performa kerja. Namun, kualifikasi para personel Skadron Udara 16 hanya bersifat intern sehingga agar kualitas personel bisa diakui nasional, perlu dilakukan sertifikasi kualifikasi berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) berdasarkan Perpres No 8 Tahun 2012. Sertifikasi KKNI juga dapat digunakan sebagai dasar penempatan jabatan serta kenaikan jenjang karir sehingga tiap personel Skadron Udara 16 menempati bidang tertentu sesuai dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap performa kerja menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan dan bersifat positif. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi juga performa kerja personel terkait. berpendapat bahwa performa kerja tertinggi dari karyawan dapat dicapai pada tingkat beban kerja yang sedang, akan tetapi performa kerja karyawan akan menurun ketika tingkat beban kerja diterima karyawan terlalu rendah atau terlalu tinggi karena adanya kelelahan mental [5]

Selanjutnya, analisis pengaruh kemampuan adaptasi terhadap performa kerja menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi berperan positif terhadap performa kerja personel Skadron Udara 16, namun perbedaan tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat diperoleh bahwa peningkatan kemampuan adaptasi akan diikuti peningkatan performa kerja, namun peningkatan tersebut tidak bermakna secara statistik, atau bisa dikatakan sama saja. Dengan kata lain, kemampuan adaptasi secara tunggal tidak mempengaruhi performa kerja personel

Pengujian hipotesis terakhir adalah analisis pengaruh beban kerja dan kemampuan adaptasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa personel dengan kemampuan adaptasi yang tinggi akan mampu menerima beban kerja yang tinggi, sehingga akan menghasilkan performa kerja yang tinggi juga, begitu juga sebaliknya. Meskipun pengaruh kemampuan adaptasi para personel Skadron 16 secara tunggal tidak signifikan terhadap performa kerja, pengaruh itu dapat meningkatkan peranan positif dari beban kerja terhadap performa kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berfokus pada beban kerja dan kemampuan beradaptasi [3].

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja personel Skadron Udara 16. Beban kerja yang ada di Skadron Udara 16 saat ini berada pada kondisi yang optimum yaitu pada tingkat sedang sampai dengan tinggi. Hal ini merupakan suatu hal yang sudah baik dan harus dipertahankan mengingat performa kerja tertinggi didapatkan pada saat beban kerja berada pada tingkat sedang.
- b. Kemampuan adaptasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap performa kerja personel Skadron Udara 16. Kemampuan adaptasi personel Skadron Udara 16 yang ada saat ini berada pada tingkat sedang sampai dengan tinggi. Hal ini secara tidak langsung akan

mempengaruhi performa kerja. Semakin tinggi kemampuan adaptasi seseorang, maka akan semakin tinggi pula performa kerja yang dapat ditampilkan oleh orang tersebut. Namun dalam penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan beradaptasi sendiri tidak berperan secara signifikan terhadap performa kerja personel Skadron Udara 16.

c. Performa kerja personel Skadron Udara 16 sebagian besar masih berada pada tingkat sedang. Hal ini dapat ditingkatkan dengan variabel beban kerja dan kemampuan adaptasi sesuai dengan hasil penelitian ini. Selain itu karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi performa kerja seseorang antara lain motivasi, insentif, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Oleh karena itu peneliti mengharapkan perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang performa kerja khususnya pada TNI Angkatan Udara.

Daftar Pustaka

- M. N. Al Syahrin, "Kebijakan Poros Maritim Jokowi dan Sinergitas Strategi Ekonomi dan Keamanan Laut Indonesia," *Indones. Perspect.*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2018, [Online]. Available: <https://doi.org/10.14710/ip.v3i1.20175>.
- UU RI No.3 Tahun 2002, *Pertahanan Negara*, vol. 2, no. 75. 2002.
- A. D. Diamantidis and P. Chatzoglou, "Factors affecting employee performance: an empirical approach," *Int. J. Product. Perform. Manag.*, vol. 68, no. 1, pp. 171–193, 2019, doi: 10.1108/IJPPM-01-2018-0012.
- L. Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado," *J. EMBA*, vol. 5, no. 2, pp. 1570–1580, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>.
- A. Bruggen, "An empirical investigation of the relationship between workload and performance," *Manag. Decis.*, vol. 53, no. 10, pp. 2377–2389, 2015, doi: 10.1108/MD-02-
- A. Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru," *J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau*, vol. 4, no. 1, pp. 87–100, 2016.

- Y. Akca, G. Ozer, and E. Kalaycioglu, "Impact of Career Adaptability on Employee Performance," *Int. J. Bus. Manag. Invent. ISSN*, vol. 7, no. 11, pp. 24–28, 2018.
- K. L. Cullen, B. D. Edwards, W. C. Casper, and K. R. Gue, "Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance," *J. Bus. Psychol.*, vol. 29, no. 2, pp. 269–280, 2014, doi: 10.1007/s10869-013-9312-y.
- I. Helmy, "Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Adaptasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Medical Representative di Purwokerto," *J. Fokus Bisnis*, vol. 13, no. 02, pp. 81–90, 2014.
- U. Udin, S. Suharnomo, E. Rahardja, and S. Handayani, "The effect of organizational learning, IT capability and employee adaptability on job performance: A moderation model," *Espacios*, vol. 40, no. 42, pp. 1–11, 2019.
- M. Ohme and H. Zacher, "Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability," *J. Vocat. Behav.*, vol. 87, pp. 161–170, 2015, doi: 10.1016/j.jvb.2015.01.003.
- T. G. S. Melisa Stevani, "Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Celebrity Fitness Galaxy Mall," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.
- W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, and I. B. Weiner, "Handbook of Psychology - Volume 12: Industrial and Organizational Psychology," *Handb. Psychol. Ind. Organ. Psychol.*, vol. 1, pp. 77–105, 2003.
- K. Van Dam, "Cognitive Resources of Individual Adaptability," *Pap. 15th Eur. Congr. Work Organ. Psychol.* Maastricht, Netherlands, 2011.
- E. D. Pulakos, S. Arad, M. A. Donovan, and K. E. Plamondon, "Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance," *J. Appl. Psychol.*, vol. 85, no. 4, pp. 612–624, 2000, doi: 10.1037/0021-9010.85.4.612.
- S. Azwar, *Metode Penelitian Psikologi*, Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- J. Periantalo, *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.



- P. J. Ramos-Villagrasa, J. R. Barrada, E. Fernández-Del-Río, and L. Koopmans, "Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire," *Rev. Psicol. del Trab. y las Organ.*, vol. 35, no. 3, pp. 195–205, 2019, doi: 10.5093/jwop2019a21.
- S. G. Hart and L. E. Staveland, "Development of NASA-TLX," *Hum. Ment. Workload. Adv. Psychol.*, no. 52, pp. 139–183, 1988.
- A. T. Hastutiningsih, "Pengaruh Beban Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)," Yogyakarta, 2018.
- A. Field, *Discovering Statistics Using SPSS*, Third Edit. California: SAGE Publications Inc., 2009.