

Pengaruh Kompetensi, Kesehatan, dan Manajemen Konflik Terhadap Keselamatan Terbang Air Crew di Skadron 13/Amur Balottama Yudha

Oktapianus Hasudungan Sinaga

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia
oktahsinaga@gmail.com

Ferikawita M. Sembiring

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia
ferikawita.magdalena@lecture.unjani.ac.id

Abstract

Flight safety is a condition where flight operations proceed with a very low risk to the safety of passengers, crew, and cargo. Flight safety is a crucial aspect in both civil and military aviation operations, requiring serious attention to factors that may affect it. Squadron 13/Amur Balottama Yudha, under the Army Aviation Center, has military operation duties in aviation. Between 2014 and 2024, there have been 14 types of accidents in the Army Aviation Center, resulting in personnel and material losses. This study aims to determine the influence of competence, health, and conflict management on the flight safety of aircrew in Squadron 13/Amur Balottama Yudha. The research method used is quantitative, with data collection through questionnaires, and data analysis is conducted using multiple regression analysis with the help of SPSS 29.0. Out of a research population of 103 aircrew personnel, a sample of 82 personnel was taken as respondents. The results of this study show that competence and health have a positive and significant influence on flight safety, whereas conflict management has no effect on flight safety. However, simultaneously, competence, health, and conflict management influence flight safety. Based on the research results and discussion, it can be concluded that improving competence, health, and conflict management will impact the flight safety of aircrew in Squadron 13/Amur Balottama Yudha.

Keywords: Competence, Health, Conflict Management, Flight Safety

Abstrak

Keselamatan penerbangan adalah suatu kondisi di mana operasi penerbangan berlangsung dengan risiko yang sangat rendah terhadap keselamatan penumpang, awak, dan kargo. Keselamatan penerbangan merupakan aspek krusial dalam operasi penerbangan sipil maupun militer, sehingga memerlukan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhinya. Skadron 13/Amur Balottama Yudha, di bawah Pusat Penerbangan Angkatan Darat, memiliki tugas operasi militer di bidang

penerbangan. Antara tahun 2014 hingga 2024, telah terjadi 14 jenis kecelakaan di Pusat Penerbangan Angkatan Darat yang mengakibatkan kerugian personel maupun material. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan penerbangan awak udara di Skuadron 13/Amur Balottama Yudha. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 29.0. Dari populasi penelitian sebanyak 103 personel *air crew*, sebanyak 82 personel dijadikan sampel sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan penerbangan, sedangkan manajemen konflik tidak berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan. Namun, secara simultan, kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik akan berdampak pada keselamatan penerbangan *air crew* di Skuadron 13/Amur Balottama Yudha.

Kata Kunci: Kompetensi, Kesehatan, Manajemen Konflik, Keselamatan Terbang.

I. PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) merupakan organisasi pertahanan yang bertanggung jawab untuk menjalankan pertahanan negara di darat, dengan keselamatan dalam pelaksanaan tugas sebagai prinsip utama. Sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, TNI AD bertugas dalam pertahanan darat, penegakan hukum, dan menjaga keamanan wilayah darat sesuai dengan hukum nasional dan internasional yang berlaku. Pusat Penerbangan TNI AD (Puspenerbad) bertugas menyediakan intelijen pertempuran, manuver, tembakan, perlindungan, dan dukungan menggunakan pesawat terbang berawak dan pesawat tanpa awak (PTTA) untuk mendukung fungsi inti TNI AD. Skadron 13/Amur Balottama Yudha (Skadron 13/ABY) merupakan skadron udara di bawah kendali Pusat Penerbangan TNI Angkatan Darat (Puspenerbad) bertugas menyelenggarakan intelijen pertempuran, manuver, tembakan, dan perlindungan menggunakan alutsista berupa helikopter serang yaitu Helikopter Fennec AS 555 AP dan helikopter serbu yaitu Helikopter Bell 412 beserta perlengkapannya.

Keselamatan terbang, sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009, menekankan pemenuhan persyaratan keselamatan dalam operasi penerbangan. Untuk mencapai "*zero accident*" diperlukan personel yang kompeten dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai. Kompetensi, sebagaimana didefinisikan oleh McClelland (2017), merupakan karakteristik dasar yang secara langsung memengaruhi kinerja yang unggul. Data menunjukkan bahwa Skadron 13/Amur Balottama Yudha (Skuadron 13/ABY) melaksanakan tugas operasional dengan 48,85% dari jumlah personel yang

dibutuhkan, sehingga terdapat kekurangan sebanyak 156 personel. Dari 149 personel yang ada, 103 merupakan *air crew*, yang dikategorikan penerbang (*instructure pilot, captain pilot* dan *co-pilot*), harsabang (*technical inspector, mechanic* dan *avionic*) serta yanbangan (dokter penerbangan, pramugara/i, *air traffic controller*, dan sebagainya).

Kesehatan juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi keselamatan penerbangan. Kesehatan yang buruk dapat menghambat pengambilan keputusan dan respons saat menghadapi keadaan darurat. Stres kerja, yang merupakan tantangan umum dalam dunia penerbangan, dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan kinerja. Menurut WHO, stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu.

Manajemen konflik memainkan peran penting dalam menjaga keselamatan operasional. Manajemen konflik yang efektif mencegah gangguan dalam komunikasi dan pengambilan keputusan di antara *air crew*. Penyelesaian konflik yang tidak efektif dapat menghambat *Crew Resource Management* (CRM), yang bertujuan meningkatkan keselamatan melalui kolaborasi tim di kokpit pesawat. Selama satu dekade terakhir (2014-2024), telah terjadi berbagai kecelakaan pesawat di Pusat Penerbangan Angkatan Darat (Puspenerbad), dengan faktor manusia sebagai penyebab utama. Kecelakaan ini sering kali disebabkan oleh pelanggaran, kesalahan, dan kondisi yang tidak memenuhi standar.

Penelitian ini menyelidiki pengaruh kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan penerbangan *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha. Berdasarkan latar belakang, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi, kesehatan, manajemen konflik dan keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha.
3. Bagaimana pengaruh kesehatan terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/ Amur Balottama Yudha.
4. Bagaimana pengaruh manajemen konflik terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/ Amur Balottama Yudha.
5. Bagaimana pengaruh kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik secara simultan terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha.

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan keselamatan penerbangan awak udara melalui kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik di Skadron 13/Amur Balottama Yudha Puspenerbad. Sedangkan tujuan khusus adalah untuk mengkaji dan menganalisis: (1) Gambaran kompetensi, kesehatan, manajemen konflik dan keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha, (2) Pengaruh kompetensi terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur

Balottama Yudha, (3) Pengaruh kesehatan terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha, (4) Pengaruh manajemen konflik terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha, (5) Pengaruh kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik secara simultan terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai referensi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan keselamatan penerbangan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat membantu para pimpinan dalam meningkatkan keselamatan penerbangan awak udara melalui peningkatan kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik, serta menjadi panduan dalam merumuskan standar operasional yang mendukung tercapainya *zero accident*. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan bagi institusi dalam merancang strategi dan rencana manajemen yang efektif dan efisien untuk masa depan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi, sebagaimana dijelaskan oleh berbagai sarjana, mengacu pada atribut atau karakteristik mendasar yang memengaruhi kinerja pekerjaan yang efektif. Rahmat (2019) mendefinisikannya sebagai sifat-sifat yang terkait dengan kinerja dalam situasi pekerjaan tertentu. Rachmaniza (2020) memandangnya sebagai karakteristik mendasar yang penting untuk kinerja yang efektif, sementara Sinaga (2019) menekankan kaitannya dengan kreativitas dan inovasi. Gultom (2019) menyoroti kompetensi sebagai kemampuan untuk bekerja secara memuaskan, dan Fauzi (2019) mengaitkannya dengan pencapaian tujuan serta mendorong etos kerja yang tinggi. Wibowo (2016) mengkategorikan kompetensi menjadi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang penting untuk keunggulan profesional. Spencer (2007) menguraikan lima jenis kompetensi: motif, sifat, citra diri, pengetahuan, dan keterampilan. Wibowo (2016) memperluasnya dengan mencakup perencanaan, pengaruh, komunikasi, interpersonal, pemikiran, organisasi, manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, layanan pelanggan, bisnis, manajemen diri, dan kompetensi teknis/operasional.

Tingkat kompetensi, menurut Spencer (2007), mencakup alat perilaku (pengetahuan dan keterampilan), atribut citra (peran sosial dan citra diri), serta karakteristik pribadi (sifat dan motif). Wibowo (2016) lebih lanjut mengklasifikasikan kompetensi menjadi tiga jenis: kompetensi inti, manajerial, dan fungsional. Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi meliputi keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, sifat kepribadian, motivasi, masalah emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi (Zwell, 2013). Strategi untuk mengatasi hambatan kompetensi melibatkan pengakuan atas ketidakmampuan, meningkatkan ekspektasi, mengidentifikasi hambatan, dan mengintegrasikan mekanisme dukungan.

Kesehatan mencakup dimensi fisik, mental, sosial, dan ekonomi. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 dan WHO, kesehatan adalah keadaan sejahtera dalam aspek fisik, mental, dan sosial yang memungkinkan individu hidup secara produktif baik secara sosial maupun ekonomi. Kesehatan tidak hanya berarti bebas dari penyakit, tetapi juga mencakup kesejahteraan mental dan toleransi. Brook (2017) memandang kesehatan sebagai sumber daya, bukan sekadar tujuan hidup, sementara Adams et al. (2015) mendefinisikannya sebagai keseimbangan dinamis antara fungsi tubuh dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Dimensi kesehatan meliputi:

1. Kesehatan fisik: Berfungsinya organ tubuh dengan baik tanpa rasa sakit atau keluhan.
2. Kesehatan mental: Pemahaman terhadap potensi diri, termasuk aspek kognitif, emosional, dan spiritual.
 - a. Kognitif : Berpikir secara jernih.
 - b. Emosional : Mengekspresikan emosi secara sehat.
 - c. Spiritual : Mengungkapkan rasa syukur dan keyakinan.
3. Kesehatan sosial: Interaksi positif dengan orang lain, menghargai keragaman, dan membangun persatuan.
4. Kesehatan ekonomi: Produktivitas dan stabilitas keuangan, yang relevan pada berbagai tahap kehidupan, termasuk kinerja pelajar dan keterlibatan sosial bagi lansia.

Manajemen konflik adalah proses menangani ketidaksepakatan atau perselisihan untuk mencapai resolusi yang diinginkan. Konflik muncul ketika terdapat ketidaksesuaian tujuan atau upaya mengendalikan pilihan, yang mengarah pada perasaan dan perilaku yang saling bertentangan. Tujuan manajemen konflik adalah mengelola konflik secara efektif melalui strategi tertentu, sebagaimana dijelaskan oleh Wirawan (2020) dan Robbins & Timothy (2022).

Dimensi manajemen konflik, menurut Thomas & Kilmann (2010), didasarkan pada dua aspek yaitu, kerja sama (*cooperativeness*) dan ketegasan (*assertiveness*), yang menghasilkan berbagai gaya manajemen konflik, sebagai berikut:

1. Bersaing (*competing*): Berfokus pada kekuatan dan kemenangan.
2. Berkerja sama (*collaborating*): Mencari solusi yang memuaskan kedua belah pihak.
3. Berkompromi (*compromising*): Mencapai titik tengah.
4. Menghindar (*avoiding*): Sepenuhnya menghindari konflik.
5. Mengakomodasi (*accommodating*): Memprioritaskan kepentingan pihak lain.

Indikator manajemen konflik meliputi sumber daya yang terbatas, struktur organisasi, komunikasi, dan perbedaan individu. Sumber daya yang terbatas dan struktur organisasi dapat memicu persaingan, komunikasi yang buruk dapat

menyebabkan kesalahpahaman, dan perbedaan individu berdasarkan latar belakang dapat memicu konflik jika tidak dikelola dengan bijaksana.

Keselamatan terbang merupakan bagian dari kesehatan dan keselamatan kerja yang berfokus pada identifikasi bahaya dan risiko di sektor penerbangan. Masalah keselamatan penerbangan tidak hanya mencakup kecelakaan pesawat, tetapi juga perilaku tidak aman (*unsafe acts*) dan kondisi tidak aman (*unsafe conditions*), seperti rendahnya kesadaran keselamatan serta masalah kesehatan fisik dan mental di kalangan pekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan terbang menurut Mastra et al. (2017) adalah:

1. Kesalahan (*errors*): Tindakan yang menyimpang dari standar operasional.
2. Bahaya (*hazards*): Kondisi yang mengancam keselamatan operasi penerbangan.
3. Pelanggaran (*violations*): Tindakan sengaja yang melanggar prosedur atau peraturan.

Dimensi keselamatan penerbangan mencakup enam faktor: mesin, manusia, lingkungan, misi, manajemen, dan penumpang.

Keselamatan penerbangan merupakan aspek penting dalam dunia penerbangan, terutama bagi *air crew* yang bertanggung jawab atas operasional penerbangan. Di Skadron 13/Amur Balottama Yudha, di mana tuntutan operasional mungkin berbeda dari penerbangan sipil, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan terbang sangatlah penting. Kompetensi merupakan variabel kunci dalam mengevaluasi kemampuan teknis dan non-teknis *air crew*. Tingkat kompetensi yang lebih tinggi meningkatkan efisiensi mereka dalam menangani situasi penerbangan yang kompleks dan mengurangi risiko kegagalan.

Kesehatan, baik fisik maupun mental, juga memainkan peran signifikan dalam menjaga keselamatan terbang. Kesehatan yang baik berdampak positif terhadap keselamatan dengan memastikan bahwa awak dapat tetap waspada, fokus, dan membuat keputusan cepat dalam situasi kritis. Manajemen konflik merupakan keterampilan penting lainnya, karena resolusi konflik yang efektif meningkatkan keselamatan terbang dengan menjaga komunikasi dan koordinasi di antara *air crew*. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan dampak kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha. Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data secara sistematis untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Variabel-variabel penelitian ini meliputi:

Variabel independen:

- X1 : Kompetensi
- X2 : Kesehatan
- X3 : Manajemen konflik

Variabel dependen:

- Y : Keselamatan terbang

Variabel-variabel ini kemudian dipecah menjadi sub-variabel dan indikator yang digunakan untuk merumuskan item-item kuesioner bagi responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang ada, seperti literatur, buku, jurnal, dan laporan yang terdokumentasi.

Teknik utama untuk pengumpulan data adalah:

1. Penelitian pustaka (*library research*): Mengumpulkan data sekunder melalui pembacaan buku dan jurnal untuk meningkatkan pemahaman tentang topik-topik seperti kompetensi, kesehatan, manajemen konflik, dan keselamatan terbang.
2. Penelitian lapangan (*field research*): Mengumpulkan data primer melalui:
 - a. Kuesioner (*questionnaires*): Sekelompok pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menangkap pandangan mereka mengenai kompetensi, kesehatan, manajemen konflik, dan keselamatan penerbangan.
 - b. Observasi (*observation*): Pengamatan langsung terhadap aktivitas *air crew* untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang subjek penelitian.

Data kemudian dianalisis menggunakan SPSS for Windows Ver. 24.0 untuk pengolahan statistik.

Menurut Sugiyono (2018, 2021), populasi mengacu pada jumlah total individu dengan karakteristik yang sama di suatu area tertentu, sementara sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 103 anggota *air crew* dari Skadron 13/Amur Balottama Yudha. Oleh karena populasi lebih dari 100, rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel, memastikan sampel yang diambil dapat mewakili populasi. Dengan tingkat presisi 5% ($e = 0,05$), sesuai dengan rumus:

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

Dengan demikian, diperoleh sejumlah 82 anggota *air crew* yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Pengukuran data menggunakan skala interval (Skala Likert) untuk variabel-variabel seperti kompetensi (X1), kesehatan (X2), manajemen konflik (X3), dan keselamatan terbang (Y). Skala ini mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, dengan respons yang berkisar dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju" pada skala 5 poin.

Pengujian alat ukur:

1. Uji validitas: Memastikan kuesioner mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Ini melibatkan korelasi skor item dengan skor total menggunakan rumus korelasi produk-moment. Validitas dikonfirmasi jika korelasi yang dihitung (r) melebihi nilai tabel (r -tabel).
2. Uji reliabilitas: Menilai konsistensi alat ukur menggunakan Cronbach's Alpha (α). Nilai di atas 0,60 menunjukkan reliabilitas.
3. Uji asumsi klasik:
 - a. Uji normalitas: Memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap normal jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05.
 - b. Uji multikolinearitas: Mendeteksi korelasi antara variabel independen menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF di bawah 10 menunjukkan tidak ada multikolinearitas.
 - c. Uji heteroskedastisitas: Memastikan variansi yang sama di seluruh pengamatan menggunakan diagram sebar dan uji Glejser. Tidak ada pola khusus pada residual menunjukkan homoskedastisitas.

Pengujian Hipotesis:

1. Uji t , digunakan untuk menilai dampak individual dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t -statistik dengan nilai kritis (t -tabel). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen).
2. Uji F , digunakan untuk menilai dampak bersama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F -statistik dengan nilai F -tabel. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variansi pada variabel dependen.
3. Koefisien determinasi (*adjusted* R^2), digunakan untuk mengukur proporsi variansi pada variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai *adjusted* R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan variabilitas data. Nilai ini dihitung dengan rumus $\text{SSR} / \text{SS Total}$, di mana SSR adalah jumlah kuadrat regresi dan SS Total adalah jumlah kuadrat total.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran dari Skadron 13/Amur Balottama Yudha (Skadron 13/ABY) adalah sebagai berikut:

Organisasi dan Tugas

Skadron 13/Amur Balottama Yudha (Skadron 13/ABY) adalah sebuah skadron udara yang berada di bawah Pusat Penerbangan Angkatan Darat Indonesia, yang bemarkas di Bandara Internasional Kalimantan, Berau, Kalimantan Timur. Didirikan pada 25 Agustus 2016, skadron ini mengoperasikan helikopter serang dan serbu

seperti Fennec AS 555 AP dan Bell 412. Misi utamanya adalah untuk melakukan pengintaian, manuver, tembakan, dan perlindungan guna mendukung Puspenerbad.

1. Fungsi Utama.
 - a. Intelijen tempur: Mengumpulkan data taktis terkait cuaca, medan, musuh, dan faktor lainnya menggunakan helikopter untuk mendukung operasi militer.
 - b. Manuver: Membantu pasukan darat dengan dukungan manuver udara selama operasi gabungan atau operasi khusus.
 - c. Tembakan: Menggunakan helikopter untuk serangan taktis yang terkoordinasi dengan unit-unit pendukung tembakan lainnya.
 - d. Perlindungan: Memberikan perlindungan udara untuk pergerakan darat, mencegah gangguan dari musuh.
2. Kemampuan.

Skadron 13/ABY dapat melakukan pengumpulan intelijen teknis, menerjunkan pasukan infanteri dalam pertempuran, memberikan pengintaian udara, memberikan tembakan dukungan udara, melaksanakan manuver udara, terlibat dalam pertempuran langsung dengan helikopter serang, dan memberikan perlindungan udara untuk konvoi serta misi lainnya.
3. Keterbatasan.
 - a. Kemampuan operasional terbatas dalam kondisi cuaca ekstrem.
 - b. Pertahanan terbatas terhadap ancaman udara dan artileri anti-pesawat musuh.
 - c. Durasi terbatas untuk operasi dukungan tembakan yang diperpanjang karena keterbatasan amunisi dan kapasitas bahan bakar.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 82 responden yang dikategorikan berdasarkan usia dan kualifikasi pekerjaan. Berdasarkan usia, sebanyak 23 responden (28%) berada pada rentang usia 10–25 tahun, 53 responden (64,7%) berada pada rentang usia 26–40 tahun, dan 6 responden (7,3%) berada pada rentang usia 41–55 tahun. Sementara itu, berdasarkan kualifikasi pekerjaan, terdapat 35 responden (42,7%) yang berprofesi sebagai penerbang, 42 responden (51,2%) sebagai harsabang, dan 5 responden (6,1%) sebagai yanbangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas sampel dalam penelitian ini merupakan awak udara yang masih muda dan aktif bekerja..

Hasil uji validitas, yang merangkum nilai koefisien korelasi (r_{count}) dari berbagai pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompetensi dan kesehatan, menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r_{count} lebih besar dari nilai kritis (r_{table}) sebesar 0,215. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian mendatang.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompetensi (X1), kesehatan (X2), manajemen konflik (X3), dan keselamatan penerbangan (Y) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk yang diukur melalui kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,2 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,254 untuk variabel kompetensi (X1), 1,108 untuk variabel kesehatan (X2), dan 1,185 untuk variabel manajemen konflik (X3), yang seluruhnya berada di bawah ambang batas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,967 untuk kompetensi, 0,528 untuk kesehatan, dan 0,067 untuk manajemen konflik, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap homogen atau konstan antar observasi.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Unstandardize	Standardize
	Coefficients	Coefficients
	B	B
Konstanta	31,491	
Kompetensi	0,475	0,412
Kesehatan	0,394	0,375
Manajemen Konflik	0,157	0,152
Variable Dependen : Keselamatan Terbang		

Sumber: Output SPSS 29.0, diolah kembali tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 31,491 + 0,475X_1 + 0,394X_2 + 0,157X_3$. Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,475, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap keselamatan terbang.
2. Koefisien regresi untuk variabel kesehatan (X_2) sebesar 0,394, yang mengindikasikan bahwa kesehatan juga berpengaruh positif terhadap keselamatan terbang.
3. Koefisien regresi untuk variabel manajemen konflik (X_3) sebesar 0,157, yang berarti bahwa manajemen konflik turut memberikan pengaruh positif terhadap keselamatan terbang.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,517	0,267	0,239	2,63820
a. Prediktor: (Konstanta), Kompetensi, Kesehatan, Manajemen Konflik				

Sumber: Output SPSS 29.0, diolah kembali tahun 2024

Hasil penelitian berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan penerbangan ditunjukkan oleh nilai *adjusted* R² sebesar 0,239. Artinya, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 23,9% variasi yang terjadi pada variabel keselamatan terbang.

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 29.0, di mana peneliti terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan (df) untuk memperoleh nilai t kritis. Perhitungan derajat kebebasan dilakukan dengan rumus $df = 81 - 3 = 78$, sehingga diperoleh nilai t kritis sebesar 1,991. Hasil dari perhitungan tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variable	t_{count}	t_{table}	Sig.	Prob.	Description
X_1	3,799	1,991	0,001	0,05	Berpengaruh Signifikan
X_2	3,677	1,991	0,001	0,05	Berpengaruh Signifikan
X_3	1,441	1,991	0,154	0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber: Output SPSS 29.0, diolah kembali tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis menunjukkan bahwa untuk variabel kompetensi, nilai t-hitung sebesar 3,799 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,991, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap keselamatan terbang.

Untuk variabel kesehatan, nilai t-hitung sebesar 3,677 juga lebih besar dari t-tabel sebesar 1,991, dengan nilai signifikansi 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan berpengaruh positif terhadap keselamatan terbang.

Sementara itu, untuk variabel manajemen konflik, nilai t-hitung sebesar 1,441 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,991, dengan nilai signifikansi 0,154 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima, sehingga manajemen konflik tidak berpengaruh terhadap keselamatan terbang.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil uji F (ANOVA Test)

Variable	$f_{calculated}$	f_{table}	Sig.	Prob.	Description
Kompetensi, Kesehatan dan Manajemen Konflik	9,488	2,488	0,001	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Output SPSS 29.0, diolah kembali tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung sebesar 9,488 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,488, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan bahwa kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik secara bersama-sama berpengaruh terhadap keselamatan penerbangan.

Pembahasan pertama menyoroti pengaruh kompetensi terhadap keselamatan terbang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien beta bernilai positif sebesar 0,475 dengan nilai signifikansi 0,001, yang mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan terbang pada *air crew* Skadron 13/Amur Balottama Yudha. Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui konsep dasar kompetensi dan keselamatan kerja. Kompetensi dalam dunia penerbangan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan aman. Teori Kompetensi dari McClelland (1973) menyatakan bahwa individu yang lebih kompeten cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang dalam konteks penerbangan berarti mematuhi prosedur, mengelola risiko, serta membuat keputusan yang tepat dalam kondisi darurat. Teori Keselamatan Manusia oleh Reason (1990) menyebutkan bahwa kesalahan manusia merupakan penyebab utama kecelakaan; namun, tingkat kompetensi yang tinggi dapat memperkuat lapisan-lapisan pencegahan, sebagaimana dijelaskan dalam Swiss Cheese Model, di mana kecelakaan terjadi apabila seluruh lapisan pertahanan mengalami kegagalan. Kompetensi yang tinggi pada personel penerbangan memperkuat pertahanan ini, yang tercermin dalam kegiatan seperti forum diskusi antar *crew* dan penerbangan uji keterampilan (*proficiency flight*) yang bertujuan menjaga dan meningkatkan kemampuan *air crew*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan terbang.

Pembahasan kedua berfokus pada pengaruh kesehatan terhadap keselamatan terbang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien beta bernilai positif sebesar 0,394 dengan nilai signifikansi 0,001, yang mengindikasikan bahwa kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan terbang pada *air crew* Skadron 13/Amur Balottama Yudha. Hubungan positif dan signifikan ini secara teoritis dapat dijelaskan melalui konsep kesehatan kerja dan keselamatan terbang. Kesehatan fisik dan mental yang baik pada personel penerbangan, seperti *air crew*, akan meningkatkan kewaspadaan, konsentrasi, serta kemampuan merespons dalam situasi kritis. Teori Stres Kerja dari Robbins (1996) menyatakan bahwa kondisi kesehatan yang buruk dapat meningkatkan tingkat stres, menurunkan fokus, serta memperbesar risiko terjadinya kesalahan, yang merupakan faktor utama dalam kecelakaan penerbangan. Selain itu, Swiss Cheese Model dari Reason (1990) juga mendukung pandangan bahwa kesehatan yang baik berperan sebagai salah satu lapisan pertahanan penting dalam mencegah terjadinya insiden. Sebagai contoh, pemeriksaan kesehatan secara rutin memastikan bahwa *air crew* berada dalam kondisi fisik dan mental yang prima sebelum melakukan penerbangan. Oleh karena itu, pemeliharaan kesehatan personel penerbangan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan keselamatan terbang.

Pembahasan ketiga menyoroti pengaruh manajemen konflik terhadap keselamatan terbang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien beta bernilai positif sebesar 0,157 dengan nilai signifikansi 0,154, yang mengindikasikan bahwa manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap keselamatan terbang pada *air crew* Skadron 13/Amur Balottama Yudha. Tidak signifikannya pengaruh ini dapat dijelaskan melalui berbagai teori. Teori Manajemen Konflik menyatakan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan hubungan dan dinamika tim, namun tidak serta-merta berdampak pada aspek teknis seperti keselamatan terbang (Thomas & Kilmann, 1974). Dalam dunia penerbangan, keselamatan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, kesehatan, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, sebagaimana dijelaskan dalam Swiss Cheese Model oleh Reason (1990). Meskipun konflik yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja tim, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan risiko kecelakaan atau insiden. Sebagai contoh, keselamatan penerbangan di Skadron 13/ABY lebih banyak ditentukan oleh faktor teknis seperti kinerja pesawat, keterampilan operasional *air crew*, serta kondisi cuaca, bukan oleh konflik antar pribadi. Oleh karena itu, manajemen konflik tidak memengaruhi kondisi teknis maupun operasional yang secara langsung berdampak terhadap keselamatan terbang, sehingga kontribusinya terhadap risiko penerbangan tergolong minimal.

Pembahasan keempat mengkaji pengaruh gabungan antara kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan penerbangan. Hasil analisis data pada Tabel 4.2 menunjukkan nilai F sebesar 9,488, yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,488, dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel kompetensi (X1), kesehatan (X2), dan manajemen konflik (X3) membentuk model yang baik dan secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan keselamatan penerbangan (Y). Selanjutnya, Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square (Adjusted R²)* adalah sebesar 0,239 atau 23,9%. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 23,9% terhadap keselamatan penerbangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan penerbangan pada *air crew* Skadron 13/Amur Balottama Yudha.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan terbang, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompetensi *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha Puspenerbad dinilai sangat baik, dengan subvariabel tertinggi adalah motivasi, sedangkan subvariabel terendah adalah pengetahuan.
2. Kesehatan *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha Puspenerbad juga dinilai sangat baik, dengan subvariabel tertinggi adalah kesehatan sosial, sedangkan subvariabel terendah adalah kesehatan mental.
3. Manajemen konflik *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha Puspenerbad dinilai sangat baik, dengan subvariabel tertinggi adalah kolaborasi, sedangkan subvariabel terendah adalah penghindaran.
4. Keselamatan terbang *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha Puspenerbad dinilai sangat baik, dengan subvariabel tertinggi adalah operasi pesawat, dan subvariabel terendah adalah faktor lingkungan.
5. Pengaruh kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan penerbangan *air crew* di Skadron 13/Amur Balottama Yudha Puspenerbad adalah sebagai berikut:
 - a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan terbang.
 - b. Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan terbang.
 - c. Manajemen konflik tidak berpengaruh terhadap keselamatan terbang.
 - d. Kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik secara simultan berpengaruh terhadap keselamatan terbang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi kepada organisasi maupun penelitian selanjutnya, khususnya dalam aspek kompetensi, sebagai berikut:

1. Saran terkait kompetensi:
 - a. Program pelatihan berkelanjutan: Meningkatkan frekuensi pelatihan yang berfokus pada teknologi penerbangan terkini, prosedur keselamatan, dan respons terhadap keadaan darurat, serta menyertakan skenario praktis dalam pelaksanaan pelatihan.
 - b. Evaluasi dan pembaruan standar kompetensi: Melakukan peninjauan secara berkala terhadap standar kompetensi yang ada agar tetap relevan, serta menetapkan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi.
 - c. Peningkatan pengalaman praktis: Menyelenggarakan simulasi penerbangan secara intensif dan menerapkan program rotasi kerja untuk memperkaya pengalaman personel.
 - d. Pemanfaatan teknologi: Mengintegrasikan teknologi *Virtual Reality* (VR) dan *Augmented Reality* (AR) dalam pelatihan, serta mengembangkan *platform e-learning* guna memfasilitasi pembaruan pengetahuan secara fleksibel.
 - e. Kolaborasi dengan lembaga penerbangan: Menjalinkan kerja sama dengan institusi penerbangan nasional dan internasional untuk memperbarui kurikulum pelatihan, serta mendorong partisipasi dalam kompetisi tingkat internasional.
 - f. Program mentoring dan pengembangan karier: Membangun program mentoring dan merancang jalur pengembangan karier yang jelas berdasarkan kompetensi individu.
 - g. Peningkatan infrastruktur pelatihan: Melakukan modernisasi fasilitas pelatihan dan menambah jumlah instruktur yang memiliki keahlian khusus untuk meningkatkan kualitas pelatihan.
2. Saran terkait kesehatan:
 - a. Pemeriksaan kesehatan intensif dan berkala: Meningkatkan frekuensi pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh serta melakukan pemantauan indikator kesehatan secara harian untuk seluruh personel.
 - b. Program kebugaran yang komprehensif: Merancang program kebugaran yang terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional, serta memastikan ketersediaan akses terhadap fasilitas olahraga.
 - c. Kesehatan mental dan manajemen stres: Menyediakan layanan konseling secara rutin dan pelatihan mengenai teknik manajemen stres untuk mendukung kesejahteraan mental *air crew*.
 - d. Manajemen kelelahan dan istirahat optimal: Menerapkan regulasi jam kerja yang lebih ketat serta memanfaatkan teknologi *wearable* untuk memantau tingkat kelelahan secara *real-time*.

- e. Pola makan sehat dan gizi seimbang: Mengadakan program edukasi gizi secara berkala dan menyediakan pilihan makanan sehat di lingkungan skadron atau pangkalan.
 - f. Program rehabilitasi yang efektif: Menyediakan fasilitas rehabilitasi yang memadai bagi personel yang mengalami cedera atau gangguan kesehatan, dengan fokus pada pemulihan fisik dan mental secara menyeluruh.
3. Saran terkait manajemen konflik:
- a. Meningkatkan kesadaran terhadap potensi konflik: Melatih *air crew* untuk mengenali tanda-tanda awal terjadinya konflik serta mendorong komunikasi terbuka guna menangani permasalahan secara proaktif.
 - b. Penguatan keterampilan kepemimpinan: Memberikan pelatihan manajemen konflik kepada para perwira dan mendorong penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dalam lingkungan kerja.
 - c. Fokus pada manajemen stres: Mengalihkan penekanan dari pengelolaan konflik ke teknik manajemen stres guna membantu personel menjaga fokus dalam situasi bertekanan tinggi.
 - d. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi: Mempromosikan inisiatif keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi untuk mencegah konflik serta memberikan dukungan terhadap keterlibatan keluarga dalam mendukung kesejahteraan personel.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya:
- a. Menjelajahi faktor tambahan yang mempengaruhi keselamatan penerbangan: Penelitian di masa depan disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain seperti budaya keselamatan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.
 - b. Melakukan studi longitudinal: Lakukan studi jangka panjang untuk menilai dampak kompetensi, kesehatan, dan manajemen konflik terhadap keselamatan terbang dalam kurun waktu tertentu.
 - c. Perbandingan dengan satuan lain: Bandingkan temuan dari Skadron 13/Amur Balottama Yudha dengan satuan lain untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam meningkatkan keselamatan terbang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, W. K., Gould, F., Perkins, T. A., Reiner, R. C., Morrison A.C., Ritchie, S. A., Gubler, D. J., Teyssou, R., & Scott, T. W. (2015). A Critical Assessment of Vector Control for Dengue Prevention. *PloS Negl Trop Dis*, 9(5), 36–55.
- Adawiah, A., Mansur, M., & Sahrul, S. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 89–94.

- Adha, S. A., & Albana, F. (2023). Pengaruh Keamanan Keselamatan dan Kesehatan terhadap Kinerja Unit Ground Handling PT. Gapura Angkasa Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 1(2), 102–113.
- Akdon, & Riduwan. (2015). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Alfabeta.
- Anto Dajan. (1986). *Pengantar Metode Statistik*. LP3ES.
- Apriani, F. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 3.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (14th ed., Vol. 4). Rineka Cipta.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *SNIT 2018*, 1(1), 86–93.
- Azhari, M., & Irfani, A. (2023). Pengaruh Kesehatan-Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan JNE Station Center Gedebage Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2).
- Brook, R. H. (2017). "Should the Definition of Health Include a Measure of Tolerance?" *Journal of the American Medical Association*, 317(6), 585–586.
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 118–125.
- Christinia, W. Y., Djakfar, L., & Thoyib, A. (2015). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 6(1), 83–95.
- Davidoff, L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar* (Alih Bahasa: Drs. Marijuniati, Ed.; 2nd ed.). Erlangga .
- Djaman Satori. (2017). *Profesi Keguruan* (24th ed.). Universitas Terbuka.
- Driyono, B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Unit Perawatan Pesawat Udara dalam Mendukung Praktik Latihan Terbang di STPI Curug. *AIRMAN: Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 2(2), 159–169.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9–21.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34.
- Hasan, I., & Misbahuddin. (2022). Analisis Data Penelitian dengan Statistik (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Jackson, J. H., Valentine, S. R., Mathis, R. L., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management* (1st ed.). Cengage Learning.
- Lestari, S. (2016). Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga (4th ed.). Kencana.
- Lidan, A., Lubis, S. A., & Hadijaya, Y. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kabupaten Aceh Tenggara. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 1171–1178.
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2018). *Statistical Techniques in Business & Economics* (7th ed.). McGraw Hill Education.
- Majid, S. A., Nugraha, A., Sulistiyono, B. B., Suryaningsih, L., Widodo, S., Kholdun, A. I., Febrian, W. D., Wahdiniawati, S. A., Marlita, D., Wiwah, A., & Endri, E. (2022). The Effect of Safety Risk Management and Airport Personnel Competency on Aviation Safety Performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(4), 1509–1522.
- Mastra, IG. P., Firdiansyah, R., & Faried, M. (2017). Keamanan dan Keselamatan Penerbangan. Mitra Wacana Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- McClelland. (2017). *Human Motivation*. Cup Archieve.
- Minnery, J. R. (1980). *Conflict Management in Urban Planning* (1st ed.). Gower Publishing Company Limited.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (1st ed., Vol. 12). Bumi Aksara.
- Moh. Nasir. (2009). *Metodologi Penelitian* (R. Siskumbang, Ed.). Ghalia Indonesia.
- Moh. Uzer Usman. (2019). *Menjadi Guru Profesional* (IXXX). PT. Remaja Rosdakarya.
- Moore, F. (2004). *Public Relation: Principles, Cases, and Problem*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muajalah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Driver PT. Go To Gojek Tokopedia). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Mudrajad, K. (2016). Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif (W. C. Kristiaji, Ed.). Erlangga.
- Muharomansyah, R., Handriyono, Fatimah, F., & Bahrawi, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kualifikasi Flight Instructor melalui Jam Terbang terhadap Skill Taruna Penerbang Sayap Tetap Akademi Penerbang Indonesia. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 2101–2109.

- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (7th ed.). Kencana Prenada Group.
- Nugrahayani, T., & Bunahri, R. R. (2022). Pengaruh Peningkatan Kemampuan Personil, Pengenalan Keselamatan, dan Sosialisasi Kawasan Keselamatan Operasi Penerbangan terhadap Kualitas Individu pada Pelayanan Jasa Kebandarudaraan. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 4(1), 578–583.
- Paila, F. E., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Manado Korin Paradise dimasa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 973–982.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 40–46.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1).
- Rahim, M. A. (2023). *Managing Conflict in Organizations* (5th ed.). Routledge.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121–132.
- Ridwan, & Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Alfabeta.
- Rizaldy, W., & Setiawan, A. (2015). Kompetensi dan Kualitas Layanan Karyawan terhadap Keselamatan Penerbangan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 1(2), 177–192.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2022). *Organisational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sahri, S., Syahyuni, & Putri, D. M. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Komunikasi, dan Kerjasama Kelompok terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Journal Of Economic, Accounting and Management*, 2(1), 156–168.
- Saleh, L. M., Cahyadi, A. T., & Suriah, S. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kelelahan, Kecelakaan dan Produktivitas Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 2(1).
- Salsabil, A. Z., & Fakhrudin, A. (2024). Pengaruh Faktor Safety Culture, Safety Management System dan Pemandu Lalu Lintas Penerbangan Terhadap Keselamatan Penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Matsc. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(2), 861–872.

- Salsabil, B. N. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja Terhadap Kelancaran Operasional Petugas Apron Movement Control di Bandar Udara Internasional Sentani Jayapura. *Ground Handling Dirgantara*, 5(01), 21–29.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Saudagar, F., & Ali Idrus. (2011). *Pengembangan Profesionalitas Guru* (3rd ed.). Gaung Persada Press.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159–167.
- Sitompul, A. F. (2014). Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Cabang Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2007). *Competence at Work: Models for Superior Performance* (1st ed.). John Wiley & Sons.
- Suganda, T., Huda, K. K., Suwahyu, R., & Septiani, N. (2022). Gaya Manajemen Konflik Perawat Manajer di Rumah Sakit: Implikasi Manajemen Keperawatan di Masa Pandemi Covid-19. *ASJN (Aisyiyah Surakarta Journal of Nursing)*, 3(1), 1–11.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Supranto, J. (2020). *Teknik Sampling: Untuk Survei dan Eksperimen*. PT Rineka Cipta.
- Taqwim, A., Ahri, R. A., & Baharuddin, A. (2020). Beban Kerja dan Motivasi Melalui Kompetensi Terhadap Penerapan Indikator Keselamatan Pasien pada Perawat UGD, ICU RSI Faisal Makassar 2020. *Journal of Muslim Community Health*, 1(1), 48–59.
- Thomas, K. W., & Ralph H. Kilmann. (2010). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument: Profile and Interpretive Report*. CPP.
- Thomas, Kenneth, W., & Kilmann, R. H. (1992). Conflict and Conflict Management Reflections and Update. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(3), 265–274.
- Ting-Toomey, S., & Dorzee, T. (2020). *Communicating Across Cultures* (2nd ed.). The Guilford Publications, Inc.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan (2009).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan (2009).
- Veitzal, R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.

- Wartini, S. (2015). Strategi Manajemen Konflik sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64–73.
- White, K. D. (1977). *Country Life in Classical Times*. Work Books.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Airmanship dan Safety Culture terhadap Keselamatan Penerbangan di Pangkalan TNI AU Halim Perdanakusuma. *Strategi Pertahanan Udara*, 3(3).
- Winarno, S. H. (2017). Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Melalui Analisis Rasio Profitabilitas. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, IV(2), 45–51.
- Wirawan. (2020). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (1st ed.). Salemba Humanika.
- Yudistira, A. W., & Sudarwati. (2022). Pengaruh Kompetensi Masinis Terhadap Keselamatan Perjalanan Kereta Api MRT Jakarta. *Jurnal Teknik Sipil–Arsitektur*, 21(1).
- Zwell, M. (2013). *Creating a Culture of Competence* (1st ed.). John Wiley & Sons, Inc.