

### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, B. R., & Widayati, I. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru SMP Negeri di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 302–311.
- Anwar, B., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 481–495.
- Aries, V. H., & Fauziah, S. (2023). Peran Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar Dalam Melakukan Pelayanan dan Pengawasan Pass Bandara di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ground Handling Dirgantara*, 5(1), 124–135.
- Arif, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak Di Pt. X. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 44. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2639>
- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 75–78. <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Awalia, M. J., Medyati, N., & Giay, Z. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(2), 477–483.
- Azteria, V., & Dwi Hendarti, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rs X Depok Pada Tahun 2020. *Jurnal IAKMI*, 1(1), 25–26.
- Baç, N., & Ekmekçi, I. (2021). Psychosocial risk assessment using COPSOQ II questionnaire - A case study with maintenance workers in a metal plant in Istanbul Turkey. *Heliyon*, 7(4), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06777>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2021). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 389–411.
- Bernstein, M., Bulger, C., Salipante, P., & Weisinger, J. Y. (2020). From Diversity to Inclusion to Equity: A Theory of Generative Interactions. *Journal of Business Ethics*, 167(3), 395–410.
- Bozoglan, B., Demirer, V., & Sahin, I. (2019). Problematic Internet Use: Functions of Use, Cognitive Absorption, and Depression. *Computers in Human Behavior*, 37, 117–123.
- ..., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah s Selatan*, 4(2), 191–202.
- P., & Cooper, C. (2019). The Relationship Between Person- and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 34(1),
- ...-W., & Chang, C.-H. (2022). The impact of work-life imbalance on



job stress and performance in information technology workers: The moderating effect of organizational support. *Frontiers in Psychology*, 13(822860).

- Cooper, C. L., & Davidson, M. (1987). *Source of Stress at Work and Their Relation to Stressors in Non-Working Environment. Dalam: World Health Organization. Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. World Health Organization.
- Cox, Tom, Griffiths, A., & Rial-Gonzales, E. (2000). *Research on Work-related Stress*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1668–1677.
- Ermawati, D., & Praptiestirini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19(1), 20–29.
- EU-OSHA. (2007). Expert forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health. *European Risk Observatory Report*, 5, Luxembourg: Office for Official Publications of th.
- Ezenwaji, I. O., Eseadi, C., Okide, C. C., Nwosu, N. C., Ugwoke, S. C., Ololo, K. O., Oforka, T. O., & Oboegbulem, A. I. (2019). Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses. *Medicine*, 98(3), 17–22.
- Galy, E., Cariou, M., & Mélan, C. (2019). What Is The Relationship Between Mental Workload Factors and Cognitive Load Types? *International Journal of Psychophysiology*, 139, 79–88.
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). The Dark and The Light Side of The Expatriate's Cross-cultural Adjustment: A Novel Framework Including Perceived Organizational Support, Work Related Stress and Innovation. *Sustainability*, 12(7), 2969.
- Gonzalez-Mulé, E., & Kim, M. (2019). A Meta-analytic Test of Multiplicative and Additive Models of Job Demands, Resources, and Stress. *Journal of Applied Psychology*, 104(12), 1539–1559.
- Haider, S., Inherited, S., & Ali, H. (2022). The Effect of Social Support on Job Stress: A Case of Higher Education Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1464.
- Handayani, Y., Hidayat, & Fachrin, S. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*, 3(1), 179–189. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i1.358>



uwati, L., & Yudianto, K. (2020). Sumber Stres Kerja Perawat di  
*Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 3(3), 111.  
0.32419/jppni.v3i3.162

related stress, depression or anxiety statistics in Great Britain, 2023  
er). <https://www.hse.gov.uk/statistics/assets/docs/stress.pdf>

adoss, K. (2021). The Job Demands-Resources Model of Work

- Engagement in South Korean Dual-Earner Couples: A Actor-Partner Interdependence Analysis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 38(1), 42–64.
- ILO. (2016). Workplace Stress: a collective challenge. In *Workplace Stress: A collective challenge World* (Issue April 2016). [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_466547/lang--en/index.htm%0Ahttp://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS\\_477712/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm%0Ahttp://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS_477712/lang--en/index.htm)
- ILO. (2018). *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. International Labour Organization.
- Ismail, N., & Noor, A. (2021). Factors Affecting Job Stress Among Secondary School Teachers in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4), 891–904.
- Issa, S., & Fawzi, A. (2018). Organizational Culture and Job Stress Among Nurses at Private Hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 8(11), 01–09.
- Jannah, R., & Rifayanti, R. (2021). Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Strategi Koping Dosen Institusi Pendidikan Tinggi Bidang Kesehatan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Jiang, L., Jiang, D., Sun, H., & Li, X. (2021). Social Support and Job Stress in Chinese Healthcare Workers: The Mediating Rple of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 12, 643437.
- Kahn, R. L. (1981). *Work and Health*. John Wiley & Sons.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Karasek, R. A. (2020). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kemala, A. (2018). Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Pada Karyawan Pabrik Ssp Pt. X. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 95–106. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2077>
- Kemenkes. (2016). *Peran Keluarga Dukung Kesehatan Masyarakat*. <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20161006/4318188/peran-keluarga-dukung-kesehatan-jiwa-masyarakat/>
- Kim, H., Lee, S. Y., & Choi, J. Y. (2020). The Influence of Workplace Bullying and Social Support on Job Stress Among Nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8999.



Imo, R. (2021). The Impact of Organizational Culture on Job and Organizational Commitment in A South African Hotel Group. *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 10(1), 22–38.

wska-kułak, E., Sobolewski, M., & Vera, M. (2018). Psychosocial Workplace as an Aspect of Horizontal Segregation in the Nursing *Frontiers in Psychology*, 9(2042), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02042>

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*.
- Lee, J.-H., & Chen, Y.-F. (2024). The cumulative effects of mental workload on employee stress and burnout: A three-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 109*(2), 215–230.
- Lubis, S. R. H. (2022). Pengukuran Faktor Psikososial terhadap Stres Kerja Pada Penjahit Konveksi Home Industry. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 11*(02), 101–110. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1084>
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Palmer, N. F. (2021). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons, 64*(3), 307–314.
- Manullang, E. Z., Ekawati, & Jayanti, S. (2019). Hubungan Job Demand, Job Control, dan Usia dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi (Studi Pada Pekerja Konstruksi Bagian Finishing Proyek Pembangunan Gedung DKK Dan Gedung Parkir Pandanaran Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 7*(4), 2356–3346. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Martínez, M., & Pérez, R. (2020). No TitleThe Impact of Marital Status on Work-Related Stress in Spain. *International Journal of Stress Management, 27*(4), 310–321. <https://doi.org/10.1037/str0000157>
- Megawaty, Dauda, P., Baottong, M. H., Saeni, N., & Nurdin, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management, 6*(3), 35–50. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Miadinar, M. G., & Supriyanto, C. (2021). Tingkat Kesehatan Mental Di Tim Atletik Tulungagung Selama Pandemi Covid-19 (Sifat Psikometri Dan Varians Dass-21) Pada Atlet Dan Non Atlet. *Jurnal Kesehatan Olahraga, 9*(3), 31–40.
- Minotte, K. L., Minotte, M. C., & Thompson, K. (2019). The Life Satisfaction of Dual-Earner Mothers and Fathers: Does Flexible Scheduling Matter? *Journal of Happiness Studies, 20*(1), 185–201.
- Mualim, M., & Adeko, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal of Nursing and Public Health, 8*(1), 79–86. <https://doi.org/10.37676/jnph.v8i1.1017>
- Muhammed, A. H., & Orieny, L. (2019). Relationship Between Social Support and Occupational Stress Among Secondary School Teachers in Kisumu East Sub-County, Kenya. *International Journal of Education and Research, 7*(6), 153–164.
- Natalia, D., Novrikasari, & Windusari, Y. (2022). Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pekerja. *Jurnal Kesehatan, 13*(3), 89–97. <http://ejournal.stikesprimanusantara.ac.id/>



., Piñonez, E., Gonzalez, L., & Zapata, P. (2019). NASA-TLX for and measurability of instructional design models: case study in s. *Educational Technology Research and Development, 67*(2),

*Changing Organization of Work and the Safety and Health of*  
 . NIOSH-Publication Dissemination.

- Noviana, R., & Prasetya, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 90(1), 38–47.
- Nugroho, A., & Aima, M. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(1), 1–20.
- Nugroho, B. A., & Widyastuti, E. (2020). No Title Analisis pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja dan kinerja karyawan di industri teknologi informasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 11(3), 178–192.
- Oemar, U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuwasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22–34.
- Oktaviana, D. A., & Wardani, I. Y. (2023). Dukungan Sosial Berhubungan Dengan Tingkat Stres Pekerja Pada Masa Quarter Life Crisis. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 7(2), 62. <https://doi.org/10.32419/jppni.v7i2.367>
- Ong, W. C., Hartini, S., & Elvinawanty, R. (2020). Burnout Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan. *Jurnal Psikologi Universitas HKPB NONMENSEN*, 7(1), 21–30. <http://perpustakaan.uhn.ac.id/adminarea/dataskripsi/Ervina1.pdf>
- OTBAN5. (2024). *Sistem Informasi Ringkas dan Sarana Pelayanan Cepat Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar*. Otoritas Bandar Udara Wilayah V. [otban5.com](http://otban5.com)
- Pramesti, A., & Suhendar, E. (2021). No Title Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Nasa-Tlx Pada Cv. Bahagia Jaya Alsindo. *STRING*, 5(3), 229–235.
- Prasetyo, A. R., & Nurtjahjanti, H. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Krakatau Argo Logistics. *Jurnal Empati*, 7(1), 386–395.
- Prasetyo, A. R., & Nurtjahjanti, H. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Tugurejo Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 136–143.
- Pratama, A. G., & Sutrisno, E. (2022). Penerapan model tuntutan-kontrol pekerjaan dalam analisis stres kerja pada pegawai sektor transportasi. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 9(2), 157–172.
- Pratiwi, A., Marlina, D., Rahmawati, I., Arriyanti, L., & Parwati, R. N. (2022). Pengelolaan Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Masbagik Lotim. *Jurnal Ilmu Mustidisiplin*, 1(1), 110–117. <https://www.ijournal.org/JIM/article/view/18>
- Rahma, S. P. (2020). Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(2), 91–105.
- Rahmana, A. (2019). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan di Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 65–71.





- Prayoga, G. S., & Pratama, M. Y. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial dan Work-life Balance Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil di Era New Normal. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 86–97.
- Prayogo, I., Pranoto, B. A., & Purba, H. H. (2021). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 65–76.
- Purnomo, H., & Sari, F. L. (2022). Hubungan antara Beban Kerja Kognitif dengan Tingkat Stres pada Pekerja Shift di Industri Manufaktur. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 8(1), 45–58.
- Purwanti, D., & Nurhasan, T. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Perawat di RSUD Tugurejo Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(1), 52–59.
- Putra, A. D., & Saraswati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 240–249. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i2.1506>
- Putri, V. W. H., & Kurniawidjaya, L. M. (2022). Gambaran Faktor Psikososial dan Gejala Stres Kerja pada Karyawan Kantor Proyek Pembangunan X Tahun 2021. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.59230/njohs.v3i1.6036>
- Putro, A. U., Erwandi, D., & Kadir, A. (2021). Analisis Hubungan Faktor Psikososial Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Berisiko Karyawan di PT. X. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 2(1), 24–34. <https://doi.org/10.59230/njohs.v2i1.5256>
- Rahdiana, N., Arifin, R., & Hakim, A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Mental di Bagian Perawatan di PT. XYZ Menggunakan Metode NASA-TLX. *Go-Integratif: Jurnal Teknik Sistem Dan Industri*, 2(1), 1–11. 10.35261/gijtsi.v2i01.5076
- Rahmadani, Yenni, M., & Hilal, S. T. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kesehatan Pada Pekerja Di Toko Pertanian Kecamatan Pasar Kota Jambi Tahun 2022. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2715–2724.
- Rahman, A. (2018). Analysis of the Effect of Marital Status on Job Stress in the Telecommunications Sector. *Journal of Management Research*, 10(1), 72–85. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i1.12700>
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Usia terhadap Stres Kerja pada Karyawan di Kantor X Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 115–128.
- Rahmawati, A., Guntoso, D. S., & Prasetya, A. (2023). Pengaruh beban kerja mental dan stres fisiologis: Studi eksperimental pada karyawan bank. *Jurnal Industri Dan Kesehatan Mental*, 14(2), 87–102.
- Nurhasanah, N. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres pada pegawai pemerintah: Studi kasus di Kementerian Perhubungan. *Jurnal Rasi Publik*, 15(1), 45–60.
- Restari, L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan



- Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 66–79.
- Rattrie, L. T., Kittler, M. G., & Paul, K. I. (2020). Culture, Burnout, and Engagement: A Meta-Analysis on National Cultural Values as Moderators in JD-R Theory. *Applied Psychology*, 69(1), 176–220.
- Rewo, K. N., Puspitasari, R., & Winarni, L. M. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rs Mayapada Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 112–120. <https://doi.org/10.46799/jhs.v1i3.34>
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.
- Rodriguez, M. E., & Thompson, J. R. (2023). The moderating role of effort-reward imbalance in the relationship between mental workload and job stress. *Work & Stress*, 37(3), 289–305.
- Rokom. (2021). *Kemendes Beberkan Masalah Permasalahan Kesehatan Jiwa di Indonesia*. Sehat Negeriku Kemkes. <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20211007/1338675/kemendes-beberkan-masalah-permasalahan-kesehatan-jiwa-di-indonesia/>
- Sagala, N. J., & Nasri, S. M. (2022). Analisis Faktor Psikososial Dan Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pekerja Perkantoran Di Jakarta. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat)*, 9(2), 180. <https://doi.org/10.31596/jkm.v9i2.750>
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. DEEPUBLISH.
- Santoso, D. S., & Dewi, F. G. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial dan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita yang Sudah Menikah. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 12(3), 223–234.
- Saputri, N. E., & Kato, M. (2021). The Impact of Job Demands, Job Resources, and Personal Resources on Job Stress and Burnout Among Indonesian Bankers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 11(1), 39–50.
- Sari, D. R., Akbar, K. A., & Nafikadini, I. (2021). Perbedaan Beban Kerja Mental dan Stres Kerja Guru SDN dengan Guru SLBN. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 5(2), 83. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v5i2.5181>
- Sari, M. L., Ruliati, L. P., & Upa, E. E. P. (2019). Analisis Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang Tahun 2019. *Timorese Journal of Public Health*, 1(3), 109–114. <https://doi.org/10.35508/tjph.v1i3.2136>
- stuti, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Mental, Konflik Peran, dan al terhadap Stres Kerja pada Karyawan Bank BRI Cabang al Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan, 12(1), 108–123.
- . Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja r Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi, Manajemen (AMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>



- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on The History of The Constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468–482.
- Sharma, N., Takkar, S., & Punia, A. (2020a). Relation Between Job Stress and Job Satisfaction: A Study on IT Professionals in India. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(6), 2534–2540.
- Sharma, N., Takkar, S., & Punia, A. (2020b). Relation Between Job Stress and Job Satisfaction: A Study on IT Professionals in India. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(6), 2534–2540.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siskawati, Y. (2015). Pengaruh Desain Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1077–1087. <https://doi.org/10.21009/jmp.v6i1.1842>
- Smith, & Johnson. (2020). The Impact of Age on Work Stress Among Employees in a Multinational Company. *International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 945–960.
- Srivastava, S., & Dey, B. (2020). Workplace Bullying and Job Stress: A Study Among Indian Bank Employees. *Management and Labour Studies*, 45(1), 85–106.
- Suarjana, I. W. G., Syam, S., Parhusip, B. R., & Palilingan, R. A. (2022). Analisis Gejala Stres Kerja pada saat Work From Home. *Serina Iv Untar 2022*, 4(1), 147–152.
- Sudarnika, E. (2013). *Etika penelitian, metode penelitian kuantitatif bidang kesmavet*. Materi ajar FKH IPB. <http://etih.staff.ipb.ac.id/>
- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57. <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>
- Suhendarlan, L., Jumiati, I. E., Yulianti, R., & Maulana, D. (2022). Prevalensi Stress Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 13(1), 81–95. <https://doi.org/10.23960/administratio.v13i1.301>
- Suhyuk, L., & Hyunji, K. (2019). The Influence of Marital Status on Work Stress in the Tech Industry. *Korean Journal of Occupational Health*, 33(2), 145–159. <https://doi.org/10.22234/kjo.2019.33.2.145>
- Sulastris, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>



ang, A. S. L., & Doda, D. V. D. (2023). Hubungan Stres Kerja, personal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. *E-CliniC*, 11(2), 204–213. <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44904>

wan, P., & Adiputra, N. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan da Karyawan Garmen Di Kota Denpasar. *Jurnal Penelitian Dan*



*Kajian Ilmiah Kesehatan*, 6(2), 143–148. [www.lppm-mfh.com](http://www.lppm-mfh.com)

- Tagoe, T., & Amponsah-Tawiah, K. (2020). Psychosocial hazards and work engagement in the Ghanaian banking sector. *International Journal of Bank Marketing*, 38(2), 310–331. <https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2019-0136>
- Tahir, M. (2018). Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Pandawa Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3(1), 1.
- Tarigan, V., Mardani, A., & Abdurrahman, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 353–367.
- Thompson, C., Brauer, M., & Mansell, W. (2020). Exploring The Role of Age and Experience in Work Stress Among UK Public Sector Employees. *Work, Aging and Retirement*, 6(4), 257–270.
- Thompson, R. R., Garfin, D. R., Holman, E. A., & Silver, R. C. (2021). Stress and Mental Health Among Healthcare Workers During The Early Months of The COVID-19 Pandemic in The United States. *Preventive Medicine Reports*, 23(101444).
- Tresnawati, L., & Erwandi, D. (2021). Kajian Literatur Sistematis Faktor Psikososial yang Berhubungan dengan Risiko Psikososial pada Pekerja. *Health Information : Jurnal Penelitian*, 13(2), 151–164. <https://www.myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/HIJP/article/view/417>
- Trisnasari, S. A., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Loneliness terhadap Job Stress Pekerja Work from Home (WFH) pada Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1218–1226. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28444>
- Wibowo, A., Hartono, B., & Putra, E. D. (2021). Dampak beban kerja mental terhadap stres kerja dan produktivitas: Studi kasus pada pekerja call center. *Jurnal Teknik Industri*, 23(1), 67–82.
- Widodo, S., & Pratiwi, A. (2021). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. XYZ di Surabaya. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 1–12.
- Wijaya, C. (2022). Analisis Pengaruh Usia Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Sektor Perbankan di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–60.
- Wijaya, C., & Suhariadi, F. (2021). Peran penilaian kognitif dalam hubungan antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(3), 215–230.
- Yani, A. W. (2020). The Effect of Empowering Leadership and Job Work Engagement: The Mediating Role of Job Resources and Job. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 153–167.
- Yang, W., Kirkland, D., Han, X., & Zhang, J. (2019). Job Stress Comparative Study of Senior and Head Nurses in China. *Nursing Res*, 21(1), 13–22.



Zulkifli, Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Mohon maaf saya menyita waktu bapak/ibu beberapa menit. Saya Andi Zahra Alya Sapirah, Mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja bermaksud untuk meminta data/informasi kepada bapak/ibu terkait dengan penelitian skripsi saya dengan judul **Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan. Penelitian ini bersifat sukarela. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan informasi yang akan diberikan oleh bapak/ibu jika bersedia menjadi responden sehingga saya sangat berharap bapak/ibu menjawab pernyataan dengan jujur tanpa keraguan. Jika bapak/ibu ingin jawaban yang diberikan tidak diketahui orang lain, maka wawancara singkat bisa dilakukan secara tertutup.

Bila selama penelitian ini berlangsung atau saat wawancara singkat responden ingin mengundurkan diri karena sesuatu hal (misalnya: sakit atau ada keperluan lain yang mendesak) maka responden dapat mengungkapkan langsung kepada peneliti. Hal-hal yang tidak jelas dapat menghubungi saya (Andi Zahra Alya Sapirah/087737574654).

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Andi Zahra Alya Sapirah



## FORMULIR PERSETUJUAN MENGIKUTI PENELITIAN SETELAH MENDAPATKAN PENJELASAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :  
Usia :  
Alamat :  
Agama :  
Pekerjaan :  
Status Pernikahan :  
Pendidikan Terakhir :

Dengan ini telah menyatakan telah mendapat penjelasan dari peneliti tentang penelitian Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Maka dengan ini saya secara suka rela dan tanpa paksaan menyatakan bersedia ikut serta dalam penelitian tersebut. Demikian surat pernyataan ini untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Makassar, April 2024  
Informan

( )



### IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pertanyaan berikut dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi sebenarnya.

No :  
 Nama :  
 Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan\*  
 Usia :  
 Pendidikan terakhir :  
 Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah/ Bercerai (duda/janda)\*  
 Apakah Memiliki anak : Ya / Tidak\*, Jika Ya, sebanyak \_\_\_ anak  
 Masa kerja : (dalam tahun)  
 (\*coret bagian yang tidak perlu)

### KUESIONER DASS-21

#### Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan pengalaman Anda dalam menghadapi situasi hidup sehari-hari. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan yaitu sangat tidak sesuai, kadang-kadang, sesuai, dan sangat sesuai.

Selanjutnya, Anda diminta untuk menjawab dengan cara **memberi tanda silang (X)** pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan pengalaman Anda selama **satu minggu belakangan** ini. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, karena itu isilah dengan cepat berdasarkan jawaban pertama yang terlintas dalam pikiran Anda.

NO	PERNYATAAN	Sangat Tidak Sesuai	Kadang-Kadang	Sesuai	Sangat Sesuai
1	Saya merasa terbebani oleh tingginya tuntutan pekerjaan di otoritas bandar udara.				
2	Saya merasa tegang atau gugup ketika menangani situasi yang memerlukan keputusan cepat di otoritas bandar udara.				
3	Saya merasa terganggu oleh perubahan jadwal atau tugas yang mendadak di otoritas bandar udara.				
	Saya merasa cemas terhadap keselamatan di otoritas				
	bertekan oleh kinerja atau tasan di otoritas bandar				





6	Saya merasa tidak mampu menghadapi tekanan kerja di otoritas bandar udara.				
7	Saya merasa tertekan oleh tingginya volume pekerjaan atau kesibukan di otoritas bandar udara.				
8	Saya merasa putus asa atau kehilangan harapan dalam pekerjaan saya di otoritas bandar udara.				
9	Saya merasa khawatir tentang kemungkinan kesalahan atau kegagalan dalam tugas saya di otoritas bandar udara.				
10	Saya merasa gelisah atau sulit berkonsentrasi ketika bekerja di otoritas bandar udara.				
11	Saya merasa tertekan oleh interaksi sosial atau komunikasi yang intens di otoritas bandar udara.				
12	Saya merasa panik atau terganggu oleh situasi darurat di otoritas bandar udara.				
13	Saya merasa tertekan oleh ketidakpastian tentang pekerjaan saya di otoritas bandar udara.				
14	Saya merasa tidak berdaya atau kehilangan kendali atas situasi di otoritas bandar udara.				
15	Saya merasa tertekan oleh ketidakmampuan untuk mencapai tujuan atau target di otoritas bandar udara.				
16	Saya merasa tegang atau cemas ketika berinteraksi dengan rekan kerja di otoritas bandar udara.				
17	Saya merasa stres oleh kondisi fisik yang tidak nyaman atau lingkungan kerja yang keras di otoritas bandar				
	terisolasi atau tidak rekan kerja di otoritas				
	tertekan oleh kekurangan atau peralatan yang				



	diperlukan untuk pekerjaan saya di otoritas bandar udara.				
20	Saya merasa lelah secara emosional atau fisik setelah bekerja di otoritas bandar udara.				
21	Saya merasa tertekan oleh ketidakpastian tentang masa depan atau perkembangan karir saya di otoritas bandar udara.				
		TOTAL			



## KUESIONER PENILAIAN BEBAN KERJA MENTAL (NASA-TLX)

Kuesioner NASA-TLX merupakan kuesioner untuk mengukur beban kerja mental. Kuesioner ini terbagi dalam dua tahapan, yaitu:

1. Tahap Pembobotan  
 Pada tahap ini responden diminta untuk memilih salah satu dari dua dimensi yang dirasa paling dominan menimbulkan beban kerja mental terhadap pekerjaan tersebut. Kuesioner akan diberikan dalam bentuk perbandingan.
2. Tahap Peringkat  
 Responden diminta untuk memberikan peringkat terhadap keenam dimensi beban kerja mental. Skala yang akan diberikan yaitu 0 atau rendah sampai dengan 100 atau tinggi. Peringkat diberikan secara subjektif sesuai dengan yang dirasakan oleh responden.

Sebelum anda melakukan pengisian kuesioner, silahkan baca terlebih dahulu keterangan yang ada di bawah ini.

**Tabel A**

Skala	Rating	Keterangan
<b>Tuntutan Mental</b> ( <i>Mental Demand</i> )	Rendah, Tinggi	Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.
<b>Tuntutan Fisik</b> ( <i>Physical Demand</i> )	Rendah, Tinggi	Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan (misalnya: mendorong, menarik, mengontrol putaran)
<b>Tuntutan Waktu</b> ( <i>Temporal Demand</i> )	Rendah, Tinggi	Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung.
<b>Performansi</b> ( <i>Own Performance</i> )	Tidak tepat, Sempurna	Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.
<b>Tingkat Frustrasi</b> ( <i>Frustration</i> )	Rendah, Tinggi	Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
<b>Tingkat Usaha</b> ( <i>Effort</i> )	Rendah, Tinggi	Seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pilih salah satu dari pilihan pada **Tabel B** dibawah dengan cara centang salah satu kotak yang ada pada **Tabel B** yang dirasa lebih dominan pada diri anda yang dapat kerja mental terhadap pekerjaan anda.



INDIKATOR BEBAN KERJA MENTAL		
Mental	Vs	<input type="checkbox"/> Tuntutan Fisik
Mental	Vs	<input type="checkbox"/> Tuntutan Waktu

3	<input type="checkbox"/> Tuntutan Mental	Vs	<input type="checkbox"/> Performansi
4	<input type="checkbox"/> Tuntutan Mental	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Usaha
5	<input type="checkbox"/> Tuntutan Mental	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Frustrasi
6	<input type="checkbox"/> Tuntutan Fisik	Vs	<input type="checkbox"/> Tuntutan Waktu
7	<input type="checkbox"/> Tuntutan Fisik	Vs	<input type="checkbox"/> Performansi
8	<input type="checkbox"/> Tuntutan Fisik	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Usaha
9	<input type="checkbox"/> Tuntutan Fisik	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Frustrasi
10	<input type="checkbox"/> Tuntutan Waktu	Vs	<input type="checkbox"/> Performansi
11	<input type="checkbox"/> Tuntutan Waktu	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Usaha
12	<input type="checkbox"/> Tuntutan Waktu	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Frustrasi
13	<input type="checkbox"/> Performansi	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Usaha
14	<input type="checkbox"/> Performansi	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Frustrasi
15	<input type="checkbox"/> Tingkat Usaha	Vs	<input type="checkbox"/> Tingkat Frustrasi

Berikan tanda **lingkaran** pada skala sesuai dengan tingkat faktor yang anda alami selama bekerja.

1. Tuntutan Mental

Seberapa besar usaha mental yang anda butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

**Rendah**

**Tinggi**

2. Tuntutan Fisik

Seberapa besar usaha fisik yang anda butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?

Seberapa besar usaha mental yang anda butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

**Rendah**

**Tinggi**

3. Tuntutan Waktu

Seberapa besar tekanan yang dirasakan berkaitan dengan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan ini?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

**Rendah**

**Tinggi**

4. Performansi

Seberapa besar tingkat keberhasilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

**Tinggi**



5. Tingkat Usaha

Seberapa besar kerja mental fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

**Rendah**

**Tinggi**

6. Tingkat Frustrasi

Seberapa besar kecemasan, perasaan tertekan, dan stres yang dirasakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

**Rendah**

**Tinggi**





## Kuesioner Pengukuran Dukungan Sosial (MSPSS)

**Instruksi: Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan kondisi anda saat ini.**

Keterangan:

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

### Bagian A: Dukungan Sosial dari Atasan

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Atasan saya sering memberikan dukungan emosional kepada saya.					
2	Atasan saya sering membantu saya dengan memberikan bantuan konkret dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.					
3	Atasan saya sering memberikan informasi atau saran yang berguna terkait pekerjaan saya					
4	Atasan saya mendengarkan saya dengan penuh perhatian ketika saya membutuhkan seseorang untuk berbicara mengenai masalah di tempat kerja.					

### Bagian B: Dukungan Sosial dari Rekan Kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Rekan kerja saya sering memberikan dukungan emosional kepada saya.					
2	Rekan kerja saya sering membantu saya dengan memberikan bantuan konkret dalam pekerjaan saya.					
3	Rekan kerja saya sering memberikan informasi atau saran yang berguna terkait pekerjaan saya.					
4	Saya sering dapat mengandalkan rekan kerja saya untuk mendampingi saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					

### Bagian C: Dukungan Sosial dari Keluarga

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Orang tua saya sering memberikan dukungan emosional kepada saya.					
2	Orang tua saya sering memberikan bantuan konkret dalam menyelesaikan tugas sehari-hari saya.					
3	Orang tua saya sering memberikan informasi atau saran yang berguna dalam kehidupan saya.					



4	Saya sering merasa terhubung secara emosional dan dekat dengan anggota keluarga saya.					
---	---	--	--	--	--	--



## KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

**Instruksi: Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan kondisi anda saat ini.**

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan selalu berkomitmen menjalankan visi Perusahaan.					
2	Karyawan selalu melakukan pekerjaan berpedoman dengan sistem pekerjaan yang ada.					
3	Manajer/karyawan selalu saling menegur sapa setiap kali datang ke tempat kerja.					
4	Karyawan diberikan Standar Operasional dalam mengatasi masalah.					
5	Penyesuaian kedisiplinan selalu diterapkan.					



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

Lampiran 2. Master Tabel

No. Resp.	Jenis Kelamin	Usia	Status Pernikahan	Masa Kerja	Beban Kerja Mental	Dukungan Sosial	Budaya Organisasi	Stres Kerja
1	1	37	1	18	65	50	15	4
2	0	50	1	20	85	55	23	4
3	1	40	1	16	67	52	20	10
4	1	53	1	26	70	36	20	5
5	1	23	0	1	48	32	20	18
6	0	42	1	18	71	47	21	8
7	1	35	2	13	73	46	20	12
8	0	30	1	5	81	49	20	13
9	1	28	0	6	83	50	20	11
10	1	42	1	9	67	53	20	9
11	0	25	0	1	87	47	20	15
12	1	26	0	3	77	48	20	13
13	0	28	1	3	65	48	20	10
14	1	28	1	3	85	43	20	25
15	0	29	1	3	71	52	19	9
16	0	27	0	1	85	45	20	17
17	0	47	1	14	70	48	20	8
18	1	35	1	13	81	47	20	15
19	0	29	0	5	68	48	20	5
20	1	43	1	13	75	42	19	7
21	1	48	1	16	75	48	20	5
22	0	45	1	13	65	44	20	7
23	1	46	1	14	73	42	20	11
24	0	33	1	13	76	50	20	9
25	0	40	1	18	64	53	20	6
26	1	35	1	13	79	45	18	29
27	0	34	1	14	85	43	19	36
28	0	34	1	13	68	46	20	14
29	1	35	1	13	71	48	20	14
30	0	35	1	14	75	48	19	15
31	0	38	1	30	81	51	23	11
32	0	39	1	26	92	44	25	9
33	0	40	1	20	75	51	25	14
34	0	28	1	3	74	47	20	20
35	0	38	1	26	81	43	20	19



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

36	0	38	1	26	68	45	25	3
37	1	36	2	18	81	48	20	13
38	0	40	1	27	80	55	20	7
39	0	37	1	19	58	43	16	2
40	0	30	0	1	78	53	20	15
41	0	34	1	19	73	49	16	4
42	0	39	1	16	71	48	20	5
43	0	35	1	21	69	46	20	4
44	1	38	1	26	73	43	12	1
45	0	35	1	15	75	47	20	5
46	0	34	1	14	66	40	20	4
47	1	34	1	19	75	39	20	9
48	1	33	1	16	69	50	20	4
49	1	40	1	20	63	46	20	3
50	1	40	1	33	71	52	20	6
51	1	36	1	13	61	52	20	6
52	0	34	1	13	61	44	20	0
53	1	37	1	19	64	44	20	2
54	1	35	1	14	75	45	19	19
55	0	48	1	27	74	46	21	15
56	0	32	1	10	76	48	23	4
57	0	40	1	9	81	48	20	18
58	0	39	1	14	76	50	25	13
59	0	32	1	10	76	47	23	6
60	0	36	1	14	70	50	25	11
61	0	40	1	18	69	48	21	10
62	1	35	1	13	72	50	20	17
63	0	47	1	25	75	47	21	7
64	0	39	1	15	29	54	25	1
65	0	45	1	25	35	52	22	2
66	0		1	9	46	50	24	8
	0	36	1	14	49	51	25	7
	1	37	1	14	49	50	23	12
	1	37	1	15	41	48	20	12
	1	37	1	14	55	48	24	10
	0	39	1	16	53	48	22	5
	1	37	1	15	57	52	21	11
	0	37	1	14	61	49	24	9



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



74	1	35	1	13	64	52	24	13
75	0	36	1	13	59	49	24	15
76	1	27	0	2	66	40	20	27
77	1	25	0	1	81	45	20	27
78	1	26	1	1	69	42	21	29
79	1	35	1	13	69	48	22	10
80	1	33	1	9	65	49	21	9
81	0	35	1	18	73	45	20	31
82	1	33	1	18	81	49	23	39
83	1	37	1	18	80	49	25	19
84	1	35	1	18	75	44	20	25
85	0	40	1	14	61	54	25	31
86	1	40	1	18	70	52	20	31
87	0	45	1	18	70	43	22	38
88	0	44	1	18	79	45	20	30
89	0	50	0	13	83	43	25	29
90	1	42	1	18	94	44	20	36
91	0	47	1	10	92	50	19	33
92	0	36	1	14	41	53	25	6
93	0	35	1	13	65	46	21	12
94	0	31	1	6	67	48	20	10
95	0	36	1	14	69	49	21	8
96	0	35	1	13	69	49	20	9
97	1	36	1	14	60	48	25	26
98	0	36	1	13	71	48	20	11
99	1	35	1	14	74	45	22	21
100	1	34	1	13	57	48	22	18
101	1	40	1	19	67	52	25	4
102	0	34	1	13	67	53	23	5
	0	49	1	24	65	50	24	8
	0	38	1	16	53	48	20	13
	1	35	1	14	59	50	25	8
	0	28	0	5	74	50	20	6
	0	24	0	1	71	48	20	20
	0	26	0	1	69	50	21	21
	1	24	0	1	78	49	23	19
	0	35	1	14	75	50	20	9
	0	35	1	13	66	47	24	6



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

112	0	26	0	2	71	49	22	17
113	0	26	0	2	83	47	20	30
114	0	24	0	1	71	51	22	19
115	1	27	0	2	79	46	24	32
116	0	36	1	14	81	51	25	25
117	0	24	0	1	73	48	25	22
118	0	26	0	2	71	51	22	30
119	1	40	1	13	78	45	23	28
120	0	35	1	13	70	50	20	8
121	0	41	1	10	69	50	20	17
122	1	26	0	1	66	47	25	26
123	0	29	1	5	67	47	21	17
124	0	25	0	1	62	48	25	25
125	0	26	0	1	65	43	20	20
126	1	41	2	21	71	48	20	11
127	1	26	0	1	70	50	22	21
128	1	35	1	13	72	51	20	13
129	1	35	1	13	72	50	20	17
130	1	27	0	2	69	40	20	27
131	0	30	2	1	94	53	20	15
132	0	25	0	1	85	45	20	17
133	0	27	0	3	59	50	25	8
	1	24	0	1	71	47	25	26
	0	25	0	2	76	50	20	17
	1	25	1	2	68	43	20	20
	0	27	0	1	71	51	22	19
	0	24	0	1	71	48	20	20
	0	28	1	3	67	47	21	17



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

### Lampiran 3. *Output* Hasil SPSS

#### Analisis Univariat

##### a. Distribusi Karakteristik Karyawan

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	83	59.7	59.7	59.7
	Perempuan	56	40.3	40.3	100.0
Total		139	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muda	77	55.4	55.4	55.4
	Tua	62	44.6	44.6	100.0
Total		139	100.0	100.0	

**Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	31	22.3	22.3	22.3
	Bercerai	4	2.9	2.9	25.2
	Menikah	104	74.8	74.8	100.0
Total		139	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baru	39	28.1	28.1	28.1
		100	71.9	71.9	100.0
	Total	139	100.0	100.0	



b. Distribusi Beban Kerja Mental

		<b>Beban_Kerja</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	22	15.8	15.8	15.8
	Ringan	8	5.8	5.8	21.6
	Sedang	109	78.4	78.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

c. Distribusi Dukungan Sosial

		<b>Dukungan_Sosial</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Negati	24	17.3	17.3	17.3
	Positi	115	82.7	82.7	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

d. Distribusi Budaya Organisasi

		<b>Budaya_Organisasi</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Negatif	5	3.6	3.6	3.6
	Positif	134	96.4	96.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

e. Distribusi Stres Kerja

		<b>Stres Kerja</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	22	15.8	15.8	15.8
	Ringan	79	56.8	56.8	72.7
		38	27.3	27.3	100.0
	Total	139	100.0	100.0	



Analisis Bivariat

a. Pengaruh Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

**Jenis Kelamin \* Stres Kerja Crosstabulation**

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	Count	49	25	9	83
		% within Jenis Kelamin	59.0%	30.1%	10.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	62.0%	65.8%	40.9%	59.7%
	% of Total	35.3%	18.0%	6.5%	59.7%	
Perempuan	Count	Count	30	13	13	56
		% within Jenis Kelamin	53.6%	23.2%	23.2%	100.0%
		% within Stres Kerja	38.0%	34.2%	59.1%	40.3%
	% of Total	21.6%	9.4%	9.4%	40.3%	
Total	Count	Count	79	38	22	139
		% within Jenis Kelamin	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%	

**Likelihood Ratio Tests**

Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests		
	AIC of Reduced Model	BIC of Reduced Model	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	51.535	57.404	47.535	30.734	2	.000
	24.724	30.593	20.724	3.923	2	.141

is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The d by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of



b. Pengaruh Usia dengan Stres Kerja

**Usia \* Stres Kerja Crosstabulation**

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Usia	Muda	Count	33	31	13	77
		% within Usia	42.9%	40.3%	16.9%	100.0%
		% within Stres Kerja	41.8%	81.6%	59.1%	55.4%
		% of Total	23.7%	22.3%	9.4%	55.4%
Tua	Tua	Count	46	7	9	62
		% within Usia	74.2%	11.3%	14.5%	100.0%
		% within Stres Kerja	58.2%	18.4%	40.9%	44.6%
		% of Total	33.1%	5.0%	6.5%	44.6%
Total	Total	Count	79	38	22	139
		% within Usia	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%

**Likelihood Ratio Tests**

Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests		
	AIC of Reduced Model	BIC of Reduced Model	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	31.018	36.887	27.018	10.606	2	.005
Usia	38.043	43.912	34.043	17.631	2	.000



tic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model. The reduced model is formed by omitting an effect. The null hypothesis is that all parameters of that effect are

c. Pengaruh Status Pernikahan dengan Stres Kerja

**Status Pernikahan \* Stres Kerja Crosstabulation**

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Status Pernikahan	Belum	Count	5	17	9	31
	Menikah	% within Status Pernikahan	16.1%	54.8%	29.0%	100.0%
		% within Stres Kerja	6.3%	44.7%	40.9%	22.3%
		% of Total	3.6%	12.2%	6.5%	22.3%
	Menikah	Count	71	20	13	104
		% within Status Pernikahan	68.3%	19.2%	12.5%	100.0%
		% within Stres Kerja	89.9%	52.6%	59.1%	74.8%
	Bercerai	Count	3	1	0	4
		% within Status Pernikahan	75.0%	25.0%	.0%	100.0%
% within Stres Kerja		3.8%	2.6%	.0%	2.9%	
Total		% of Total	2.2%	.7%	.0%	2.9%
		Count	79	38	22	139
		% within Status Pernikahan	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total		%		
		% of Total	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%



### Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests		
	AIC of Reduced Model	BIC of Reduced Model	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	30.029	35.898	26.029	5.510	2	.064
Status_Pernikahan	50.842	56.711	46.842	26.323	2	.000

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.





d. Pengaruh Masa Kerja dengan Stres Kerja

**Masa Kerja \* Stres Kerja Crosstabulation**

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Masa Kerja	Baru	Count	7	23	9	39
		% within Masa Kerja	17.9%	59.0%	23.1%	100.0%
		% within Stres Kerja	8.9%	60.5%	40.9%	28.1%
		% of Total	5.0%	16.5%	6.5%	28.1%
Lama	Count	Count	72	15	13	100
		% within Masa Kerja	72.0%	15.0%	13.0%	100.0%
		% within Stres Kerja	91.1%	39.5%	59.1%	71.9%
		% of Total	51.8%	10.8%	9.4%	71.9%
Total	Count	Count	79	38	22	139
		% within Masa Kerja	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%

**Likelihood Ratio Tests**

Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests		
	AIC of Reduced Model	BIC of Reduced Model	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	30.940	36.809	26.940	10.959	2	.004
Masa_Kerja	56.933	62.802	52.933	36.952	2	.000

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced

model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that the coefficients for all effects are 0.



e. Pengaruh Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja

**Beban Kerja Mental \* Stres Kerja Crosstabulation**

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Beban Kerja Mental	Ringan	Count	7	1	0	8
		% within Beban Kerja Mental	87.5%	12.5%	.0%	100.0%
		% within Stres Kerja	8.9%	2.6%	.0%	5.8%
		% of Total	5.0%	.7%	.0%	5.8%
	Sedang	Count	66	28	15	109
		% within Beban Kerja Mental	60.6%	25.7%	13.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	83.5%	73.7%	68.2%	78.4%
		% of Total	47.5%	20.1%	10.8%	78.4%
	Berat	Count	6	9	7	22
		% within Beban Kerja Mental	27.3%	40.9%	31.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	7.6%	23.7%	31.8%	15.8%
		% of Total	4.3%	6.5%	5.0%	15.8%
Total	Count	79	38	22	139	
	% within Beban Kerja Mental	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%	
	% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%	



### Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests		
	AIC of Reduced Model	BIC of Reduced Model	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	52.715	58.584	48.715	30.429	2	.000
Beban_Kerja	35.058	40.927	31.058	12.772	2	.002

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.



f. Pengaruh Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

**Dukungan Sosial \* Stres Kerja Crosstabulation**

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Dukungan Sosial	Positif	Count	68	32	15	115
		% within Dukungan Sosial	59.1%	27.8%	13.0%	100.0%
		% within Stres Kerja	86.1%	84.2%	68.2%	82.7%
		% of Total	48.9%	23.0%	10.8%	82.7%
Negatif	Negatif	Count	11	6	7	24
		% within Dukungan Sosial	45.8%	25.0%	29.2%	100.0%
		% within Stres Kerja	13.9%	15.8%	31.8%	17.3%
		% of Total	7.9%	4.3%	5.0%	17.3%
Total	Total	Count	79	38	22	139
		% within Dukungan Sosial	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%

**Likelihood Ratio Tests**

Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests		
	AIC of Reduced Model	BIC of Reduced Model	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	58.283	64.151	54.283	38.248	2	.000
	3.501	29.370	19.501	3.467	2	.177

difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is the final model with one effect removed. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.



g. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Stres Kerja

**Budaya Organisasi \* Stres Kerja Crosstabulation**

			Stres Kerja			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Budaya Organisasi	Positif	Count	75	38	21	134
		% within Budaya Organisasi	56.0%	28.4%	15.7%	100.0%
		% within Stres Kerja	94.9%	100.0%	95.5%	96.4%
		% of Total	54.0%	27.3%	15.1%	96.4%
	Negatif	Count	4	0	1	5
		% within Budaya Organisasi	80.0%	.0%	20.0%	100.0%
		% within Stres Kerja	5.1%	.0%	4.5%	3.6%
		% of Total	2.9%	.0%	.7%	3.6%
	Total	Count	79	38	22	139
		% within Budaya Organisasi	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%
		% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	56.8%	27.3%	15.8%	100.0%

**Likelihood Ratio Tests**

Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests		
	AIC of Reduced Model	BIC of Reduced Model	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	49.333	55.202	45.333	33.757	2	.000
	18.849	24.718	14.849	3.273	2	.195



Optimization Software:  
www.balesio.com

the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model.

ned by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all

re 0.

## Analisis Multivariat

### Parameter Estimates

Stres Kerja <sup>a</sup>	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
							Lower Bound	Upper Bound
Sedang Intercept	-.081	.784	.011	1	.918			
Usia	-.692	.586	1.393	1	.238	.501	.159	1.579
Status_Pernikahan	-.660	.704	.879	1	.349	.517	.130	2.054
Masa_Kerja	-1.934	.744	6.754	1	.009	.145	.034	.622
Beban_Kerja	1.361	.584	5.426	1	.020	3.900	1.241	12.255
Berat Intercept	-1.294	.887	2.126	1	.145			
Usia	.272	.688	.156	1	.693	1.312	.341	5.055
Status_Pernikahan	-1.711	.935	3.347	1	.067	.181	.029	1.130
Masa_Kerja	-.934	1.030	.822	1	.365	.393	.052	2.959
Beban_Kerja	1.761	.609	8.358	1	.004	5.818	1.763	19.199

a. The reference category is: Ringan.



## Lampiran 4. Lembar Perbaikan Proposal



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
Sekretariat : Jl. P. Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245 Fax : 586013  
e-mail : [dekam@fkm.unhas.ac.id](mailto:dekam@fkm.unhas.ac.id) Website : [www.unhas.ac.id](http://www.unhas.ac.id)

### LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL

Nama : Andi Zahra Alya Sapirah  
NIM : K011201211  
Hari/Tgl : Jumat, 22 Maret 2024  
Pukul : 10.00 – 11.30 Wita  
Tempat : Ruang Rapat Departemen K3 Lt.3 FKM Unhas  
Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)  
Judul : Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

No	Nama Dosen Penguji	Hal-Hal Yang perlu Diperbaiki	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes	1. Tambahkan variabel faktor psikososial 2. Perbaiki kuesioner	
2	Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes	1. Spesifikkan kuesioner, mengikuti kondisi di lapangan	
3	Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM	1. Selaraskan tujuan penelitian dengan hipotesis 2. Selaraskan kerangka teori dan kerangka konsep 3. Hitung kembali besar sampel. Gunakan proporsi 5% 4. Skala pengukuran variabel semuanya nominal 5. Tuliskan referensi instrumen di bawah instrumen yang digunakan 6. Perbaiki konsistensi judul	
4	Dr. Indra Fajarwati Ibnu, SKM., MA	1. Penelitian fokusnya faktor psikososial, maka tambahkan variabel faktor psikososial 2. Tambahkan penjelasan tentang variabel yang diambil pada latar belakang 3. Kategorikan sumber dan jenis	





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

Sekretariat : Jl. P. Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245 Fax : 586013  
e-mail : [dekan@fkm.unhas.ac.id](mailto:dekan@fkm.unhas.ac.id) Website : [www.unhas.ac.id](http://www.unhas.ac.id)

		<p>dukungan pada kuesioner dukungan sosial</p> <ol style="list-style-type: none"><li>4. Selaraskan tujuan khusus dengan hipotesis penelitian</li><li>5. Kriteria objektif variabel dukungan sosial ubah menjadi dukungan positif dan dukungan negatif</li><li>6. Tambahkan <i>informed consent</i></li><li>7. Modifikasi DASS-21 menyesuaikan dengan tempat penelitian</li><li>8. Tambahkan informasi pendidikan terakhir pada biodata di kuesioner.</li></ol>	
--	--	--	--

Makassar, 22 Maret 2024

Pembimbing I,

Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes





## Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,  
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 03267/UN4.14.1/PT.01.04/2024  
Lampiran: 1 (Satu) Lembar  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

23 April 2024

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Sulawesi Selatan  
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan  
di-Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada:

Nama Mahasiswa : Andi Zahra Alya Sapirah  
Nomor Pokok : K011201211  
Program Studi : SI - Kesehatan Masyarakat  
Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)  
Judul Penelitian : Faktor Psikososial Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar  
Lokasi Penelitian : Bandar Udara Wilayah V Makassar  
Tim Pembimbing : 1. Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, S.KM., M.Kes  
2. Prof. Dr. Atjo Wahyu, S.KM., M.Kes  
No. Telp : 0877-3757-4654

Demikian surat permohonan izin ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami sampaikan banyak terima kasih.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, S.KM., M.Kes  
NIP 19760407 200501 1 004

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi SI Kesehatan Masyarakat
3. Kepala Bagian Tata Usaha
4. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
5. Mahasiswa yang bersangkutan



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

© Pada 5 April 2017 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan aset bernilai yang sah,"  
dengan secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh SSN.



## Lampiran 6. Surat Izin dari PTSP Sulawesi Selatan



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulseprov.go.id> Email : [ptsp@sulseprov.go.id](mailto:ptsp@sulseprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : **9483/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.  
Lampiran : - Kepala Kantor Otoritas Bandar Udara  
Perihal : **Izin penelitian** Wilayah V Makassar

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor :  
03267/UN4.14.1/PT.01.04/2024 tanggal 23 April 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti  
dibawah ini:

N a m a : **ANDI ZAHRA ALYA SAPIRAH**  
Nomor Pokok : **K011201211**  
Program Studi : **Kesehatan Masyarakat**  
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**  
Alamat : **Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar**  
**PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI,  
dengan judul :

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

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **01 Mei s/d 01 Juni 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud  
dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 24 April 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**  
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth  
1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;  
2. Peringgal.



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## Lampiran 7. Surat Izin dari Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar



### KEMENTERIAN PERHUBUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR

JL. OTORITAS BANDARA NO. 5  
MAROS, SULAWESI SELATAN 90552

TELP : (0411) 3656222	FAX : (0411) 3656221
: (0411) 3656222	Email : otban_wil.v@dephub.go.id
	Website : www.otban5.com

Nomor : UM.002/2/11/KOBU-V-2024 Makassar, 13 Mei 2024  
Klasifikasi : -  
Lampiran : -  
Hal : Persetujuan Pengambilan Data Awal Penelitian

Yth. Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin

Berdasarkan Surat Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat nomor : 01050/UN4.14.7/PT.01.04/2024 tanggal 1 Februari 2024 perihal Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak berkeberatan dan menerima permohonan dimaksud selama yang bersangkutan memiliki kedisiplinan dan mentaati peraturan yang berlaku di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, dalam rangka menyusun SKRIPSI penyelesaian tugas akhir bagi mahasiswa;

Nama : Andi Zahra Alya Sapirah  
Nomor Pokok : K011201211  
Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)  
Judul Tugas : Faktor Psikososial Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja  
Akhir : Karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

Sehubungan dengan kegiatan tersebut di atas, transportasi dan konsumsi selama melakukan penelitian menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Kantor,  
  
Haris Suryomulyono  
NIP. 19740430 200312 1 001

- Tembusan;
1. Kepala Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar;
  2. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
  3. Yang bersangkutan.

BerAKHLAK

EWAKO

Pelayanan Berbasis Kompetensi, Berkeadilan, Berkeadilan, Berkeadilan



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian



Penjelasan mengenai cara pengisian kuesioner



Mendampingi responden saat pengisian kuesioner



Responden mengisi kuesioner



Responden mengisi kuesioner



## Lampiran 9. Riwayat Hidup

### RIWAYAT HIDUP PENELITI



#### A. DATA PRIBADI

Nama : Andi Zahra Alya Sapirah  
NIM : K011201211  
Tempat, Tanggal Lahir : Bulukumba, 02 Juni 2002  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Titang 2 No. 10, Ela-Ela, Ujung Bulu, Bulukumba  
E-mail : [alyasafirah61@gmail.com](mailto:alyasafirah61@gmail.com)  
No. Handphone : 087737574654

#### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 10 Ela-Ela (2007-2013)
2. SMP Negeri 1 Bulukumba (2013-2016)
3. SMA Negeri 1 Bulukumba (2016-2019)
4. S1 Kesehatan Masyarakat (K3) Universitas Hasanuddin (2020-2024)

