

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2016). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El Dinar*, 3(1), 27–40. <https://doi.org/10.18860/ed.v3i1.3336>
- Ahmed, Ashfaq dan Ramzan, Muhammad. (2014). *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. *OSR 23 Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), PP 61-68
- Amanda R., Enjang S., Hidayati D E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*. Vol. 8, No. 4, Oktober 2022.
- Andini, Fauzia. 2015. Risk Factors Of Low Back Pain In Workers. *J MAJORITY*. Volume 4 Nomor 1. Januari 2015.
- Chandra, Riny Dan Dody Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1.
- Dariyo, Agoes. 2004. Psikologi Perkembangan Remaja. Bogor: Ghalia Indonesia
- Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI: 2009.
- Gibson, Ivanchevich, and Donelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1 Edisi Kedelapan. Jakarta : Binarupa Aksara
- Gurning O. A., Kurniawidjaja L. M. 2014. *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Konstruksi di Proyek Pembangunan Ruko Cikarang Central City Tahun 2014*. Universitas Indonesia.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15–22.
- Hart dan Staveland. 1988. *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. Dalam Subjective Scales of Effort and Workload Assessment, Sherehiy dan Karwowski. University of Louisville.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- HSE (2019) 'Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain , 2019', Annual Statistics
- ILO. (2016). Psychosocial Risk and Work-related Stress. [http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotionand-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotionand-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm)
- Irkhani dan Lazwar, F. 2015. Factor Associated with Job Stress in Divers at PT X.', *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), pp. 54–63
- Jyoti, Vyas Bajpai., Dave, Trupti Vyas., dan Bajpai, Siddharth. (2015). *A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector*. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*. Volume 1, Issue 11, April 2015
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kotteeswari, M dan Sharief, S Tameem. (2014). *Job Stress and Its Impact on Employees' Performance: A Study with Reference to Employees Working*

- in BPOS. International Journal of Business and Administration Research Review*, Vol.2, Issue.4, Jan-March, 2014
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*, 8 Edition. McGraw-Hill/Irwin, Boston, p. 147
- Nash, M.(1985). *Managing Organizational Performance*. JosseyBass, San Francisco, CA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, Muhammad., Fida, Sabtain., Nasir, Saima., dan Ahmad, Zubair. (2011). *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly* 2011, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- Martel, J (2005), "*Mental Health at Work from defining to solving the problem*", *Occupational Health and Safety Management at Universite Laval, Quebec, Canada*.
- Muis, M. Nai'em MF, Arsin AA, Darwis AM, Thamrin Y, Hans NA. "*The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Work Performance of Female Employees*." *Gaceta Sanitaria* 35(2018); 2021. S90–93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>.
- Nisak, K. 2014. *Hubungan Masa Kerja Tenaga Pembuatan Mebel Dengan Terjadinya Gangguan Saluran Pernapasan Pada Pekerja Home Industry Mebel Di Kecamatan Turen Kabupaten Malang*. [Thesis]. Malang: University of Muhammadiyah
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Rineka Cipta
- Okta Wisudawati Harrisma Dan Andre Dwijanto Witjaksono, *Pengaruh Stres Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja, Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priyanto, Hadi. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6, No. 2, 2018: 163-174
- Priyanto, 2014. *Konsep Manajemen Stres*, Yogyakarta: Nuha medika
- Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) (2018). *Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian RI tahun 2018*. [http://www.depkes.go.id/resources/download/infoterkini/materi\\_rakorpop\\_2018/Hasil%20Riskesdas%202018.pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/infoterkini/materi_rakorpop_2018/Hasil%20Riskesdas%202018.pdf)
- Riyadi, Slamet. (2015). *Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera*. *OSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 20, Issue 2, Ver. 1 (Feb. 2015), PP 52-57
- Robbins, Stephen & A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. (Organizational Behaviour). Edisi 15. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Saam dan Wahyuni. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Depok: Rajawali Pers
- Saranani, Fajar. (2015). *Role Conflict and Stress Effect on The Performance of Employees Working in Public Works Department*. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Volume 4, Issue 6, PP.01-10, June - 2015

- Suma'mur, P., 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. Agung Seto. Jakarta.
- Suma'mur. 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, R.A., Jayanti Siswi, Kurniawan Bina. (2021). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Pabrik Tahu X Semarang*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* Vol 9 No. 1, Januari 2021. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Tarwaka (2014) *Ergonomi Industri : Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- The American Institute of Stress (2018) *Workplace Stress*. Available at: <http://www.stress.org/workplace-stress/>
- Tirta, Dwi P., Nurbeti Novie., Armyanti Ita. (2015). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres Pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015*. *Jurnal Cerebellum*. Vol. 2, No. 3. Agustus 2016.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Wahyuni, Utami, dan Ruhana. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International,Tbk. Daihatsu Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No.1, Hal. 1-10.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widyastuti, Niken. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. IV, No. 2, Juni 2015, hal. 15-27.

# LAMPIRAN

**PROGRAM PASCASARJANA  
DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
TAHUN 2023**



**KUESIONER DAN LEMBAR PENGUKURAN PENELITIAN**

*Bismillahirrahmanirahim*

Saya adalah mahasiswa jurusan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Universitas Hasanuddin yang sedang Menyusun tugas akhir (Tesis) untuk mendapatkan gelar Magister Keselamatan Kesehatan Kerja. Kuesioner ini mengenai Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Mohon kesediaanya untuk mengisi kuesioner ini sesuai kondisi adan yang sebenarnya. Data dalam kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaanya. Atas partisipasi saudara saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,  
Sitti Rahmah Nabilah Siswadi

Hari/Tanggal :

No. Responden :

**A. Identitas Responden**

Nama :

Unit Kerja :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Masa Kerja : Tahun

Lama Kerja : Jam

## B. Pengukuran Stress Kerja

Mohon diberikan petunjuk Bapak/Ibu/Sdr(i), setujukah jika faktor-faktor di bawah ini menyebabkan stres kerja para karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

Tuliskanlah didekat pertanyaan tersebut angka sesuai (1-7) yang anda anggap paling tepat untuk menilai seringnya kondisi tersebut menjadi sumber stres bagi anda.

Tulis angka :

- 1 : Bila kondisi yang diuraikan **tak pernah** menimbulkan stres
- 2 : Bila kondisi yang diuraikan **jarang sekali** menimbulkan stres.
- 3 : Bila kondisi yang diuraikan **jarang** menimbulkan stress.
- 4 : Bila kondisi yang diuraikan **kadang-kadang** menimbulkan stres.
- 5 : Bila kondisi yang diuraikan **sering** menimbulkan stres.
- 6 : Bila kondisi yang diuraikan **sering sekali** menimbulkan stres.
- 7 : Bila kondisi yang diuraikan **selalu** menimbulkan stres.

No	Pertanyaan	Penilaian						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Saat saya kesulitan dalam mengerjakan tugas tidak ada karyawan lain yang membantu dalam memecahkan masalah.							
2	Sering mendapatkan teguran dari manager/atasan							
3	Saya harus membawa pulang pekerjaan kerumah setiap sore hari atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu							
4	Saya kurang berkomunikasi antar karyawan saat mengerjakan tugas.							
5	Atasan saya memberikan tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan							
6	Saya bertanggung jawab untuk perkembangan karyawan lain.							
7	Tidak jelas kepada siapa saya harus melapor dan atau siapa yang melapor kepada saya							

8	Saya adalah penghubung antara atasan dengan karyawan yang lain							
9	Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan yang tidak penting yang menyita waktu saya							
10	Beban kerja saya terlalu banyak							
11	Tempat kerja saya dekat dengan area pekerjaan yang bising							
12	Kurangnya tersedia ruang kerja atau ruang kerja yang terlalu sempit.							
13	Ruang kerja yang digunakan terlalu gelap/kurang pencahayaan lampu ataupun pencahayaan alami.							
14	Ruang tempat kerja menggunakan material yang dapat mengganggu kesehatan seperti penggunaan jenis cat dan sebagainya							
15	Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan							
16	Jeda waktu istirahat dalam bekerja sangat singkat.							
17	Tidak ada pemisah tempat kerja antar karyawan, yang salah satu dampaknya bising dan dapat mengganggu privacy.							
18	Saya bertindak atau membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain							
19	Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari saya							

20	Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain							
21	Jumlah karyawan dan sumberdaya yang terbatas mengakibatkan tuntutan pekerjaan yang lebih berat.							
22	Saya mempunyai penghasilan dibawah pekerja lainnya							
23	Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan saya							
24	Tanggung jawab saya dalam pekerjaan ini lebih mengenai orang daripada barang							
25	Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam memenuhi tujuan organisasi secara keseluruhan							
26	Saya menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih							
27	Saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala							
28	Saya kurang terlatih dan/atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas saya secara mandiri atau sendiri							
29	Saya merasa karir saya tidak berkembang							
30	Saya bertanggung jawab atas hari depan (masa depan) orang lain							
<b>TOTAL</b>								

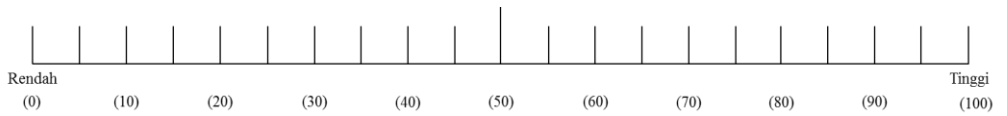
### C. Pengukuran Beban Kerja (Kuesioner NASA-TLX)

Berilah lingkaran pada nilai 0-100 yang ada pada kuesioner yang anda anggap paling tepat untuk menilai kondisi beban kerja yang anda alami



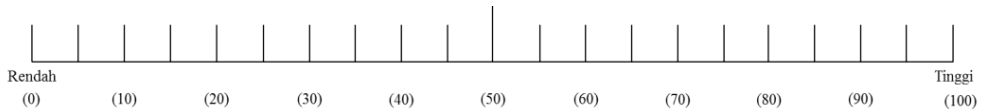
1. **Kebutuhan Mental (*Mental Demand*)**

Seberapa besar usaha mental yang bapak/ibu/sdr(i) butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



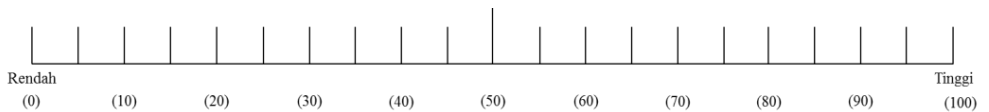
2. **Kebutuhan Fisik (*Physical Demand*)**

Seberapa besar usaha fisik yang bapak/ibu/sdr(i) butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



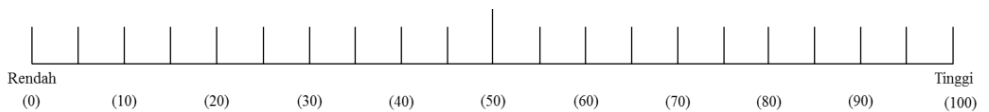
3. **Kebutuhan Waktu (*Temporal Demand*)**

Seberapa besar tekanan yang bapak/ibu/sdr(i) rasakan berkaitan dengan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



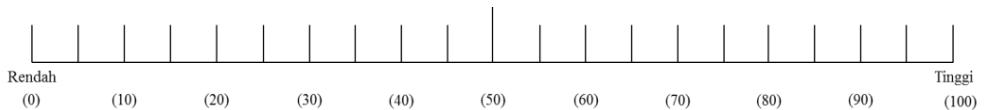
4. **Performansi (*Own Performance*)**

Seberapa besar tingkat keberhasilan yang bapak/ibu/sdr(i) butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



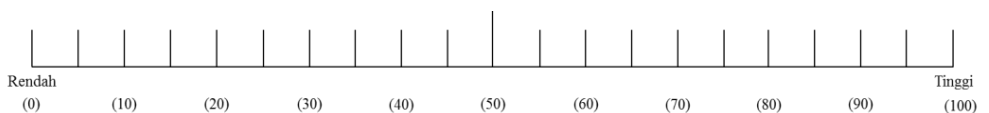
5. **Usaha (*Effort*)**

Seberapa besar kerja mental dan fisik yang bapak/ibu/sdr(i) butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



6. **Tingkat Stres (*Frustration*)**

Seberapa besar kecemasan, perasaan tertekan, dan stres yang bapak/ibu/sdr(i) rasakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?



#### D. Pengukuran Kepuasan Kerja

Silakan Bapak/Ibu/Sdr tunjukkan seberapa besar tingkat kepuasan anda terhadap pekerjaan saat ini melalui pernyataan berikut, dengan memberi tanda cek (√) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan anda

**Keterangan:**

Sangat Tidak Puas : STP

Tidak Puas : TP

Netral : N

Puas : P

Sangat Puas : SP

No	Pertanyaan	STP	TP	CP	P	SP
1.	Kesibukan dari kegiatan kerja yang dilakukan sehari-hari					
2.	Pencapaian terhadap prestasi yang didapatkan dari pekerjaan					
3.	Kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan					
4.	Kesempatan untuk dapat menjadi "seseorang" dalam lingkungan kerja					
5.	Kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja					
6.	Kesempatan menggunakan wewenang yang dimiliki terhadap orang lain (rekan kerja)					
7.	Kebijakan (aturan) perusahaan yang diterapkan					
8.	Antara gaji yang diterima dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan					
9.	Hubungan berinteraksi dengan sesama rekan kerja					
10.	Kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang dilakukan					
11.	Kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
12.	Pekerjaan memberikan ketetapan (keamanan) yang stabil					
13.	Kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain					
14.	Kemampuan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani					

15.	Pujian yang saya dapatkan atas kerjaan yang diselesaikan					
16.	Kebebasan untuk menggunakan penilaian diri sendiri					
17.	Cara atasan menangani keluhan para karyawan					
18.	Pengawasan atasan mengenai hal-hal teknis					
19.	Kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda (selingan), seperti seni & Olah Raga					
20.	Kondisi lingkungan kerja, seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan					

### E. Pengukuran Kinerja Karyawan

Berilah tanda (✓) pada pernyataan dibawah ini :

**Keterangan:**

Sangat Tidak Setuju : STS

Tidak Setuju : TS

Ragu - ragu : R

Setuju : S

Sangat Setuju : SS

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
2.	Saya selalu ingin mengerjakan segala pekerjaan dengan rapi agar mendapat hasil yang maksimal					
3.	Saya berusaha mencapai target yang ditentukan perusahaan					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu kerja yang telah dijadwalkan					
6.	Saya merasa cepat tanggap saat diberi pekerjaan					
7.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan tanpa perlu banyak instruksi dari atasan saya					
8.	Saya selalu mengajukan ide-ide saat pertemuan dengan atasan saya					

9.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan pekerja lainnya					
10.	Saya mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi					
11.	Saya tetap fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun atasan tidak di tempat					
12.	Saya selalu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
13.	Semenjak pertama kali masuk di perusahaan ini saya selalu semangat dalam bekerja					
14.	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja					
15.	Saya mampu menerima kritikan dan saran atas hasil kerja yang saya kerjakan					

# Lampiran 1. Surat Rekomendasi Permohonan Etik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
Jln. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,  
E-mail : [fkm.unhas@gmail.com](mailto:fkm.unhas@gmail.com), website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

## REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 2139/UN4.14.1/TP.01.02/2023

Tanggal : 17 Februari 2023

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No.Protokol	10223062036	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	<b>Sitti Rahmah Nabilah Siswadi</b>	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	<b>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)</b>		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	10 Februari 2023
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	10 Februari 2023
Tempat Penelitian	<b>PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)</b>		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku <b>17 Februari 2023 Sampai 17 Februari 2024</b>	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal <b>17 Februari 2023</b>
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal <b>17 Februari 2023</b>

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



## Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

							
Nomor	050/IKI-SDM / II / 2023						
Lampiran	-						
Perihal	Penelitian						
Kepada Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Di - <u>Tempat</u>							
Dengan Hormat,							
Menindaklanjuti Surat Bapak Nomor 20260/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 22 Februari 2023 Perihal Penelitian, maka bersama ini disampaikan bahwa PT Industri Kapal Indonesia (Persero) dapat menyetujui dan memberikan kesempatan terhitung mulai tanggal 27 Februari 2023 s.d 27 Maret 2023, kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :							
No.	Nama	Stambuk	Judul				
1.	Siti Rahmah Nabulah Siswandi	K032211010	"Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)"				
Hal yang perlu dipatuhi selama menjalankan Penelitian adalah sebagai berikut :							
<ul style="list-style-type: none"><li>- Peserta Penelitian terlebih dahulu melapor pada Departemen SDM untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut.</li><li>- Peserta Penelitian diharuskan mematuhi semua ketentuan perusahaan.</li><li>- Peserta Penelitian diharuskan memakai pakaian seragam, Pakaian Kerja, tanda pengenalan (atribut) seperti, Khusus pria rambut tidak melewati krah baju serta memakai helm pengaman.</li><li>- Peserta Penelitian apabila tertimpa Musibah / kecelakaan kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) hanya dapat memberikan pertolongan pertama pada poliklinik perusahaan dan perawatan lanjutan menjadi tanggungan yang bersangkutan.</li><li>- Peserta Penelitian mengasuransikan diri.</li><li>- Peserta Penelitian setelah selesai melaksanakan Penelitian diwajibkan menyerahkan 1 (satu) rangkap laporannya pada SDM.</li></ul>							
Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.							
Makassar, 21 Februari 2023							
							
Ir. H. Yandi Yanti Saleh, MM Manager SDM							
Cc							
<ol style="list-style-type: none"><li>1. GM. Produksi</li><li>2. Anug</li></ol>							
<p style="text-align: center;"><b>Amanah – Kompeten – Harmonis – Loyal – Adaptif – Kolaboratif</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)</b></p> <table border="0"><tr><td> Kantor Pusat Jl. H. Djuanda No. 100 Jakarta 10110 Telp. (021) 4201-1000 Fax. (021) 4201-1001</td><td> Kantor Pusat &amp; Galangan Makassar Jl. G. I. Siakabaja No. 100 Makassar 90904 Telp. (0411) 4201-1000 Fax. (0411) 4201-1001</td><td> Unit Duk &amp; Galangan Btmg Jl. G. I. Siakabaja No. 100 Makassar 90904 Telp. (0411) 4201-1000 Fax. (0411) 4201-1001</td><td> Kantor Perwakilan Jababko Raya Akmul Senen Blok C 12 A Jl. Senen Raya, Senen Road 10410 Telp. (021) 4201-1000</td></tr></table>				 Kantor Pusat Jl. H. Djuanda No. 100 Jakarta 10110 Telp. (021) 4201-1000 Fax. (021) 4201-1001	 Kantor Pusat & Galangan Makassar Jl. G. I. Siakabaja No. 100 Makassar 90904 Telp. (0411) 4201-1000 Fax. (0411) 4201-1001	 Unit Duk & Galangan Btmg Jl. G. I. Siakabaja No. 100 Makassar 90904 Telp. (0411) 4201-1000 Fax. (0411) 4201-1001	 Kantor Perwakilan Jababko Raya Akmul Senen Blok C 12 A Jl. Senen Raya, Senen Road 10410 Telp. (021) 4201-1000
 Kantor Pusat Jl. H. Djuanda No. 100 Jakarta 10110 Telp. (021) 4201-1000 Fax. (021) 4201-1001	 Kantor Pusat & Galangan Makassar Jl. G. I. Siakabaja No. 100 Makassar 90904 Telp. (0411) 4201-1000 Fax. (0411) 4201-1001	 Unit Duk & Galangan Btmg Jl. G. I. Siakabaja No. 100 Makassar 90904 Telp. (0411) 4201-1000 Fax. (0411) 4201-1001	 Kantor Perwakilan Jababko Raya Akmul Senen Blok C 12 A Jl. Senen Raya, Senen Road 10410 Telp. (021) 4201-1000				

### Lampiran 3. Dokumentasi Kegiatan Penelitian



Gambar 1. Dokumentasi wawancara serta pengisian kuesioner terhadap karyawan



Gambar 2. Dokumentasi pengukuran beban kerja menggunakan *fingertip pulse oximeter*











KP18	Pearson Correlation	.186	.225	.362	.124	.150	.620*	.673**	.231	.211	.167	.186	.452	.439	.905**	.654**	.702**	.465	1	.658**	.783**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.508	.419	.185	.660	.593	.014	.006	.408	.450	.553	.508	.091	.102	.000	.008	.004	.081		.008	.001	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP19	Pearson Correlation	.197	.491	.031	.419	.261	.312	.467	.184	.179	-	.099	.596*	.432	.514	.337	.313	.415	.658**	1	.494	.577*
	Sig. (2-tailed)	.481	.063	.914	.120	.348	.258	.079	.512	.524	.880	.727	.019	.108	.050	.219	.256	.124	.008		.061	.024
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP20	Pearson Correlation	.267	.240	.038	.160	.157	.594*	.659**	.000	.375	.174	.000	-	.084	.804**	.490	.482	.281	.783**	.494	1	.589*
	Sig. (2-tailed)	.337	.389	.894	.569	.576	.019	.008	1.000	.168	.534	1.000	.887	.766	.000	.064	.069	.310	.001	.061		.021
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total Keuasan	Pearson Correlation	.569*	.616*	.520*	.658**	.604*	.731**	.678**	.577*	.607*	.575*	.558*	.550*	.637*	.744**	.733**	.835**	.612*	.748**	.577*	.589*	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.014	.047	.008	.017	.002	.005	.024	.016	.025	.031	.034	.011	.001	.002	.000	.015	.005	.021	.024	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





KN12	Pearson Correlation	.471	.326	.310	.320	.064	.560*	.480	.233	.384	.403	.669**	1	.688**	.373	.300	.693**
	Sig. (2-tailed)	.076	.236	.261	.245	.821	.030	.070	.404	.158	.137	.006		.005	.171	.277	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KN13	Pearson Correlation	.688**	.545*	.195	.452	.240	.518*	.678**	.478	.413	.169	.287	.688**	1	.287	.520*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.005	.035	.487	.091	.389	.048	.005	.072	.126	.548	.299	.005		.299	.047	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KN14	Pearson Correlation	.161	.128	.273	-.071	.176	.214	.291	.065	.483	.473	.366	.373	.287	1	.693**	.555*
	Sig. (2-tailed)	.567	.650	.325	.803	.529	.443	.293	.817	.068	.075	.180	.171	.299		.004	.032
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KN15	Pearson Correlation	.138	.061	.393	-.034	.200	.303	.329	.232	.370	.227	.122	.300	.520*	.693**	1	.538*
	Sig. (2-tailed)	.624	.829	.148	.905	.475	.272	.231	.405	.174	.417	.666	.277	.047	.004		.039
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total Kinerja	Pearson Correlation	.688**	.596*	.575*	.554*	.574*	.596*	.750**	.701**	.747**	.556*	.675**	.693**	.735**	.555*	.538*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.019	.025	.032	.025	.019	.001	.004	.001	.031	.006	.004	.002	.032	.039	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	16

## Analisis Univariat

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30	28	26.9	26.9	26.9
31 - 40	23	22.1	22.1	49.0
41 - 50	25	24.0	24.0	73.1
>50	28	26.9	26.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5thn	35	33.7	33.7	33.7
>5thn	69	66.3	66.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

### Stress Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Stress Ringan	26	25.0	25.0	25.0
Stress Sedang	35	33.7	33.7	58.7
Stress Berat	43	41.3	41.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

### Beban Mental

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	6	5.8	5.8	5.8
Sedang	23	22.1	22.1	27.9
Tinggi	75	72.1	72.1	100.0
Total	104	100.0	100.0	

### Beban Fisik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak terjadi kelelahan	93	89.4	89.4	89.4
Diperlukan Perbaikan	11	10.6	10.6	100.0
Total	104	100.0	100.0	



### Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	12	11.5	11.5	11.5
Sedang	67	64.4	64.4	76.0
Tinggi	25	24.0	24.0	100.0
Total	104	100.0	100.0	

### Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik	16	15.4	15.4	15.4
Sedang	39	37.5	37.5	52.9
Baik	49	47.1	47.1	100.0
Total	104	100.0	100.0	

### Analisis Bivariat

#### Usia\*Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Usia 21 - 30	Count	9	15	4	28
	% within Usia	32.1%	53.6%	14.3%	100.0%
	% of Total	8.7%	14.4%	3.8%	26.9%
31 - 40	Count	2	17	4	23
	% within Usia	8.7%	73.9%	17.4%	100.0%
	% of Total	1.9%	16.3%	3.8%	22.1%
41 - 50	Count	1	15	9	25
	% within Usia	4.0%	60.0%	36.0%	100.0%
	% of Total	1.0%	14.4%	8.7%	24.0%
>50	Count	0	20	8	28
	% within Usia	0.0%	71.4%	28.6%	100.0%
	% of Total	0.0%	19.2%	7.7%	26.9%
Total	Count	12	67	25	104
	% within Usia	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%
	% of Total	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%

### Masa Kerja\*Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Masa Kerja <5thn	Count	11	21	3	35
	% within Masa Kerja	31.4%	60.0%	8.6%	100.0%
	% of Total	10.6%	20.2%	2.9%	33.7%
>5thn	Count	1	46	22	69
	% within Masa Kerja	1.4%	66.7%	31.9%	100.0%
	% of Total	1.0%	44.2%	21.2%	66.3%
Total	Count	12	67	25	104
	% within Masa Kerja	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%
	% of Total	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%

### Stress Kerja\*Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Stress Ringan	Count	7	14	5	26
	% within Stress	26.9%	53.8%	19.2%	100.0%
	% of Total	6.7%	13.5%	4.8%	25.0%
Stress Sedang	Count	2	22	11	35
	% within Stress	5.7%	62.9%	31.4%	100.0%
	% of Total	1.9%	21.2%	10.6%	33.7%
Stress Berat	Count	3	31	9	43
	% within Stress	7.0%	72.1%	20.9%	100.0%
	% of Total	2.9%	29.8%	8.7%	41.3%
Total	Count	12	67	25	104
	% within Stress	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%
	% of Total	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%

### Beban Mental\*Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
BebanMental	Ringan	Count	2	3	1	6
		% within Beban Mental	33.3%	50.0%	16.7%	100.0%
		% of Total	1.9%	2.9%	1.0%	5.8%
	Sedang	Count	6	13	4	23
		% within Beban Mental	26.1%	56.5%	17.4%	100.0%
		% of Total	5.8%	12.5%	3.8%	22.1%
	Tinggi	Count	4	51	20	75
		% within Beban Mental	5.3%	68.0%	26.7%	100.0%
		% of Total	3.8%	49.0%	19.2%	72.1%
Total	Count	12	67	25	104	
	% within Beban Mental	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%	
	% of Total	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%	

### Beban Fisik\*Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
BebanFisik	Tidak terjadi kelelahan	Count	12	60	21	93
		% within Beban Fisik	12.9%	64.5%	22.6%	100.0%
		% of Total	11.5%	57.7%	20.2%	89.4%
	Diperlukan Perbaikan	Count	0	7	4	11
		% within Beban Fisik	0.0%	63.6%	36.4%	100.0%
		% of Total	0.0%	6.7%	3.8%	10.6%
	Total	Count	12	67	25	104
		% within Beban Fisik	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%
		% of Total	11.5%	64.4%	24.0%	100.0%

### Usia\*Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan			Total
		kurang baik	sedang	baik	
Usia 21 - 30	Count	10	10	8	28
	% within Usia	35.7%	35.7%	28.6%	100.0%
	% of Total	9.6%	9.6%	7.7%	26.9%
31 - 40	Count	3	11	9	23
	% within Usia	13.0%	47.8%	39.1%	100.0%
	% of Total	2.9%	10.6%	8.7%	22.1%
41 - 50	Count	1	6	18	25
	% within Usia	4.0%	24.0%	72.0%	100.0%
	% of Total	1.0%	5.8%	17.3%	24.0%
>50	Count	2	12	14	28
	% within Usia	7.1%	42.9%	50.0%	100.0%
	% of Total	1.9%	11.5%	13.5%	26.9%
Total	Count	16	39	49	104
	% within Usia	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%
	% of Total	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%

### Masa Kerja\*Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan			Total
		kurang baik	sedang	baik	
Masa Kerja <5thn	Count	13	14	8	35
	% within Masa Kerja	37.1%	40.0%	22.9%	100.0%
	% of Total	12.5%	13.5%	7.7%	33.7%
>5thn	Count	3	25	41	69
	% within Masa Kerja	4.3%	36.2%	59.4%	100.0%
	% of Total	2.9%	24.0%	39.4%	66.3%
Total	Count	16	39	49	104
	% within Masa Kerja	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%
	% of Total	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%

### Stress\*Kinerja Karyawan

Stress	Stress Ringan	Count	Kinerja Karyawan			Total
			kurang baik	sedang	baik	
		Count	7	10	9	26
		% within Stress	26.9%	38.5%	34.6%	100.0%
		% of Total	6.7%	9.6%	8.7%	25.0%
	Stress Sedang	Count	2	15	18	35
		% within Stress	5.7%	42.9%	51.4%	100.0%
		% of Total	1.9%	14.4%	17.3%	33.7%
	Stress Berat	Count	7	14	22	43
		% within Stress	16.3%	32.6%	51.2%	100.0%
		% of Total	6.7%	13.5%	21.2%	41.3%
Total		Count	16	39	49	104
		% within Stress	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%
		% of Total	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%

### Beban Mental\*Kinerja Karyawan

BebanMental	Rendah	Count	Kinerja Karyawan			Total
			kurang baik	sedang	baik	
		Count	2	2	2	6
		% within Beban Mental	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
		% of Total	1.9%	1.9%	1.9%	5.8%
	Sedang	Count	6	9	8	23
		% within Beban Mental	26.1%	39.1%	34.8%	100.0%
		% of Total	5.8%	8.7%	7.7%	22.1%
	Tinggi	Count	8	28	39	75
		% within Beban Mental	10.7%	37.3%	52.0%	100.0%
		% of Total	7.7%	26.9%	37.5%	72.1%
Total		Count	16	39	49	104
		% within Beban Mental	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%
		% of Total	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%

### Beban Fisik\*Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan			Total	
		kurang baik	sedang	baik		
Beban Fisik	Tidak terjadi kelelahan	Count	14	35	44	93
		% within Beban Fisik	15.1%	37.6%	47.3%	100.0%
		% of Total	13.5%	33.7%	42.3%	89.4%
	Diperlukan Perbaikan	Count	2	4	5	11
		% within Beban Fisik	18.2%	36.4%	45.5%	100.0%
		% of Total	1.9%	3.8%	4.8%	10.6%
Total	Count	16	39	49	104	
	% within Beban Fisik	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%	
	% of Total	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%	

### Kepuasan Kerja\*Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan			Total	
		kurang baik	sedang	baik		
Kepuasan Kerja	Rendah	Count	8	4	0	12
		% within Kepuasan Kerja	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
		% of Total	7.7%	3.8%	0.0%	11.5%
	Sedang	Count	6	31	30	67
		% within Kepuasan Kerja	9.0%	46.3%	44.8%	100.0%
		% of Total	5.8%	29.8%	28.8%	64.4%
	Tinggi	Count	2	4	19	25
		% within Kepuasan Kerja	8.0%	16.0%	76.0%	100.0%
		% of Total	1.9%	3.8%	18.3%	24.0%

Total	Count	16	39	49	104
	% within Kepuasan Kerja	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%
	% of Total	15.4%	37.5%	47.1%	100.0%

## Path Analysis

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
KepuasanKerja	<---	StressKerja	-.223	.073	-3.031	.002
KepuasanKerja	<---	MasaKerja	.642	.183	3.506	***
KepuasanKerja	<---	BebanMental	.251	.113	2.227	.026
KepuasanKerja	<---	BebanFisik	-.121	.266	-.455	.649
KinerjaKaryawan	<---	StressKerja	-.012	.028	-.432	.666
KinerjaKaryawan	<---	MasaKerja	.217	.071	3.060	.002
KinerjaKaryawan	<---	BebanMental	.105	.042	2.469	.014
KinerjaKaryawan	<---	BebanFisik	-.399	.098	-4.087	***
KinerjaKaryawan	<---	KepuasanKerja	.229	.036	6.345	***

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
KepuasanKerja	<---	StressKerja	-.266
KepuasanKerja	<---	MasaKerja	.308
KepuasanKerja	<---	BebanMental	.196
KepuasanKerja	<---	BebanFisik	-.040
KinerjaKaryawan	<---	StressKerja	-.031
KinerjaKaryawan	<---	MasaKerja	.222
KinerjaKaryawan	<---	BebanMental	.173
KinerjaKaryawan	<---	BebanFisik	-.281
KinerjaKaryawan	<---	KepuasanKerja	.488

### Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Beban Fisik	Beban Mental	Masa Kerja	Stress Kerja	Kepuasan Kerja
KepuasanKerja	-.121	.251	.642	-.223	.000
KinerjaKaryawan	-.427	.162	.365	-.063	.229

### Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Beban Fisik	Beban Mental	MasaKerja	StressKerja	KepuasanKerja
KepuasanKerja	-.040	.196	.308	-.266	.000
KinerjaKaryawan	-.300	.269	.372	-.161	.488

### Sobel Test Intervening

#### To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the  $a$ ,  $b$ ,  $s_a$ , and  $s_b$  into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.223	Sobel test: -2.75372088	0.01854473	0.0058922
b	0.229	Aroian test: -2.72648019	0.01873001	0.00640138
$s_a$	0.073	Goodman test: -2.78179473	0.01835757	0.00540592
$s_b$	0.036	Reset all	Calculate	

### Lampiran. Uji Sobel test Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the  $a$ ,  $b$ ,  $s_a$ , and  $s_b$  into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.642	Sobel test: 3.07198098	0.04785772	0.00212643
b	0.229	Aroian test: 3.04328161	0.04830904	0.00234013
$s_a$	0.183	Goodman test: 3.10150791	0.0474021	0.00192538
$s_b$	0.036	Reset all	Calculate	

### Lampiran. Uji Sobel test Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja



Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the  $a$ ,  $b$ ,  $s_a$ , and  $s_b$  into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	<input type="text" value="0.251"/>	Sobel test: <input type="text" value="2.09706376"/>	<input type="text" value="0.02740928"/>	<input type="text" value="0.03598793"/>
$b$	<input type="text" value="0.229"/>	Aroian test: <input type="text" value="2.07434184"/>	<input type="text" value="0.02770951"/>	<input type="text" value="0.03804757"/>
$s_a$	<input type="text" value="0.113"/>	Goodman test: <input type="text" value="2.12054909"/>	<input type="text" value="0.02710572"/>	<input type="text" value="0.03395977"/>
$s_b$	<input type="text" value="0.036"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

### Lampiran. Uji Sobel test Beban Kerja Mental terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the  $a$ ,  $b$ ,  $s_a$ , and  $s_b$  into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	<input type="text" value="-0.121"/>	Sobel test: <input type="text" value="-0.53351183"/>	<input type="text" value="0.05193699"/>	<input type="text" value="0.59367932"/>
$b$	<input type="text" value="0.229"/>	Aroian test: <input type="text" value="-0.5270838"/>	<input type="text" value="0.05257039"/>	<input type="text" value="0.5981354"/>
$s_a$	<input type="text" value="0.226"/>	Goodman test: <input type="text" value="-0.54018092"/>	<input type="text" value="0.05129578"/>	<input type="text" value="0.58907227"/>
$s_b$	<input type="text" value="0.036"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

### Lampiran. Uji Sobel test Beban Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

## PROFIL PENULIS



### Data Pribadi

Nama : Sitti Rahmah Nabilah Siswadi  
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 4 Mei 1998  
Suku / Bangsa : Suku Bugis / Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Prof. Abd Basalamah Kompleks Umi

### Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri Sudirman II (2003-2009)
2. SMP : MTsN Model Makassar (2009-2012)
3. SMA : SMA Negeri 1 Makassar (2012-2015)
4. Strata 1 : Kesehatan Masyarakat Departemen K3 FKM Universitas Hasanuddin (2015-2019)