

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Burnout* Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada *Aviation Security* Di Bandar Udara Internasional Minangkabau

Dinda Aulia Verdila¹, Muhammad Oceano Fauzan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti dampak dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *burnout*, dengan beban kerja sebagai variabel yang memediasi pada personel AVSEC non organik di Bandara Internasional Minangkabau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 57 responden yang merupakan seluruh personel AVSEC non organik dan dipilih menggunakan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, serta beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Secara tidak langsung, beban kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja, peningkatan kepuasan kerja serta pengendalian beban kerja memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat *burnout* pada personel AVSEC.

Kata Kunci: *Burnout*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Abstract

This study aims to examine the impact of work environment and job satisfaction on burnout, with workload as a mediating variable in non-organic AVSEC personnel at Minangkabau International Airport. This study uses a quantitative approach with a causal associative method. The research sample consisted of 57 respondents who were all non-organic AVSEC personnel and were selected using the total sampling method. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS. The results showed that the work environment had a significant effect on burnout. Job satisfaction also had a significant effect on burnout. In addition, the work environment and job satisfaction had a significant effect on workload, and workload had a significant effect on burnout. Indirectly, workload was able to mediate the influence of the work environment and job satisfaction on burnout. These findings indicate that managing the work environment, increasing job satisfaction, and controlling workload have an important role in reducing burnout levels in AVSEC personnel.

Keywords: *Burnout, Work Environment, Job Satisfaction, Workload*

Copyright (c) 2026 Dinda Aulia Verdila

✉ Corresponding author :

Email Address : dinda18aulia10@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor pariwisata mendorong meningkatnya mobilitas masyarakat, terutama dalam perjalanan antarwilayah melalui transportasi udara. Transportasi udara menjadi salah satu moda yang sering dipilih karena hemat waktu dan memiliki jangkauan yang luas. Peningkatan mobilitas transportasi udara menambah kompleksitas dalam kegiatan operasional bandara yang membutuhkan standar keselamatan dan keamanan yang tinggi salah satunya bandara yang ada di Sumatera Barat yaitu Bandara Internasional Minangkabau (BIM). Dalam kegiatan menjaga pengamanan di kawasan bandara menjadi tanggung jawab *Aviation Security (AVSEC)*. AVSEC memiliki memiliki peran utama yaitu menjalankan pengamanan bandara melalui pemeriksaan terhadap penumpang, awak pesawat dan pengawasan seluruh area bandara (Rahayu & Kurniawan, 2022). Karakteristik pekerjaan AVSEC mengharuskan adanya kewaspadaan tinggi kewaspadaan tinggi, konsentrasi yang berkelanjutan, serta kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja yang kompleks sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan dan penurunan kinerja sebagai indikasi terjadinya *burnout*.

Burnout merupakan merupakan kelelahan kerja yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kompleks, sehingga berdampak pada kondisi fisik, emosional, dan psikologis serta memengaruhi sikap dan kondisi kerja individu (Muhammad Lutfi, 2021). Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, menarik diri secara mental, sosial dan emosional dari pekerjaan yang membuat kehilangan kepercayaan diri untuk memberikan dampak yang konstruktif (Maslach & Leiter, 2022). Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga akan berdampak pada kualitas kinerja dan keselamatan operasional organisasi. Fenomena *burnout* pada personel AVSEC non organik di Bandara Internasional Minangkabau terlihat dari kondisi di lapangan, salah satunya yaitu perubahan pola dinas yang menambah jumlah hari kerja menjadi lima kali dalam seminggu dengan waktu kerja konsisten selama 12 jam setiap harinya. Kondisi ini akan menyebabkan para personel menjalankan tugas dengan frekuensi yang lebih sering, memiliki risiko tetap yang dihadapi secara berulang dan membutuhkan ketahanan fisik serta mental. Hubungan kerja yang tidak ideal dan ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan tuntutan pekerjaan yang dialami personel AVSEC non organik.

Hasil survey awal yang dilakukan pada 25 anggota AVSEC non organik menunjukkan adanya indikasi *burnout* yang cukup signifikan, yang dimana mayoritas responden melaporkan sering merasakan kelelahan emosional dan tekanan dalam pekerjaan sehari – hari. Para responden juga menunjukkan tanda kejenuhan serta menurunnya kualitas hasil kerja. Situasi ini menandakan bahwa tingginya tuntutan kerja tanpa dukungan yang cukup dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *burnout*. Permasalahan *burnout* pada personel AVSEC tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi kondisi kerja, contohnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memicu

terjadinya *burnout*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Duan et al., 2025) dan (Chairani, 2024). Selain itu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah kepuasan kerja.

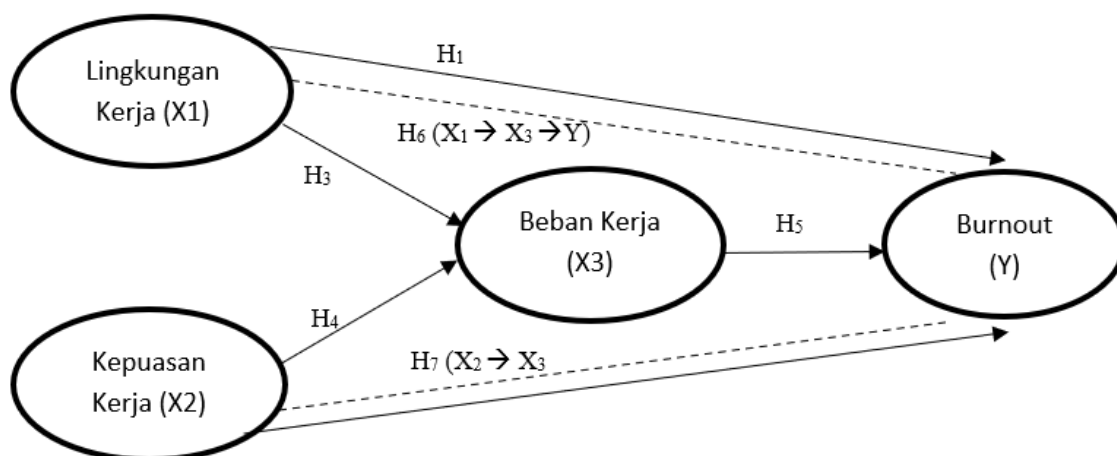
Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan subjektif individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari kesesuaian antara harapan yang dimiliki dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja (Juniarti & Putri, 2021). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek utama, yaitu karakteristik pekerjaan, kesesuaian gaji, peluang promosi, pengembangan karier, dan hubungan kerja antar rekan. Kondisi kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan *burnout* yang dialami individu. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kondisi psikologis yang stabil dan individu itu mampu mengelola tekanan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prianto, 2020) yang menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *burnout*, yang berarti meningkatnya kepuasan kerja akan menurunkan tingkat *burnout*, penelitian serupa yang hasilnya sama oleh (Wang et al., 2024). Beban kerja merupakan penilaian seseorang terhadap banyaknya tuntutan tugas dan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan yang memiliki jangka waktu serta menuntut kemampuan fisik maupun mental (Hermawan, 2022).

Beban kerja yang tinggi pada personel AVSEC seperti pekerjaan yang melebihi kemampuan dan menimbulkan tekanan saat bekerja, terutama pekerjaannya berkaitan langsung dengan pengawasan, pemeriksaan dan penegakan prosedur pengamanan akan mempengaruhi tekanan fisik dan mental. Penelitian sebelumnya menunjukkan beban kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka akan tinggi tingkat *burnout* yang dialami (Afiansyah & Adi, 2024 ; Juhnisa & Fitria, 2020). Karakteristik pekerjaan AVSEC menuntut kewaspadaan tinggi tanggung jawab besar terhadap keselamatan penerbangan dan kondisi kerja yang ada keterkaitan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja dalam mempengaruhi *burnout*. Penelitian ini bertujuan mengisi *gap* atau celah yang menguji variabel ini dengan menggunakan beban kerja sebagai mediasi pada AVSEC yang masih terbatas. Dengan adanya keterbatasan tadi maka penelitian ini akan mengkaji hubungan lingkungan kerja, kepuasan kerja, *burnout* dengan mempertimbangkan mediasinya beban kerja pada personel AVSEC di Bandara Internasional Minangkabau. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji peran mediasi dalam menjelaskan fenomena *burnout*. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan wawasan untuk merancang intervensi yang meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan di sektor aviasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk menguji hipotesis dan mengetahui sebab akibat antara dua atau lebih variabel melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh personel *Aviation Security* non organik di Bandara Internasional Minangkabau yang berjumlah 57 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan metode total

sampling yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel dari penelitian ini. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel, kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap yaitu model pengukuran (Outer Model) dan model struktural (Inner Model). Data pada penelitian ini terdiri dari 2 yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden dan untuk data sekunder sendiri diperoleh dari buku, jurnal dan juga dokumen yang relevan dengan penelitian ini. Berikut kerangka konseptual penelitian ini:



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

1) *Convergent Validity*

Table 1 Output Outer Loading

	<i>Burnout</i> (Y)	Lingkungan Kerja (X ₁)	Kepuasan Kerja (X ₂)	Beban Kerja (X ₃)
B1	0.899			
B2	0.782			
B3	0.837			
B4	0.895			
B5	0.806			
B6	0.811			
B7	0.819			
B8	0.742			
B9	0.850			
B10	0.853			
B11	0.865			
B12	0.845			

	<i>Burnout</i> (Y)	Lingkungan Kerja (X ₁)	Kepuasan Kerja (X ₂)	Beban Kerja (X ₃)
BK1				0.797
BK2				0.780
BK3				0.905
BK4				0.711
BK5				0.783
BK6				0.828
BK7				0.881
BK8				0.808
BK9				0.863
BK10				0.795
BK11				0.836
KP1	0.740			
KP2	0.760			
KP3	0.777			
KP4	0.844			
KP5	0.856			
KP6	0.862			
KP7	0.754			
KP8	0.894			
KP9	0.811			
KP10	0.794			
KP11	0.840			
KP12	0.867			
LK1		0.875		
LK2		0.884		
LK3		0.888		
LK4		0.905		
LK5		0.914		

Sumber: Data Diolah, PLS 2026

Convergent validity dinyatakan memenuhi kriteria jika memiliki outer loading lebih besar dari 0.70. Hasil dari pengujian validitas ini menunjukkan setiap indikator yang ada di penelitian ini memenuhi syarat dan kriteria. Nilai outer loading yang tinggi menunjukkan pernyataan di dalam kuesioner mencerminkan bagaimana kondisi yang dialami personel AVSEC dari sisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja yang menjadi indikasi terjadinya *burnout*.

2) *Discriminant validity*

Table 2 *Output Outer Cross Loading Model*

	<i>Burnout Y</i>	Lingkungan Kerja (X₁)	Kepuasan Kerja (X₂)	Beban Kerja (X₃)
B1	0.899	0.659	0.597	0.770
B2	0.782	0.491	0.424	0.552
B3	0.837	0.589	0.461	0.685
B4	0.895	0.576	0.654	0.659
B5	0.806	0.691	0.611	0.669
B6	0.811	0.501	0.753	0.647
B7	0.819	0.521	0.523	0.654
B8	0.742	0.467	0.392	0.611
B9	0.850	0.579	0.517	0.684
B10	0.853	0.686	0.527	0.721
B11	0.865	0.632	0.478	0.724
B12	0.845	0.462	0.704	0.658
BK1	0.676	0.563	0.495	0.797
BK2	0.595	0.450	0.446	0.780
BK3	0.741	0.692	0.578	0.905
BK4	0.411	0.345	0.364	0.711
BK5	0.586	0.514	0.544	0.783
BK6	0.657	0.599	0.592	0.828
BK7	0.675	0.687	0.528	0.881
BK8	0.592	0.459	0.663	0.808
BK9	0.737	0.632	0.682	0.863
BK10	0.785	0.590	0.533	0.795
BK11	0.691	0.539	0.430	0.836
KP1	0.437	0.395	0.740	0.559
KP2	0.522	0.311	0.760	0.496
KP3	0.429	0.192	0.777	0.424
KP4	0.599	0.508	0.844	0.619
KP5	0.482	0.403	0.856	0.471
KP6	0.650	0.432	0.862	0.567
KP7	0.394	0.326	0.754	0.439
KP8	0.743	0.639	0.894	0.683
KP9	0.490	0.275	0.811	0.537
KP10	0.374	0.157	0.794	0.379
KP11	0.503	0.297	0.840	0.533
KP12	0.721	0.496	0.867	0.611
LK1	0.595	0.875	0.422	0.605
LK2	0.626	0.884	0.379	0.612
LK3	0.666	0.888	0.552	0.652

	<i>Burnout Y</i>	Lingkungan Kerja (X_1)	Kepuasan Kerja (X_2)	Beban Kerja (X_3)
LK4	0.599	0.905	0.364	0.595
LK5	0.586	0.914	0.393	0.599

Sumber: Data Diolah, PLS 2026

Berdasarkan uji diskriminan pada tabel 2 ini menunjukkan seluruh indikator dalam penelitian memiliki nilai loading tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini mengindikasikan setiap indikator dapat menggambarkan konstruk yang bersangkutan dengan baik dan tidak saling menutupi antara variabel yang membuat sudah memenuhi syarat validitas

Uji diskriminan berkaitan dengan prinsip setiap konstruk yang berbeda tidak memiliki korelasi yang tinggi. Pengujian validitas diskriminan di penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* pada setiap indikator. Indikator harus memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada variabelnya dibandingkan dengan variabel lain.

b. Uji Reliabilitas

Table 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho a)</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>
<i>Burnout (Y)</i>	0.950	0.956	0.957
Lingkungan Kerja (X_1)	0.960	0.963	0.965
Kepuasan Kerja (X_2)	0.955	0.964	0.960
Beban Kerja (X_3)	0.937	0.938	0.952

Sumber: Data Diolah, PLS 2026

Reliabilitas di dalam penelitian ini diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* yang tujuannya untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $\geq 0,70$. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel memiliki nilai di atas batas tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan.

Berdasarkan hasil pengujian seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* di atas 0,70. Variabel *burnout* nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,950 dan *Composite reliability* 0,956 dan 0,957. Untuk lingkungan kerja *Cronbach's Alpha* sebesar 0,960 dan nilai *Composite reliability* sebesar 0,963 dan 0,965. Variabel kepuasan kerja nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,955 dan *Composite reliability*

0,964 dan 0,960. Untuk nilai *Cronbach's Alpha* beban kerja dengan nilai 0.937 dan *Composite reliability* 0.938 dan 0.952.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Table 4 Hasil Uji *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Beban Kerja	0.613	0.599
<i>Burnout</i>	0.714	0.698

Sumber: Data Diolah, PLS 2026

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai *R-square* untuk variabel beban kerja sebesar 0,613 yang menunjukkan kategori moderat, artinya variabel dalam model mampu menjelaskan sebesar 61,3%. Sementara itu, nilai *R-square* untuk variabel burnout sebesar 0,714 yang termasuk kategori kuat, artinya model mampu menjelaskan sebesar 71,4%. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel yang diteliti.

3. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Table 5 Uji *Path Coefficients*

Variabel	O	M	STDEV	T statistic (O/STDEV)	P values
LK→B	0.247	0.248	0.125	1.976	0.048
KP→B	0.234	0.241	0.091	2.562	0.010
LK→BK	0.483	0.480	0.107	4.525	0.000
KP→BK	0.428	0.435	0.114	3.763	0.000
BK→B	0.482	0.477	0.131	3.673	0.000

Sumber: Data Diolah, PLS 2026

1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Burnout

Hal ini dikarenakan nilai dari *original sample* sebesar 0,247 dengan nilai *t-statistic* (1,976) lebih besar dari nilai *t-tabel* (1,96) serta nilai *p-value* (0,048) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout* yang dialami personel AVSEC. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fisik dan non fisik akan menyebabkan tekanan sehingga memicu terjadinya kelelahan emosional dan penurunan semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Duan et al., 2025) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dan penelitian oleh (Chairani, 2024) yang juga menemukan lingkungan kerja memiliki

hubungan signifikan dengan *burnout*. Secara teori, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja dan tekanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan *burnout*.

2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*

Hal ini dikarenakan *original sample* sebesar 0,234 dengan nilai t-statistic (2,562) lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) serta nilai p-value (0,010) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis kedua dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kondisi *burnout* yang dialami personel AVSEC. Kepuasan kerja yang tidak memenuhi ekspektasi seperti gaji yang tidak sesuai, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berujung pada *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prianto, 2020) dan (Wang et al., 2024) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan *burnout*.

3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Beban Kerja

Hal ini dikarenakan nilai *original sample* sebesar 0,483 dengan nilai t-statistic (4,525) lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) serta nilai p-value (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Kondisi lingkungan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh personel AVSEC. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, kondisi kerja yang kurang nyaman, serta hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat meningkatkan tekanan kerja sehingga memperbesar beban kerja yang dirasakan. Secara teori, dalam pendekatan Job Demands - Resources (JD-R) oleh (Lois E. Tetrick & Michael T. Ford, 2024), lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan (*job demands*), sehingga memperbesar beban kerja yang dirasakan individu.

4) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Beban Kerja

Hal ini dikarenakan nilai *original sample* sebesar 0,428 dengan nilai t-statistic (3,763) lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) serta nilai p-value (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis keempat dapat diterima.

Kepuasan kerja mempengaruhi persepsi beban kerja pada personel AVSEC. Secara teoritis, kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi psikologis individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan, sehingga memperbesar persepsi terhadap beban kerja yang dialami individu.

5) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*

Nilai *original sample* sebesar 0,482 dengan nilai t-statistic (3,673) lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) serta nilai p-value (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis kelima dapat diterima.

Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi *burnout* pada personel AVSEC. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, sehingga individu mengalami penurunan semangat kerja dan munculnya *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Afiansyah & Adi, 2024) dan (Juhnisa & Fitria, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Table 6 Hasil Uji Hipotesis *Specific Indirect Effect*

Variabel	O	M	STDEV	T statistic (O/STDEV)	P VALUES
LK→BK→B	0.233	0.226	0.077	3.022	0.003
KP→BK→B	0.207	0.208	0.084	2.460	0.014

Sumber: Data Diolah, PLS 2026

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* melalui Beban Kerja
 Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3,022 (> 1,96) dan *p-value* sebesar 0,003 (< 0,05). Hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *burnout* melalui beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan meningkatkan beban kerja yang dirasakan, sehingga berdampak pada meningkatnya *burnout*. Dengan demikian, beban kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* melalui Beban Kerja
 Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,460 (> 1,96) dan *p-value* sebesar 0,014 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap *burnout* melalui beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan beban kerja yang dirasakan, sehingga berdampak pada meningkatnya *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *burnout*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada personel Aviation Security (AVSEC) non organik di Bandara Internasional Minangkabau. Selain itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, serta beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Secara tidak langsung, beban kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *burnout*, sehingga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Berpijak pada kesimpulan tersebut, peneliti merekomendasikan agar pengelola bandara dan instansi terkait berusaha meningkatkan standard lingkungan kerja, memperhatikan faktor kepuasan kerja seperti sistem gaji dan interaksi kerja, serta mengatur beban kerja dengan lebih seimbang. Selain itu, peneliti berikutnya disarankan untuk melanjutkan studi ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, stres akibat pekerjaan, atau dukungan

dari organisasi, serta menerapkan metode penelitian yang lebih bervariasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Referensi :

- Afiansyah, M. R., & Adi, A. N. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP BURNOUT PADA SAAT COVID-19*. 3(2).
- Atribusi-, L. C. C. (2021). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN KERJA (BURNOUT) PERAWAT DI RSUD 45 KUNINGAN JAWA BARAT* Muhammad Lutfi, Aditiya Puspanegara, Anggi Ulfah Mawaddah S TIKes Kuningan.
- Chairani, A. (2024). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Guru SMK Negeri 53 Jakarta*. 4(1), 58–65.
- Duan, Y., Thorne, T., Iaconi, A., Song, Y., Saeidzadeh, S., Doupe, M., Norton, P. G., & Estabrooks, C. A. (2025). Changing Trends in Job Satisfaction and Burnout for Care Aides in Long-Term Care Homes : The Role of Work Environment. *Journal of the American Medical Directors Association*, 26(2), 105380. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2024.105380>
- Hermawan, E. (2022). *ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA*. 3(4), 379–387.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*. 2.
- Juniarti, A., & Putri, D. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*. [https://repository.unpas.ac.id/58599/1/Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja.pdf](https://repository.unpas.ac.id/58599/1/Faktor-Faktor%20Dominan%20Yang%20Mempengaruhi%20Kinerja.pdf)
- Lois E. Tetrick, G. G. F., & Michael T. Ford, and J. C. Q. (2024). *Handbook of Occupational Health Psychology*.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2022). *The Burnout challenge*.
- Prianto, J. S. (2020). *HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA (BURNOUT) DENGAN KEPUASAN KERJA PUSTAKAWAN DIREKTORAT*. 15(2), 131–144.
- Rahayu, P. E., & Kurniawan, H. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan burnout pada pegawai Aviation Security di Bandara Internasional Minangkabau. *Jurnal* [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2610848%5C&val=13365%5C&title=Hubungan Antara Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Aviation Security di Bandara Internasional Minangkabau](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2610848%5C&val=13365%5C&title=Hubungan%20Antara%20Beban%20Kerja%20dengan%20Burnout%20pada%20Pegawai%20Aviation%20Security%20di%20Bandara%20Internasional%20Minangkabau)
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*.
- Wang, Q., Gao, Y., & Wang, X. (2024). Acta Psychologica The Relationships Between Burnout , Job Satisfaction , and Emotion Regulation Among Foreign Language Teachers : A Meta-Analytic Review. *Acta Psychologica*, 250(July), 104545. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104545>