

SKRIPSI
FAKTOR PSIKOSOSIAL YANG MEMPENGARUHI TINGKAT STRES KERJA
PADA KARYAWAN KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA
WILAYAH V MAKASSAR



ANDI ZAHRA ALYA SAPIRAH
K011201211



DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024

**FAKTOR PSIKOSOSIAL YANG MEMPENGARUHI TINGKAT STRES KERJA
PADA KARYAWAN KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA
WILAYAH V MAKASSAR**

**ANDI ZAHRA ALYA SAPIRAH
K011201211**



Optimization Software:
www.balesio.com

**EMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**FAKTOR PSIKOSOSIAL YANG MEMPENGARUHI TINGKAT STRES KERJA
PADA KARYAWAN KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA
WILAYAH V MAKASSAR**

**ANDI ZAHRA ALYA SAPIRAH
K011201211**

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
TEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

FAKTOR PSIKOSOSIAL YANG MEMPENGARUHI TINGKAT STRES
KERJA PADA KARYAWAN KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA
WILAYAH V MAKASSAR

ANDI ZAHRA ALYA SAPIRAH
K011201211

Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan
Masyarakat pada tanggal 9 Agustus 2024 dan dinyatakan telah
memenuhi syarat kelulusan
pada

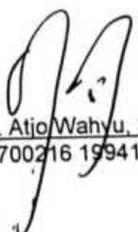
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,

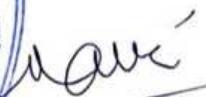

Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes
NIP. 197908 16200501 1 005


Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes
NIP. 19700216 199412 1 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi,




Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc.
NIP. 19760418 200501 2 001



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh SKM., M.Kes sebagai Pembimbing I dan Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing II. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka hasil ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Sebagian atau keseluruhan hasil ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa hasil ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 10 Agustus 2024



ANDI ZAHRA ALYA SAPIRAH
NIM K011201211



Optimization Software:
www.balesio.com

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridha-Nya sehingga tugas skripsi dengan judul “**Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**” dapat diselesaikan dengan satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Shawatil serta salam tidak lupa kita hanturkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang merupakan sebaik-baiknya suri tauladan umat islam.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, nasihat, dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Sehingga penuh rasa hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada **Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes.** dan **Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes.** selaku dosen pembimbing I dan pembimbing II yang telah mengeluarkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis, mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada **Bapak Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM** selaku penguji internal dan **Ibu Dr. Indra Fajarwati Ibnu, SKM., MA** selaku penguji eksternal yang telah memberikan saran dan masukan sebagai bahan evaluasi bagi penulis dalam melengkapi penulisan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih untuk **Dr. dr. Masyitha Muis, MS** selaku ketua Departemen K3 dan seluruh dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah mengamalkan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama menempuh pendidikan S1 di Universitas Hasanuddin.

Terima kasih kepada pihak kantor Otoritas Bandar Udara atas dukungan dan kerja samanya selama penelitian ini berlangsung. Penulis ingin menyampaikan apresiasi khusus kepada para responden yang telah meluangkan waktu mereka untuk mengisi kuesioner penelitian penulis dengan penuh kesabaran dan ketelitian. Terima kasih juga atas sambutan hangat dan keramah-tamahan yang diberikan kepada penulis selama melakukan penelitian di kantor ini, yang sangat membantu kelancaran proses pengumpulan data.

Terima kasih kepada cinta pertama dan panutanku, ayah **Sudirman, S.Pd** dan pintu surgaku mama **Andi Lena**. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Serta keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan motivasi dan doa terbaik untuk penulis. Terima kasih yang tak terhingga untuk teman-teman yang senantiasa menjadi *support system* untuk penulis.

Penulis

Andi Zahra Alya Sapirah



ABSTRAK

ANDI ZAHRA ALYA SAPIRAH. **Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar** (dibimbing oleh Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes dan Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes)

Latar belakang. Stres merupakan keadaan tegangan yang memengaruhi perasaan, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitarnya. Individu yang mengalami stres mungkin mengalami kecemasan dan perasaan khawatir yang berkelanjutan. Lingkungan kerja di bandara, khususnya di lembaga otoritas penerbangan, sering kali dipenuhi dengan tekanan dan tanggung jawab yang tinggi. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor psikososial yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. **Metode.** Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar sebanyak 213 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan hasil perhitungan sampel sebanyak 139 sampel. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner DASS-21, NASA-TLX, MSPSS dan kuesioner budaya organisasi yang sudah diuji validitas. Data dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat menggunakan uji Regresi Logistik Multinomial. **Hasil.** Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel usia ($p = 0,000$), status pernikahan ($p = 0,000$), masa kerja ($p = 0,000$) dan beban kerja mental ($p = 0,002$) berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja sedangkan jenis kelamin ($p = 0,141$), dukungan sosial ($p = 0,177$), dan budaya organisasi ($p = 0,195$) tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil analisis multivariat didapatkan beban kerja mental dominan mempengaruhi stres kerja koefisien regresi tertinggi ($\beta = 1,761$, $p = 0,004$) dibandingkan faktor lainnya yaitu usia ($\beta = 0,272$, $p = 0,693$), status pernikahan ($\beta = -1,711$, $p = 0,067$), dan masa kerja ($\beta = -0,934$, $p = 0,365$). **Kesimpulan.** Diharapkan bagi Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dan karyawan dapat membangun koordinasi yang baik dalam upaya meminimalisis terjadinya stres kerja.

Kata Kunci: Kantor Otoritas Bandar Udara; Psikososial; Stres Kerja



ABSTRACT

ANDI ZAHRA ALYA SAPIRAH. **Psychosocial Factors That Influencing the Level of Work Stress Among Employees of the Airport Authority Office in Region V Makassar** (supervised by Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes and Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes.).

Background. Stress is a state of tension that affects one's feelings, thought processes, and condition. Excessive stress levels can threaten an individual's ability to cope with their surroundings. Individuals experiencing stress may suffer from ongoing anxiety and worry. The work environment at airports, particularly within aviation authority institutions, is often filled with high pressure and responsibility. **Aim.** This study aims to identify the psychosocial factors influencing work stress levels among employees at the Airport Authority Office of Region V Makassar. **Methods.** This research is a quantitative study with a cross-sectional design. The population in this study comprises all employees at the Airport Authority Office of Region V Makassar, totaling 213 individuals. Sample selection was carried out using the Simple Random Sampling technique, resulting in 139 samples. The data collection uses DASS-21, NASA-TLX, MSPSS questionnaires, and an organizational culture questionnaire that have been tested for validity. Data were analyzed univariately, bivariately, and multivariately using the Multinomial Logistic Regression test. **Results.** The study found that the variables of age ($p = 0.000$), marital status ($p = 0.000$), length of service ($p = 0.000$), and mental workload ($p = 0.002$) significantly affected work stress levels, while gender ($p = 0.141$), social support ($p = 0.177$), and organizational culture ($p = 0.195$) did not significantly affect work stress levels among employees at the Airport Authority Office of Region V Makassar. Multivariate analysis showed that mental workload predominantly influenced work stress, with the highest regression coefficient ($\beta = 1.761$, $p = 0.004$) compared to other factors such as age ($\beta = 0.272$, $p = 0.693$), marital status ($\beta = -1.711$, $p = 0.067$), and length of service ($\beta = -0.934$, $p = 0.365$). **Conclusion.** It is expected that the Airport Authority Office of Region V Makassar and its employees can build good coordination to minimize the occurrence of work stress.

Keywords: Airport Authority Office; Psychosocial; Work Stress



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Teori	8
1.6 Kerangka Konsep	9
1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	11
BAB II METODE PENELITIAN	15
2.1 Jenis Penelitian	15
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	15
2.3 Populasi dan Sampel	15
2.4 Metode Pengumpulan Data	16
2.5 Instrumen Penelitian	16
2.6 Pengolahan dan Analisis	21
2.7 Penyajian Data	22
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	24
3.1 Hasil	24
3.2 Pembahasan	31
BAB IV PENUTUP	51
4.1 Kesimpulan	51
4.2 Saran	51
A	52
B	62



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Sintesa Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	21
Tabel 5.1 Distribusi Responden Karakteristik Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	30
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Mental Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	31
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Sosial Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	31
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Budaya Organisasi Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	32
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	32
Tabel 5.6 Pengaruh Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	33
Tabel 5.7 Pengaruh Usia dengan Stres Kerja pada Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	33
Tabel 5.8 Pengaruh Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	33
Tabel 5.9 Pengaruh Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	34
Tabel 5.10 Pengaruh Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	34
Tabel 5.11 Pengaruh Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	35
Tabel 5.12 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Stres Kerja pada Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	35
Tabel 5.13 Dominan Pengaruh Variabel Independen dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Teori Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja, Modifikasi dari Cooper & Davidson (1987), NIOSH (2002), Kahn (1981), dan Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000).....	8
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep.....	9



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Master Tabel
- Lampiran 3. Output Hasil SPSS
- Lampiran 4. Lembar Perbaikan Proposal
- Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM
- Lampiran 6. Surat Izin dari PTSP Sulawesi Selatan
- Lampiran 7. Surat Izin dari Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar
- Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9. Riwayat Hidup



DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

Istilah/Singkatan	Kepanjangan
Covid-19	<i>Coronavirus Disease 19</i>
DASS-21	<i>Depression, Anxiety, and Stress Scale 21</i>
DLKP	Daerah Lingkungan Kepentingan Bandar Udara
DLKr	Daerah Lingkungan Kerja
HSE	<i>Health and Safety Executive</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i>
Kemhub	Kementerian Perhubungan
KKOP	Kawasan Keselamatan Operasi Penerbangan
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
MMB	<i>Mercer Marsh Benefits</i>
MSPSS	<i>Multidimensional Scale of Perceived Social Support</i>
NASA-TLX	<i>National Aeronautics and Space Administration Task Load Index</i>
NIOSH	<i>National Institute for Occupational Safety and Health</i>
Pemprov Sulsel	Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan
PT	Perseroan Terbatas
Riskesdas	Riset Kesehatan Dasar
SDM	Sumber Daya Manusia
UU	Undang-undang
WHO	<i>World Health Organization</i>



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia kerja telah mengalami transformasi akibat globalisasi dan kemajuan teknologi, yang membawa perubahan dalam struktur organisasi, relasi kerja, dan pola ketenagakerjaan (ILO, 2016). Perubahan-perubahan ini membawa tantangan baru terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Muncul kebutuhan untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi risiko terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan hasilnya menunjukkan bahwa faktor psikososial menjadi risiko yang signifikan (EU-OSHA, 2007). Terkait dengan risiko faktor psikososial, isu stres terkait pekerjaan diakui sebagai masalah global yang mempengaruhi berbagai profesi di negara maju maupun berkembang, dan menjadi salah satu tantangan utama bagi keselamatan dan kesehatan kerja (EU-OSHA, 2007; ILO, 2016). Hal ini karena stres kerja berasal dari lingkungan kerja psikososial yang kurang optimal, melibatkan aspek-aspek seperti standar performa, struktur organisasi, pengaturan waktu kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja (Putri & Kurniawidjaya, 2022).

Menurut *International Labour Organization*, bahaya psikososial dapat diartikan sebagai interaksi antara isi pekerjaan, struktur organisasi, manajemen, serta kondisi lingkungan dan organisasi. Bahaya psikososial juga memiliki dampak terhadap risiko kesehatan kerja melalui persepsi dan pengalaman individu (ILO, 1986). Faktor psikososial mencakup berbagai aspek, seperti bagaimana suatu proses kerja dilaksanakan, termasuk tenggat waktu, beban kerja, metode kerja, dan konteks tempat kerja, melibatkan hubungan dan interaksi dengan manajer, supervisor, rekan kerja, dan pelanggan. Secara lebih sederhana, bahaya psikososial dapat dijelaskan sebagai elemen desain dan manajemen pekerjaan, serta konteks sosial dan organisasional yang berpotensi menyebabkan dampak buruk secara psikologis atau fisik (Putro *et al.*, 2021).

Permasalahan psikososial merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja. Masalah psikososial adalah kesulitan mental atau emosional yang muncul karena perubahan sosial. Oleh karena itu, masalah atau risiko psikososial dapat timbul sebagai hasil dari interaksi sosial yang buruk. Dampak dari risiko kerja dan gangguan kesehatan tersebut dapat merugikan pekerja, bahkan dapat menyebabkan kematian, keracunan, kecacatan, dan menderita penyakit kronis sehingga menghambat kemampuan untuk bekerja (Rahmadani *et al.*, 2023).

Faktor risiko psikososial dianggap sebagai risiko yang memiliki dampak besar dalam lingkungan kerja. Walaupun praktik terbaik dalam kesehatan dan keselamatan kerja terus mengalami perkembangan, kecelakaan dan isu kesehatan dan keselamatan kerja masih terus menjadi permasalahan yang signifikan bagi manajemen perusahaan. Meskipun berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan kerja dalam mengelola dan mencegah risiko psikososial tetap ada di berbagai sektor pekerjaan. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip yang diatur oleh Pasal 19 Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Turki nomor 6331 menjadi dasar bagi semua personel untuk



memahami dan melaksanakan tugas tanggung jawab mereka terkait dengan keselamatan (Baç & Ekmekçi, 2021).

Stres kerja merujuk pada reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan. *World Health Organization* (WHO) telah mengklasifikasikan stres sebagai suatu epidemi pada abad ke-21, dengan meningkatnya jumlah populasi global yang mengalami masalah terkait stres. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa stres kerja menjadi perhatian utama di berbagai negara, khususnya di negara-negara berkembang dan sektor industri. Dampak stres kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak pada organisasi dan masyarakat secara menyeluruh (Arif *et al.*, 2021).

Berdasarkan Siagian (2019), stres kerja dapat diartikan sebagai "keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang". Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang terjadi pada seseorang akibat pengaruh dari situasi tertentu. Kondisi stres di lingkungan kerja merupakan pengalaman yang hampir rutin dialami oleh sebagian besar karyawan. Dalam konteks pekerjaan, tekanan tersebut dapat timbul karena berbagai faktor, menciptakan situasi yang memengaruhi keseimbangan emosi dan kesejahteraan individu secara teratur (Oemar, 2017 dalam Robbins, 2008). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), stres dapat dijelaskan sebagai "keadaan ketegangan yang memengaruhi perasaan, proses kognitif, dan situasi seseorang" (Bulolo *et al.*, 2021).

Pada saat ini, stres kerja telah menjadi sebuah isu global yang memengaruhi berbagai profesi dan para pekerja di negara-negara maju maupun berkembang. Data dari *World Health Organization* (WHO) mengungkapkan bahwa sekitar 450 juta orang di seluruh dunia mengalami gangguan mental dan perilaku, menunjukkan dampak yang signifikan dari stres kerja terhadap kesejahteraan mental masyarakat global. WHO bahkan telah melakukan prediksi yang mengindikasikan bahwa stres kerja akan menjadi ancaman utama terhadap kesehatan manusia, terutama menjelang tahun 2020, menegaskan eskalasi serius dari masalah kesehatan ini yang memerlukan perhatian dan tindakan bersama di tingkat internasional (Handayani *et al.*, 2022).

Menurut survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) di Inggris Raya pada periode 2022/2023, terungkap bahwa terdapat 875 ribu kasus stres, depresi, atau kecemasan yang dapat diatributkan kepada faktor pekerjaan, dengan tingkat prevalensi sebesar 2.59% (HSE, 2023). Berdasarkan temuan Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) pada tahun 2018, disampaikan bahwa jumlah penduduk Indonesia yang berusia di atas 15 tahun yang menghadapi gangguan



menyebabkan gangguan mental mencapai lebih dari 19 juta individu, sementara sekitar 12 juta mengalami kondisi depresi. Data ini mencerminkan adanya tantangan serius kesehatan mental di negara ini, menekankan pentingnya upaya preventif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis masyarakat (Rokom,

lingkungan sosial saat ini telah diidentifikasi oleh WHO sebagai "Epidemi abad ke-21" dan diperkirakan dapat merugikan bisnis Amerika hingga

300 miliar dolar per tahun dalam bentuk kecelakaan, ketidakhadiran, pergantian pekerja, penurunan produktivitas, biaya medis, hukum, dan asuransi, penghargaan kompensasi, serta gugatan. Oleh karena itu, perlu dilakukan studi literatur terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan risiko psikososial di tempat kerja agar tindakan pencegahan dan pengendalian lebih lanjut dapat segera diimplementasikan (Tresnawati & Erwandi, 2021).

Di Indonesia, stres kerja menjadi permasalahan serius yang menyebabkan tingginya angka gangguan mental emosional, mencapai 9,8%, dan sekitar 35% dari total Stres berasal dari beban kerja yang berdampak fatal (Trisnasari & Wicaksono, 2021). Menurut hasil survei terbaru dari perusahaan Mercer Marsh Benefits (MMB) pada tahun 2021, yang melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia, disimpulkan bahwa 2 dari 5 pekerja mengalami tingkat stres yang signifikan akibat pekerjaan mereka. Temuan tersebut memberikan gambaran yang mencemaskan, menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia memiliki risiko tinggi terhadap masalah psikologis atau gangguan emosional sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang mereka hadapi (Suhendarlan et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak bahaya psikososial, sebagian besar studi menyoroti bahwa stres kerja menjadi dampak yang paling umum terjadi dan menjadi perhatian utama di banyak negara, termasuk di Eropa, Inggris, dan Jerman. Dalam Labour Force Survey UK pada periode 2018/2019, responden mengidentifikasi faktor-faktor pekerjaan sebagai penyebab utama stres kerja, termasuk tekanan beban kerja dengan batas waktu yang ketat, jumlah peran dan tanggung jawab yang berlebihan, serta kurangnya dukungan dari pihak manajerial. Di Korea, stres kerja yang paling banyak dilaporkan berkaitan dengan jam kerja dan tuntutan pekerjaan (Sagala & Nasri, 2022).

Dalam sejumlah karya tulis, bahaya psikososial sering kali dikaitkan dan difokuskan pada dampaknya terhadap kesehatan mental. Faktanya, dampak terhadap kesehatan fisik, seperti gangguan kardiovaskular dan muskuloskeletal, menjadi dampak pertama yang diidentifikasi oleh para peneliti, menciptakan sejumlah masalah yang luas terkait dengan dampak kesehatan yang dipengaruhi oleh paparan bahaya psikososial. Selain dampak fisik dan mental, bahaya psikososial dapat memberikan pengaruh negatif pada perilaku kesehatan pekerja, seperti pola makan yang tidak sehat, aktivitas fisik yang minim, dan konsumsi obat-obatan dan alkohol. Selain itu, dampak ini juga dapat berpengaruh pada organisasi, mencakup keterlibatan, absenteisme, *turnover*, dan kinerja. Bahaya psikososial juga telah diakui dapat memperlambat proses pemulihan dari cedera atau penyakit, dan dengan demikian, mampu memengaruhi kembali ke lingkungan kerja (Way, K. A., 2020).

Psikososial merupakan masalah psikis atau mental yang timbul sebagai akibat interaksi sosial. Oleh karena itu, permasalahan atau risiko psikososial dapat menjadi konsekuensi atau dampak negatif dari interaksi sosial yang terjadi di tempat kerja dan gangguan kesehatan tersebut dapat merugikan kesehatan. Hal ini dapat menyebabkan kemungkinan kematian, keracunan, cacat, dan penyakit kronis sehingga mereka tidak mampu bekerja lagi. Untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyakit akibat pekerjaan, diperlukan



identifikasi risiko, di mana penyakit yang muncul karena pekerjaan dapat disebabkan oleh perilaku pekerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal (Kemala, 2018).

Potensi bahaya dari faktor psikososial terhadap para pekerja dapat memicu berbagai respon. Dalam konteks ini, respon yang paling umum muncul adalah stres, yang dapat bersifat positif atau negatif (Zulkifli *et al.*, 2019). Dalam konteks stres negatif atau distress, penelitian yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Jiwa di Kupang menunjukkan bahwa beban kerja dan hubungan interpersonal memiliki dampak signifikan terhadap munculnya respon stres yang merugikan (M. L. Sari *et al.*, 2019). Sementara itu, penelitian pada pekerja konstruksi mengungkapkan bahwa faktor beban kerja berperan dalam munculnya respon stres yang bersifat negatif. Oleh karena itu, pemahaman lebih lanjut terhadap faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan yang berharga dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental para pekerja (Manullang *et al.*, 2019).

Melalui analisis bahaya terhadap faktor psikososial yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada penjahit konveksi *home industry* di Cipadu, Tangerang, dapat disimpulkan bahwa variabel ketidaksihan peran, konflik peran, beban berlebihan kualitatif, dan pengembangan karir memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat stres kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya memahami dampak aspek-aspek psikososial ini terhadap kondisi psikologis para penjahit konveksi, serta menunjukkan bahwa tindakan pencegahan dan penanganan stres kerja perlu difokuskan pada aspek-aspek tersebut. Implikasi dari hasil analisis ini dapat memberikan panduan bagi pemangku kepentingan dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan produktivitas para penjahit konveksi di lingkungan *home industry* (Lubis, 2022).

Kowalczuk menyatakan bahwa potensi bahaya dari faktor konteks pekerjaan, seperti konflik peran, kekurangan kekuasaan untuk mengendalikan dan membuat keputusan, ancaman, tanggung jawab, dan hubungan yang negatif dengan keluarga, dapat mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan (Kowalczuk *et al.*, 2018). Tagoe dan rekan-rekannya juga mengungkapkan bahwa faktor psikososial merupakan potensi risiko dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dan kemampuan mereka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, serta dapat menimbulkan masalah kesehatan fisik dan mental. Semua ini tentu akan mengurangi produktivitas karyawan dan berdampak merugikan bagi Perusahaan (Tagoe & Amponsah-Tawiah, 2020).

Dukungan sosial telah terbukti mampu membantu individu melindungi diri dari dampak negatif trauma jangka panjang dan ketidaknyamanan dengan faktor perlindungan psikologis. Ini termasuk pandangan positif yang menekan dan penggunaan pengetahuan serta bantuan luar (Kazantis, dalam Ong *et al.*, 2020). Penelitian yang Oktaviana & Wardani menunjukkan adanya korelasi antara dan tingkat stres pekerja selama periode *quarter life crisis* di DKI (0,001). Dukungan sosial memberikan kontribusi yang signifikan



bagi individu dalam mengatasi stres yang mereka alami (Oktaviana & Wardani, 2023).

Beban kerja, baik dari perspektif kualitas maupun kuantitasnya, mempengaruhi tingkat stres individu. Pekerjaan yang dirasa terlalu ringan atau sedikit dapat mengakibatkan kurangnya tantangan dan kepuasan dalam menyelesaikan tugas bagi pekerja, dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja yang lebih besar. Sebaliknya, pekerjaan dengan beban yang berlebihan, baik dalam hal jumlah maupun tingkat kesulitan, dapat memberikan tekanan tambahan dan menghambat kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan efektif (Suryani *et al.*, 2020).

Berdasarkan Siagian (2019), stres kerja dapat diartikan sebagai "keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang". Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang terjadi pada seseorang akibat pengaruh dari situasi tertentu. Kondisi stres di lingkungan kerja merupakan pengalaman yang hampir rutin dialami oleh sebagian besar karyawan. Dalam konteks pekerjaan, tekanan tersebut dapat timbul karena berbagai faktor, menciptakan situasi yang memengaruhi keseimbangan emosi dan kesejahteraan individu secara teratur (Oemar, 2017 dalam Robbins, 2008). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), stres dapat dijelaskan sebagai "keadaan ketegangan yang memengaruhi perasaan, proses kognitif, dan situasi seseorang" (Bulolo *et al.*, 2021).

Selain aspek pekerjaan, karakteristik individu juga termasuk dalam faktor-faktor risiko yang dapat mengakibatkan stres kerja, seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja. Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), kondisi pekerjaan memiliki peran kunci sebagai pemicu stres kerja. Meskipun begitu, penting untuk tidak mengabaikan faktor individu. NIOSH (2002) menyatakan bahwa paparan terhadap kondisi kerja yang penuh tekanan dapat secara langsung mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja. Namun demikian, faktor individu dan situasional lainnya juga dapat memperkuat atau melemahkan dampak tersebut (Natalia *et al.*, 2022).

Otoritas Kebandarudaraan merupakan salah satu bagian yang menjalankan fungsi teknis dalam lingkup Kementerian Perhubungan Udara (Kemenhub). Otoritas ini berada di bawah atau memiliki tanggung jawab kepada Kementerian Perhubungan melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Sesuai dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 167 Tahun 2015, yang merupakan pelengkap dari Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 33 Tahun 2015 tentang Akses Jalan Masuk (*Access Control*) ke daerah keamanan terbatas di Bandar Udara (Aries & Fauziah, 2023).

Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar bertanggung jawab dalam regulasi, kontrol, dan pengawasan aktivitas penerbangan di sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 11 tentang struktur organisasi dan tugas Kantor Otoritas Bandara. Kantor ini melibatkan pengaturan dan pemantauan aktivitas wilayah bandar udara sesuai dengan peraturan yang berlaku. Otoritas ini berperan dalam menjalankan fungsi-fungsi kritis sesuai dengan



standar yang ditetapkan dalam peraturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2011 tentang tata kerja Kantor Otoritas Bandar Udara (Megawaty *et al.*, 2021).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor psikososial yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, dengan tujuan memberikan pemahaman mendalam terhadap dinamika psikologis dan sosial yang memengaruhi kesejahteraan mental karyawan di lingkungan kerja bandara.

1.3.2. Tujuan Khusus

- 1.3.2.1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.3.2.2. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.3.2.3. Untuk mengetahui pengaruh status pernikahan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.3.2.4. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.3.2.5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.3.2.6. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.3.2.7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat stres kerja pada Kantor karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.3.2.8. Untuk mengetahui dominan faktor psikososial yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian



Manfaat Ilmiah

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan pada ranah ilmiah mengidentifikasi dan menganalisis faktor psikososial yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Temuan ini dapat menjadi sumber pengetahuan baru bagi manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, dan

studi kesejahteraan mental di lingkungan kerja, memperkaya literatur akademis terkait.

1.4.2. Manfaat Institusi

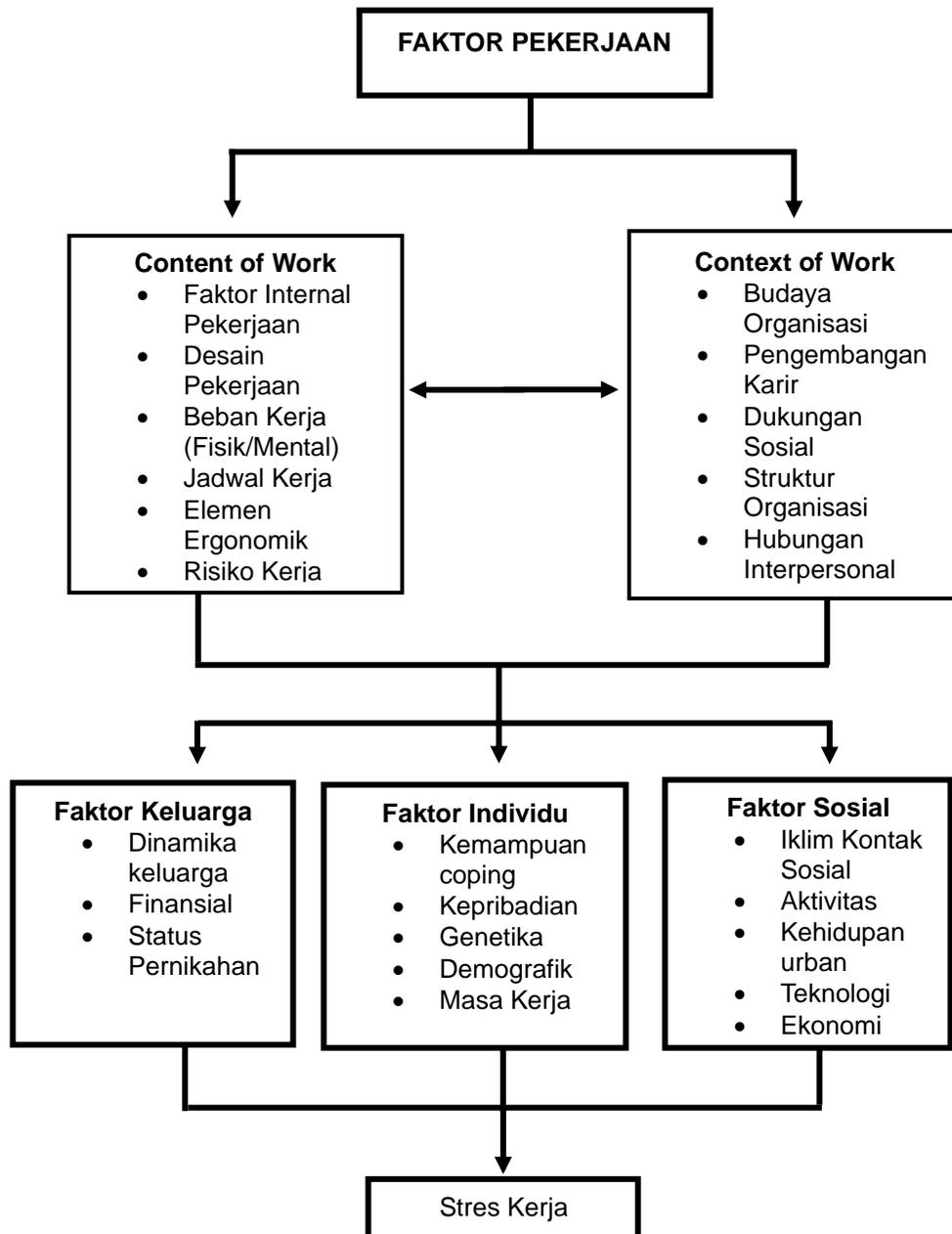
Institusi, dalam hal ini Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, dapat menggali manfaat dari penelitian ini dalam beberapa cara. Pertama, informasi yang diperoleh dapat membantu institusi dalam menyusun kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik untuk mengelola stres kerja karyawan. Kedua, penelitian ini memberikan landasan untuk pengembangan program-program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, meningkatkan moral, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

1.4.3. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan yang berharga bagi karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dalam memahami dan mengelola stres kerja. Dengan mengetahui faktor psikososial yang berkontribusi pada tingkat stres, karyawan dapat mengidentifikasi strategi pengelolaan stres yang sesuai, termasuk memperkuat dukungan sosial, menyeimbangkan beban kerja, dan meningkatkan keterlibatan positif dalam pekerjaan.

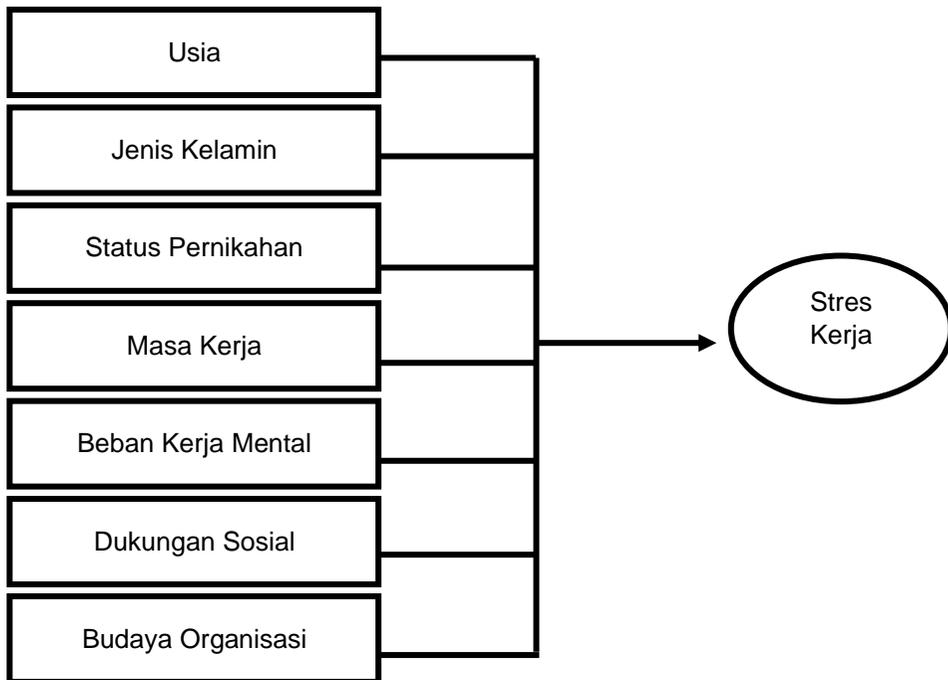


1.5 Kerangka Teori



gka Teori Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja, Cooper & Davidson (1987), NIOSH (2002), Kahn (1981), dan Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000).

1.6 Kerangka Konsep



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

Keterangan:

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

1.7 Hipotesis Penelitian

1.7.1. Hipotesis Null (H_0)

1.7.1.1. Tidak ada pengaruh usia dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

1.7.1.2. Tidak ada pengaruh jenis kelamin dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Tidak ada pengaruh status pernikahan dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.



- 1.7.1.4. Tidak ada pengaruh masa kerja dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.1.5. Tidak ada pengaruh beban kerja mental dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.1.6. Tidak ada pengaruh dukungan sosial dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.1.7. Terdapat pengaruh budaya organisasi dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.1.8. Tidak terdapat dominan faktor psikososial yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

1.7.2.Hipotesis Alternatif (H_a)

- 1.7.2.1. Terdapat pengaruh usia dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.2.2. Terdapat pengaruh jenis kelamin dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.2.3. Terdapat pengaruh status pernikahan dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.2.4. Terdapat pengaruh masa kerja dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.2.5. Terdapat pengaruh beban kerja mental dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.2.6. Terdapat pengaruh dukungan sosial dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.2.7. Terdapat pengaruh budaya organisasi dengan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- 1.7.2.8. Terdapat dominan faktor psikososial yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Makassar.



1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
1.	Stres Kerja	Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis yang dialami oleh karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, yang tercermin dalam perasaan ketegangan, kecemasan, dan tekanan yang dirasakan secara berlebihan sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan dan faktor-faktor psikososial.	<i>Depression, Anxiety, and Stress Scale 21 (DASS-21)</i> yang merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Lovibond dan Lovibond (1995) terkait berbagai gejala kecemasan, stres, dan depresi yang masing-masing tujuh item diambil dari setiap skala untuk menjadi representatif.	Kriteria objektif berdasarkan <i>cut-off point</i> : 1. Ringan: 0-14 2. Sedang: 15-25 3. Berat: 26-63	Nominal
2.	Usia	Usia adalah variabel independen yang mengacu pada jumlah tahun sejak kelahiran individu hingga saat penelitian dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.	Kuesioner	Kriteria objektif berdasarkan Badan Pusat Statistika (2021): 1. Muda: ≤ 35 2. Tua: >35	Nominal
		Karakteristik karyawan baik biologis maupun fisiologis yang membedakan antara laki-laki dan	Kuesioner	Kriteria objektif berdasarkan UU No. 24 Tahun 2013 tentang	Nominal



No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
		perempuan.		perubahan atas UU No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan: 1. Laki-Laki 2. Perempuan	
4.	Status Pernikahan	Status pernikahan adalah kondisi hubungan karyawan dengan pasangan mereka sesuai dengan yang tercantum pada kartu identitas penduduk.	Kuesioner	1. Menikah 2. Belum Menikah 3. Cerai	Nominal
5.	Masa Kerja	Masa kerja adalah rentang waktu sejak individu mulai bekerja di otoritas bandar udara wilayah V Makassar hingga saat penelitian dilakukan, diukur dalam tahun.	Kuesioner	1. Baru: apabila ≤ 5 tahun 2. Lama: apabila > 5 tahun	Nominal
6.	Beban Kerja Mental	Beban kerja mental adalah tingkat beban kerja psikologis yang dialami oleh karyawan, yang dihitung dari jumlah total skor yang diperoleh dari pengisian kuesioner NASA-TLX.	Kuesioner NASA- <i>Task Load Index</i> (NASA-TLX) yang merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Sandra G. dari NASA research center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State	1. Skor > 80 : beban mental berat 2. Skor 50-80: beban mental sedang 3. Skor < 50 : beban mental ringan (Rahdiana et al., 2021)	Nominal



No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
			University (1981). Pada NASA-TLX terdapat 6 komponen yang akan diukur dari setiap individu, 6 komponen tersebut meliputi kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, tingkat usaha, performasi, dan tingkat stres.		
7.	Dukungan Sosial	Dukungan sosial adalah tingkat bantuan informasi, bantuan jasa, dukungan dampingan, dan dukungan emosional yang dirasakan oleh individu dari orang-orang terdekat mereka, seperti keluarga, rekan kerja, dan atasan.	Kuesioner <i>Multidimensional Scale of Perceived Social Support</i> (MSPSS) yang merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Gregory D. Zimet (1988). MSPSS terdiri dari 12 item yang terdiri dari 3 subskala yang masing-masing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan Sosial Positif: Jika total skor dari 12 pertanyaan adalah ≥ 45 2. Dukungan Sosial Negatif: Jika total skor dari 12 pertanyaan adalah < 45 	Nominal



No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
			diwakili oleh 4 item.		
8.	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi adalah kumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan praktik-praktik yang dianut dan dijalankan oleh karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara serta bagaimana hal tersebut tercermin dalam interaksi, komunikasi, dan perilaku di dalam lingkungan kerja.	Kuesioner budaya organisasi yang merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Suryanti Pratiwi (2017). Kuesioner budaya organisasi ini terdiri dari 5 pernyataan yang terdiri dari 5 opsi subskala.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi Positif: Jika skor total dari 5 pertanyaan adalah ≥ 19 2. Budaya Organisasi Negatif: Jika skor total kuesioner < 19 	Nominal



BAB II METODE PENELITIAN

2. 1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian observasional analitik dengan pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada satu titik waktu tertentu untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden atau subjek yang mewakili populasi tertentu. Dalam konteks penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data pada satu waktu tertentu dari sampel. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, beban kerja, dukungan sosial, dan budaya organisasi. Variabel dependennya yaitu tingkat stres kerja yang dialami karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

2. 2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar pada bulan April-Mei 2024.

2. 3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, yaitu berjumlah 213 orang.

2.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel agar sampel tersebut mewakili populasi secara layak sehingga hasil penelitian dapat diaplikasikan secara lebih luas tanpa memerlukan tabel khusus untuk menentukan jumlah sampel. Rumus ini memungkinkan perhitungan yang lebih sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

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

n = Jumlah sampel penelitian

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin, terdapat ketentuan-ketentuan berikut:

1. Nilai e=0,1 (10%) digunakan untuk populasi yang besar.
2. Nilai e=0,2 (20%) digunakan untuk populasi yang kecil.

Rentang sampel yang diambil dari teknik Slovin berada antara 10-20 persen dari populasi. Namun, dalam penelitian ini, penulis memilih margin error sebesar 0,05 (5%) karena mengikuti asumsi umumnya diterapkan dalam bidang ilmu sosial yang tidak seketat sains. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 213 karyawan, maka margin error yang digunakan adalah 5%. Maka, untuk menentukan jumlah sampel penelitian, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{213}{1,5325} = 138,98 \approx 139$$



Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Suharismi Arikunto (2010), *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada preferensi khusus yang diberikan kepada elemen tertentu dalam penelitian. Dengan kata lain, tidak ada pembagian karakteristik khusus pada subjek penelitian.

2. 4 Metode Pengumpulan Data

2.4.1 Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilaksanakan melalui pengisian kuesioner secara langsung oleh responden. Untuk mengukur berbagai aspek yang relevan dengan penelitian, beberapa instrumen terstandar digunakan. Tingkat stres kerja diukur menggunakan kuesioner *Depression, Anxiety and Stress Scale 21* (DASS-21), yang merupakan alat ukur yang telah divalidasi secara internasional. Beban kerja mental diukur dengan menggunakan *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX), sebuah instrumen yang dikembangkan oleh NASA untuk mengukur beban kognitif.

Dukungan sosial yang dirasakan oleh responden diukur menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS), yang mengukur persepsi dukungan dari berbagai sumber. Sementara itu, budaya organisasi diukur menggunakan kuesioner Budaya Organisasi yang dikembangkan oleh Suryani Pratiwi pada tahun 2017. Responden diberikan pilihan untuk membaca sendiri atau dibacakan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Selama pengisian kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara singkat untuk mendapatkan informasi tambahan atau klarifikasi. Penting untuk dicatat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, menjamin keandalan dan ketepatan data yang dikumpulkan.

2.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti meliputi gambaran umum lokasi, tugas dan fungsi kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, rincian bagian di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, serta jumlah karyawan yang ada di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

2. 5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ialah peralatan yang digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Peralatan yang digunakan untuk penelitian ini meliputi instrumen utama dan pendukung lainnya, sebagai berikut:

1. Instrumen pengukuran *Depression, Anxiety, and Stress Scales 21* (DASS-21)

Instrumen pengukuran *Depression, Anxiety, and Stress Scale* merupakan alat penilaian diri yang telah mendapatkan pengakuan internasional untuk mengukur kondisi afektif individu, khususnya depresi dan kecemasan. Instrumen ini tidak dirancang sebagai alat diagnostik untuk



gangguan psikiatrik, melainkan sebagai metode kuantifikasi tingkat severitas kondisi mental spesifik. DASS-21, yang merupakan versi ringkas dari DASS-42, telah mengalami proses adaptasi lintas budaya dan diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa, memfasilitasi penggunaannya secara global dalam konteks klinis maupun penelitian. Tujuan utama dari instrumen ini adalah untuk memberikan penilaian yang terukur terhadap manifestasi gejala depresi dan kecemasan, sehingga memungkinkan evaluasi yang lebih akurat terhadap status kesehatan mental responden. Penggunaan DASS-21 yang semakin meluas mencerminkan reliabilitas dan validitasnya dalam mengukur konstruk psikologis yang kompleks, serta efisiensinya dalam implementasi dibandingkan dengan versi lengkapnya (Miadinar & Supriyanto, 2021).

2.5.2 Kuesioner *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX)

Instrumen *NASA Task Load Index* (NASA-TLX) merupakan hasil pengembangan ilmiah yang dilakukan oleh Sandra G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State University pada tahun 1981. Instrumen ini merupakan kulminasi dari serangkaian studi komprehensif yang bertujuan untuk mengukur beban kerja mental secara multidimensional. Dalam proses evolusinya, NASA-TLX mengalami refinement metodologis yang signifikan. Meskipun konseptualisasi awal instrumen ini mencakup sembilan dimensi beban kerja, para peneliti melakukan reduksi dimensi melalui analisis faktor dan validasi empiris, yang menghasilkan enam dimensi inti. Penyederhanaan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi instrumen, tetapi juga mempertajam fokus pengukuran, sehingga memungkinkan analisis yang lebih terarah dan interpretatif terhadap beban tugas. Transformasi ini mencerminkan komitmen para pengembang terhadap prinsip parsimoni dalam pengukuran psikometrik, tanpa mengorbankan validitas konstruk yang mendasarinya (Nikulin et al., 2019; Pramesti & Suhendar, 2021).

2.5.2.1. *Mental Demand* (Beban Mental)

Dimensi tuntutan mental dalam evaluasi beban kerja kognitif mencakup spektrum aktivitas neurokognitif melibatkan proses-proses eksekutif tingkat tinggi. Aktivitas ini meliputi operasi kognitif seperti analisis informasi, pengambilan keputusan, komputasi numerik, retrieval memori, alokasi atensi selektif, dan akuisisi informasi. Kompleksitas tugas dinilai berdasarkan kontinum membentang dari simplisitas hingga kompleksitas tinggi, mempertimbangkan tingkat kemudahan atau kesulitan dalam seklusinya. Evaluasi ini juga mempertimbangkan tingkat presisi dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, bervariasi dari toleransi luas hingga kebutuhan akurasi sangat tinggi. Penilaian multifaset ini bertujuan mengkuantifikasi beban kognitif dihadapi individu dalam konteks tugas tertentu.



2.5.2.2. *Physical Demand* (Beban Fisik)

Dimensi tuntutan fisik mengukur spektrum aktivitas motorik dalam pelaksanaan tugas, meliputi gerakan manipulatif seperti dorongan, tarikan, rotasi, dan pengoperasian perangkat. Evaluasi mencakup tingkat kesulitan eksekusi, dari mudah hingga kompleks, serta aspek temporal gerakan, dari lambat hingga cepat. Penilaian juga mempertimbangkan tingkat kelelahan fisiologis yang diinduksi.

2.5.2.3. *Temporal Demand* (Beban Waktu)

Dimensi tuntutan temporal mengukur intensitas tekanan kronologis dalam penyelesaian tugas. Evaluasi ini mengkaji kecepatan eksekusi yang diperlukan, membentang dari tempo lambat hingga akselerasi tinggi. Penilaian mencakup analisis alokasi waktu tersedia terhadap kompleksitas tugas, mengukur tingkat urgensi dan efisiensi temporal yang dibutuhkan.

2.5.2.4. *Own Performance* (Performansi)

Dimensi performa mengukur tingkat efektivitas pekerja dalam mencapai objektif tugas yang ditetapkan oleh otoritas supervisi. Evaluasi ini mencakup analisis kuantitatif dan kualitatif terhadap output kerja, mengkaji sejauh mana hasil yang dicapai memenuhi standar dan ekspektasi yang telah ditentukan. Selain itu, dimensi ini juga menilai aspek subjektif berupa tingkat kepuasan intrinsik pekerja terhadap kualitas kinerjanya selama proses eksekusi tugas.

2.5.2.5. *Effort* (Usaha)

Dimensi upaya mengukur besarnya tenaga fisik dan mental yang dikeluarkan pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Penilaian ini mempertimbangkan seberapa keras usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, termasuk tingkat kesulitan pekerjaan dan ketekunan yang dibutuhkan.

2.5.2.6. *Frustration* (Frustrasi)

Dimensi frustrasi mengukur tingkat tekanan psikologis yang dialami pekerja selama pelaksanaan tugas. Penilaian ini membandingkan perasaan negatif seperti ketidakamanan, keputusasaan, ketersinggungan, dan gangguan, dengan perasaan positif seperti keamanan, kepuasan, kenyamanan, dan kepercayaan diri.

Langkah-langkah pengukuran dengan menggunakan NASA-TLX

sebagai berikut:

1. *Weighting* (Pembobotan)

Responden memilih faktor yang dianggap lebih berpengaruh daripada faktor lainnya melalui metode perbandingan berpasangan. Dari kuesioner ini, dihitung jumlah faktor dari setiap indikator yang dirasakan paling berpengaruh. Jumlah faktor ini digunakan sebagai bobot untuk setiap indikator beban mental.



b. Pemberian Rating

Responden diminta memberikan *rating* terhadap keenam faktor beban kerja mental. *Rating* bersifat subjektif dan bergantung pada persepsi beban mental oleh responden. Skala pemberian bobot berkisar antara 0 hingga 100.

c. Pemberian Skor Akhir

Pada tahap ini, respon dari *rating sheet* ditulis ulang ke dalam kolom *rating* untuk setiap skala. *Rating sheet* memiliki garis-garis vertikal dengan nilai dari 0 hingga 100, dibagi ke dalam interval 5 untuk setiap skala. Sebagai contoh, jika responden memilih garis yang ditandai dengan "O", skornya akan menjadi $10 \times 5 = 50$. Nilai rating maksimum adalah 100. Selanjutnya, hasilnya dibagi dengan angka 15 pada kolom jumlah di kolom rata-rata *Weighted Workload* (WWL) untuk mendapatkan nilai rata-rata WWL.

$$\text{Skor NASA - TLX} = \frac{\text{MD} + \text{PD} + \text{TD} + \text{PO} + \text{FR} + \text{EF}}{15}$$

Keterangan:

MD	= <i>Mental Demand</i> (Beban Mental)
OP	= <i>Own Performance</i> (Performansi)
PD	= <i>Physical Demand</i> (Beban Fisik)
FR	= <i>Frustration</i> (Frustrasi)
TD	= <i>Temporal Demand</i> (Beban Waktu)
EF	= <i>Effort</i> (Usaha)

2.5.3 Kuesioner *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS)

Instrumen *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dimodifikasi merupakan alat ukur yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi dukungan sosial yang diterima oleh individu. Dalam konteks penelitian ini, instrumen tersebut telah diadaptasi untuk mengukur dukungan sosial dalam lingkungan kerja dengan memfokuskan pada tiga sumber utama dukungan: keluarga, rekan kerja, dan atasan.

Modifikasi ini menghasilkan struktur pengukuran yang terdiri dari tiga kategori sumber dukungan, di mana masing-masing kategori mencakup empat pertanyaan yang mewakili empat bentuk dukungan sosial. Bentuk-bentuk dukungan tersebut adalah:

- Dukungan emosional (*emotional support*): mengukur persepsi individu terhadap adanya kepedulian, empati, dan perhatian dari lingkungan sosialnya.
- Dukungan nyata (*tangible support*): menilai persepsi individu terhadap bantuan langsung atau konkret yang diterima, seperti bantuan finansial atau bantuan dalam menyelesaikan tugas.
- Dukungan informasi (*informational support*): mengukur persepsi individu terhadap penerimaan saran, petunjuk, atau informasi yang berguna dari lingkungan sosialnya.



- d. Dukungan persahabatan (*companionship support*): menilai persepsi individu terhadap ketersediaan orang lain untuk melakukan aktivitas bersama atau memberikan rasa kebersamaan.

Dengan struktur ini, instrumen tersebut terdiri dari total 12 pertanyaan (3 kategori sumber x 4 bentuk dukungan). Pendekatan ini memungkinkan evaluasi yang lebih komprehensif terhadap dukungan sosial yang diterima oleh individu dalam konteks pekerjaan, dengan mempertimbangkan berbagai sumber dan bentuk dukungan.

Penggunaan instrumen MSPSS yang dimodifikasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika dukungan sosial dalam lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Hasil pengukuran ini dapat memberikan insight berharga bagi organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan sistem dukungan sosial di tempat kerja.

2.5.4 Kuesioner Beban Kerja

Instrumen Kuesioner Budaya Organisasi yang dikembangkan oleh Suryanti Pratiwi (2017) merupakan alat pengukuran yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi karyawan terhadap budaya organisasi di tempat kerja mereka. Kuesioner ini terdiri dari lima pernyataan yang mencerminkan berbagai aspek budaya organisasi, dengan masing-masing pernyataan dilengkapi lima opsi subskala untuk meningkatkan presisi pengukuran.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini mencakup:

- a. Komitmen terhadap visi perusahaan: Mengukur sejauh mana karyawan berkomitmen untuk menjalankan visi organisasi dalam pekerjaan sehari-hari mereka.
- b. Kepatuhan terhadap sistem kerja: Menilai tingkat ketaatan karyawan terhadap sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- c. Interaksi sosial di tempat kerja: Mengukur kualitas interaksi interpersonal antara karyawan dan manajer, khususnya dalam hal kesopanan dan keramahan.
- d. Ketersediaan standar operasional: Menilai apakah organisasi menyediakan pedoman yang jelas untuk menangani masalah-masalah yang mungkin timbul.
- e. Penerapan disiplin: Mengukur konsistensi dalam penerapan dan penyesuaian kebijakan kedisiplinan di tempat kerja.

Penggunaan lima opsi subskala untuk setiap pernyataan memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang lebih nuansa, meningkatkan sensitivitas pengukuran terhadap variasi dalam persepsi organisasi.

Instrumen ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif budaya organisasi yang mencakup aspek-aspek seperti komitmen terhadap tujuan organisasi, kepatuhan terhadap prosedur, kualitas interaksi interpersonal, kejelasan dalam penanganan masalah, dan disiplin. Hasil dari kuesioner ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen tentang persepsi karyawan terhadap budaya



organisasi, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau penguatan dalam upaya membangun budaya organisasi yang positif dan produktif.

2.5.5 Kamera

Kamera digunakan sebagai alat untuk mendokumentasikan segala bentuk kegiatan yang dilakukan peneliti sebagai bukti dalam melakukan penelitian.

2.5.6 Alat Tulis

Alat tulis digunakan untuk menulis ataupun mencatat hal-hal yang dianggap penting selama proses penelitian sedang berlangsung

2. 6 Pengolahan dan Analisis

2.6.1. Pengolahan Data

Pengolahan serta analisis data pada penelitian ini menggunakan program *Statistic Package for Social Science* (SPSS). Pengolahan data dapat dilakukan dengan beberapa tahap, diantaranya sebagai berikut:

2.6.1.1. *Screening*

Yaitu tahap awal dalam pengolahan data berupa pemeriksaan data dengan melihat apakah ada data yang tidak terisi ataupun luput diisi.

2.6.1.2. *Editing*

Hasil wawancara, observasi atau pengamatan yang telah didapatkan dari lapangan akan dilakukan penyuntingan (*editing*) terlebih dahulu. Umumnya, *editing* seharusnya memeriksa kelengkapan data serta memastikan jawaban konsisten serta relevan.

2.6.1.3. *Coding*

Setelah data diperbaiki dan diedit, hal yang dilakukan selanjutnya adalah *coding* atau pengkodean. Hal ini dilakukan dengan mengubah data yang berbentuk kalimat atau huruf menjadi bilangan atau angka guna untuk memudahkan mengidentifikasi variabel penelitian.

2.6.1.4. *Entry Data*

Setelah data dari hasil pengukuran serta hasil kuesioner diberikan kode pada masing-masing variabel, selanjutnya data tersebut dimasukkan ke dalam computer agar dapat dilakukan analisis data menggunakan program SPSS.

2.6.1.5. *Cleaning*

Pastikan untuk mengecek data-data yang telah dimasukkan ke dalam computer tersebut kembali agar tidak ada data yang salah, sehingga data dapat diolah serta dianalisis.

Analisis data dapat dilakukan dengan uji statistik melalui analisis data menggunakan program SPSS. Adapun analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:



2.6.2.1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan tiap-tiap variabel dalam penelitian ini dengan tujuan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi serta persentase dari variabel penelitian.

2.6.2.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel dependen dan independen. Metode yang digunakan adalah uji regresi logistik multinomial dengan nilai α sebesar 0,05. Jika P value $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel tersebut. Namun, jika P value $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara kedua variabel. Pada uji regresi logistik multinomial dengan nilai signifikansi (α) sebesar 0,05, hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak ada pengaruh antara kedua variabel, sementara hipotesis alternatif (H_a) menyatakan adanya pengaruh.

2.6.2.3. Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel Independen dan variabel dependen secara simultan. Analisis ini diterapkan ketika terdapat dugaan bahwa variabel-variabel tersebut saling terkait dan melibatkan tiga atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi logistik multinomial. Regresi logistik multinomial atau disebut juga model logit poltomus adalah model regresi yang digunakan untuk menyelesaikan kasus regresi dengan variabel dependen berupa data kualitatif berbentuk multinomial (lebih dari dua kategori) dengan satu atau lebih variabel independent. Setelah melakukan uji regresi logistik multinomial untuk mengidentifikasi variabel independen yang berpengaruh, uji regresi logistik multinomial diterapkan untuk menentukan variabel independen mana yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kejadian stres kerja.

2. 7 Penyajian Data

Setelah data dianalisis, selanjutnya hasil dari analisis tersebut disajikan dalam bentuk tabel/grafik serta narasi untuk diterjemahkan serta dapat dibahas dengan jelas.

2. 8 Etik Penelitian

Etik dijadikan ukuran kepatutan tentang boleh atau tidaknya, baik atau buruknya sebuah aspek-aspek tertentu dalam kegiatan penelitian. Hal ini diperlukan karena bagaimanapun juga esensi penelitian adalah untuk mencari sebuah gejala yang muncul. Kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan dari tindakan-tindakan yang menjunjung tinggi etik. Penelitian tinggi tindakan sesuai dengan etik penelitian yang dirumuskan oleh, diantaranya sebagai berikut:



1. Pengumpulan data dimulai, peneliti memastikan bahwa informed consent diperoleh dari setiap responden. Proses ini melibatkan penjelasan yang komprehensif tentang tujuan penelitian, prosedur yang akan dijalani,

serta potensi risiko dan manfaat dari partisipasi dalam penelitian. Responden diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan memahami sepenuhnya implikasi dari keterlibatan mereka sebelum memberikan persetujuan tertulis.

- 2.8.2. Kejujuran menjadi prinsip fundamental dalam seluruh tahapan penelitian. Peneliti berkomitmen untuk melaporkan dengan akurat semua aspek pengumpulan data, termasuk metodologi yang digunakan dan tantangan yang dihadapi. Setiap keterbatasan dalam desain penelitian atau pelaksanaannya diakui secara terbuka, dan tidak ada klaim yang dibuat atas pekerjaan yang bukan merupakan kontribusi asli peneliti.
- 2.8.3. Objektivitas dijaga dengan ketat untuk meminimalkan bias dalam analisis dan interpretasi data. Peneliti menggunakan metode statistik yang tepat dan melibatkan pihak ketiga yang independen untuk meninjau hasil temuan. Pengaruh dari pihak eksternal, termasuk sponsor penelitian jika ada, diungkapkan secara transparan.
- 2.8.4. Integritas penelitian dijunjung tinggi dengan mematuhi semua protokol yang telah ditetapkan dan menjaga konsistensi antara metodologi yang direncanakan dan pelaksanaannya. Peneliti berkomitmen untuk melaksanakan studi dengan kejujuran dan kesungguhan, menghormati setiap janji yang dibuat kepada responden dan institusi terkait.
- 2.8.5. Ketelitian diterapkan dalam setiap aspek penelitian, mulai dari perancangan kuesioner hingga analisis data. Catatan yang rinci dan akurat mengenai waktu dan lokasi pengumpulan data disimpan untuk memastikan akuntabilitas dan memfasilitasi verifikasi jika diperlukan.
- 2.8.6. Keterbukaan terhadap kritik dan ide baru dijunjung tinggi, dengan peneliti aktif mencari masukan dari rekan sejawat dan ahli di bidang terkait. Hasil penelitian akan dibagikan secara terbuka kepada komunitas akademik dan pemangku kepentingan yang relevan.
- 2.8.7. Penghargaan terhadap Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI) diperhatikan dengan seksama. Semua sumber referensi dikutip dengan benar, dan izin diperoleh untuk penggunaan alat ukur atau metode yang memiliki hak cipta. Plagiasi dalam bentuk apapun dihindari dengan tegas.
- 2.8.8. Kerahasiaan responden menjadi prioritas utama. Data pribadi karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dijaga ketat kerahasiaannya. Informasi yang dapat mengidentifikasi individu dienkripsi dan disimpan secara aman, dengan akses terbatas hanya kepada tim peneliti yang berwenang. Dalam publikasi hasil penelitian, data disajikan dalam bentuk agregat untuk melindungi identitas individu.

