

**PENGARUH FAKTOR EKSTERNAL DAN FAKTOR INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR PT. PLN UNIT INDUK PENYALURAN  
DAN PUSAT PENGATUR BEBAN SULAWESI**



**AMANDA RIA AMELIA**

**K011201188**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**PENGARUH FAKTOR EKSTERNAL DAN FAKTOR INTERNAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PT PLN UNIT  
INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR  
BEBAN SULAWESI**

**AMANDA RIA AMELIA**

**K011201188**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**PERNYATAAN PENGAJUAN**

**PENGARUH FAKTOR EKSTERNAL DAN FAKTOR INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR PT. PLN UNIT INDUK PENYALURAN  
DAN PUSAT PENGATUR BEBAN SULAWESI**

**AMANDA RIA AMELIA**

**K011201188**

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH FAKTOR EKSTERNAL DAN FAKTOR INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR PT. PLN UNIT INDUK PENYALURAN  
DAN PUSAT PENGATUR BEBAN SULAWESI**

**AMANDA RIA AMELIA**

**K011201188**

Skripsi,

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat pada 19 Agustus 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

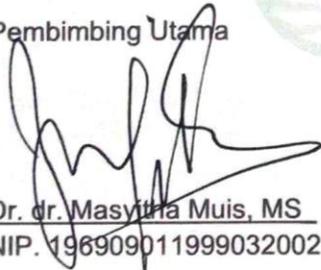
pada

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin  
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

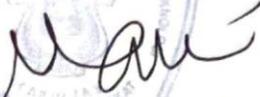
Pembimbing Pendamping

  
Dr. dr. Masyitha Muis, MS  
NIP. 196909011999032002

  
Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes  
NIP. 197908162005011005

Mengetahui:

Ketua Program Studi,

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

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Pengaruh Faktor Eksternal dan Faktor Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT PLN Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sulawesi" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Dr. dr. Masyitha Muis, MS sebagai Pembimbing I dan Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M. Kes sebagai Pembimbing II. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

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

Makassar, 19 Agustus 2024



AMANDA RIA AMELIA  
NIM K011201188

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena telah melimpahkan seluruh cinta dan kasih sayang-nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Dengan segala kerendahan hati bersama dengan ini saya menyampaikan terimakasih yang sebesar-sebesar-nya kepada pembimbing saya Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS sebagai dosen pembimbing 1 dan bapak Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M. Kes sebagai dosen pembimbing 2 atas segala arahan dan bimbingan yang selama ini telah diberikan kepada saya mulai dari penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, hingga saya sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi saya. Saya juga ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M. Kes dan ibu Suci Ramadhani, SKM, M.kes selaku penguji atas arahan serta saran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi saya berlangsung.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada PT. PLN UIP3B Sulawesi yang telah memberukan izin dan ruang untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih kepada seluruh bapak dan ibu pegawai UIP3B yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian yang saya lakukan. Kepada Rektor Universitas hasanuddin dan seluruh jajaran Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin saya sampaikan terima kasih karena telah memberikan saya fasilitas yang baik selama saya menempuh jenjang S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Pada akhirnya saya tiba di tahap akhir penyusunan skripsi dan ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya beserta kakak dan adik saya tercinta, atas segala doa tulus yang tidak pernah putus yang dipanjatkan kepada saya dan segalanya selama saya hidup di dunia. Tidak lupa pula saya ucapkan terima kasih kepada Dian Pitaloka, kawan SMA yang selalu memberikan petunjuknya. Alfiah Afifah, Ghina Ulfiani, Resty Fastabikul, dan Kris Adi yang dengan tulus membantu saya, terima kasih kepada Fadilla Alzahra, Uswa Mustaina, dan Bertha Dwilia, yang membersamai saya selama perkuliahan. Serta terima kasih kepada teman-teman yang lain, Dwita Maulidyah, Adhelin Tiku, Yuli Fathiyah, Lola Azzahra, Rifkah Kifayah. Terimakasih kepada teman-teman KKN Posko 04 Desa Pattontongan, teman – teman PBL posko 13, teman-teman K3 2020, serta teman – teman yang lain yang tidak bisa saya sebut satu per satu.

Penulis  
Amanda Ria Amelia

## ABSTRAK

Amanda Ria Amelia. **Pengaruh Faktor Eksternal dan Faktor Internal terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT PLN UIP3B Sulawesi** (dibimbing oleh Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS dan Bapak Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes)

Kinerja kerja adalah salah satu indikator penilaian keberhasilan suatu instansi atau perusahaan. Data pra-penelitian mengenai kinerja pegawai kantor menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor UIP3B berada di golongan menengah hingga tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor eksternal dan faktor internal terhadap kinerja kerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional*. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi yang berjumlah 86 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* yang selanjutnya dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat dengan menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabulasi silang (*crosstab*), dan narasi sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel stres kerja ( $p = 0,021$ ), beban kerja mental ( $p = 0,040$ ), motivasi kerja ( $p = 0,000$ ), dan lingkungan kerja non-fisik ( $p = 0,029$ ) merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi. Dari keempat variabel tersebut, hasil uji multivariat menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $p = 0,013$ ) dengan nilai  $OR=2,48$  merupakan variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja. Diharapkan bagi pegawai kantor untuk mampu mengelola stres kerja yang dialami agar pekerjaan terasa lebih ringan.

**Kata kunci: Kinerja Kerja, Faktor Eksternal, Faktor Internal, Pegawai PLN UIP3B**

## ABSTRACT

Amanda Ria Amelia. **The Effect of External Factors and Internal Factors Towards Employees Performance of PT PLN Transmission and Load Dispatching Main Unit Sulawesi** (supervised by Dr. dr. Masyitha Muis, MS and Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes)

Work performance is one of the indicators used to assess the success of an agency or company. Preliminary research data on employee performance shows that the performance of UIP3B office employees falls into the medium to high category. This research aims to determine the influence of external and internal factors on the work performance of the office employees at PT PLN UIP3B Sulawesi.

The research method used is a quantitative research method with a cross-sectional study design. The sample in this study consists of 86 office employees of PT PLN UIP3B Sulawesi. The sample was taken using simple random sampling and then analyzed univariate, bivariate, and multivariate by presenting data in the form of frequency distribution tables, cross-tabulations, and narratives in accordance with the research objectives.

The research results indicate that the variables of job stress ( $p = 0.021$ ), mental workload ( $p = 0.040$ ), work motivation ( $p = 0.000$ ), and non-physical work environment ( $p = 0.029$ ) significantly influence the work performance of office employees at PT PLN UIP3B Sulawesi. From the four variables, the multivariate test results indicate that work motivation ( $p = 0.013$ ) with  $OR=2,48$  is the most significant variable influencing work performance. It is hoped that office employees can manage their job stress effectively to make their work feel lighter.

**Keywords: Employee Performance, External Factors, Internal Factors, PLN UIP3B Employees.**

## DAFTAR ISI

<b>UCAPAN TERIMAKASIH .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISTILAH .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan .....	10
1.4 Manfaat .....	11
1.5 Kerangka Teori .....	9
1.6 Kerangka Konsep.....	10
1.7 Hipotesis Penelitian.....	10
1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	11
<b>BAB II METODE PENELITIAN .....</b>	<b>16</b>
2.1 Jenis Penelitian.....	16
2.2 Lokasi dan Waktu Pengumpulan .....	16
2.3 Populasi dan Sampel .....	16
2.4 Metode Pengumpulan Data .....	17
2.5 Instrumen Penelitian .....	18
2.6 Pengolahan dan Analisis Data .....	18
2.7 Analisis dan Penyajian Data .....	19
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	21
3.2 Hasil .....	21
3.3 Pembahasan.....	29
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Kesimpulan .....	39
4.2 Saran .....	39
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>40</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>45</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1</b> Alternatif Jawaban Motivasi Kerja .....	13
<b>Tabel 5.1</b> Distribusi Karakteristik Umum Pekerja PT PLN Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sulawesi .....	22
<b>Tabel 5.2</b> Distribusi Berdasarkan Kinerja Kerja Responden PT PLN UIP3B Sulawesi.....	23
<b>Tabel 5.3</b> Distribusi Berdasarkan Stres Kerja Responden PT PLN UIP3B Sulawesi.....	23
<b>Tabel 5.4</b> Distribusi Berdasarkan Beban Kerja Mental Responden PT PLN UIP3B Sulawesi .....	24
<b>Tabel 5.5</b> Distribusi Berdasarkan Motivasi Kerja Responden PT PLN UIP3B Sulawesi .....	24
<b>Tabel 5.6</b> Distribusi Berdasarkan Lingkungan Kerja Non-fisik Responden PT PLN UIP3B Sulawesi .....	25
<b>Tabel 5.7</b> Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT PLN UIP3B Sulawesi .....	25
<b>Tabel 5.8</b> Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT PLN UIP3B Sulawesi .....	26
<b>Tabel 5.9</b> Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT PLN UIP3B Sulawesi .....	27
<b>Tabel 5.10</b> Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT PLN UIP3B Sulawesi .....	27
<b>Tabel 5.11</b> Model <i>summary</i> Uji Regresi Logistik Biner.....	28
<b>Tabel 5.12</b> Hasil Uji Hipotesis Multivariat Regresi Logistik Biner .....	29

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 1.1</b> Kerangka Teori Penelitian.....	9
<b>Gambar 1.2</b> Kerangka Konsep .....	10

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 *Informed Consent*

Lampiran 3 *Master* Tabel

Lampiran 4 *Output* Hasil STATA

Lampiran 5 Lembar Perbaikan Proposal

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari Dinas PMTSP

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian dari PT PLN UIP3B Sulawesi

Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 10 Riwayat Hidup

### DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

Istilah/Singkatan	Kepanjangan/Pengertian
APA	<i>American Psychological Association</i>
DASS	<i>Depression Anxiety Stress Scales</i>
HSE	<i>Health and Safety Executive</i>
NASA-TLX	<i>National Aeronautics and Space Administration Task Load Index</i>
Mi	<i>Mean ideal</i>
PLN	Perusahaan Listrik Nasional
PT	Perseroan Tertinggi
SDi	<i>Standar ideal</i>
SWAT	<i>Subjective Workload Assesment Technique</i>
UIP3B	Unit Induk Pusat Penyaluran dan Pendistribusian Beban
WHO	<i>World Health Organization</i>



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Sebuah perusahaan membutuhkan pegawai untuk mengelola sumber daya yang direncanakan, termasuk sumber daya manusia sebagai staf operasional bisnis untuk memproduksi dan menggunakan daya dalam semua kegiatan bisnis. Pegawai menghadapi tantangan memperoleh beban terhadap permintaan perusahaan yang memiliki standar kinerja tinggi untuk kelangsungan perusahaan. Perkembangan organisasi tidak dapat dipisahkan dari perubahan teknologi yang selalu berkembang untuk mendukung sistem manajemen perusahaan, baik peralatan mesin yang canggih (baik operasional maupun administrasi). Dengan perubahan cepat, perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan yang secepat ini. Untuk mendukung, pengembangan perusahaan, seharusnya memperbaruinya dengan pelatihan berkelanjutan untuk karyawan, baik baru maupun lama (Faozen, 2021).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja pegawai yang baik sangat penting. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan stres kerja yang dialami oleh mereka. Stres dapat terjadi pada setiap orang dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Stres dapat terjadi ketika seseorang tidak mampu menyesuaikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya (Purnama dan Qoidah, 2021).

Menurut Nasution, dkk., (2018) dalam Tinggo dan Mseti (2022) istilah kinerja pegawai kerja berarti sejauh mana seorang pegawai kerja melaksanakan tugasnya tergantung pada apa yang diharapkan oleh pemberi kerja sejalan dengan kemampuan, pengalaman, waktu dan keseriusannya dalam melakukan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai kerja dapat diukur baik secara *tangible* maupun *intangible* sedangkan kuantitas dan waktu dapat digunakan sebagai indikator untuk pengukuran *tangible* di sisi lain loyalitas, kualitas kerja, ketulusan, kerja sama tim, kompetensi dan keterampilan yang terlibat dapat digunakan sebagai indikator *intangible* untuk mengukur kinerja. Dalam istilah lain, kinerja pegawai kerja dapat diuraikan sebagai hasil kerja pegawai kerja pada waktu dan ruang lingkup tertentu yang diberikan oleh organisasi (Tingo dan Mseti, 2022). Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara

kemampuan, motivasi dan kesempatan dari seorang individu atau pegawai kerja (Mulyeni, dkk., 2023). Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan yang dimiliki oleh setiap pegawai kerja dalam organisasi (Kasmir, 2016 dalam Widianti, 2023).

Kinerja kerja pegawai kerja merupakan faktor yang sangat penting pada keberhasilan organisasi karena hubungannya yang kuat dengan produktivitas pegawai kerja baik dalam hal kinerja dalam peran maupun ekstra-peran. Oleh karena itu, baik para sarjana maupun organisasi sangat memperhatikan faktor tersebut. Dalam tinjauan literatur tentang kinerja karyawan, ditemukan bahwa kinerja pegawai kerja dapat didefinisikan dalam hal output karyawan, pemenuhan tugas yang diharapkan dalam deskripsi pekerjaan, selain kinerja peran ekstra. Kinerja pegawai kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi karyawan, kepuasan karyawan, serta praktik seperti pelatihan karyawan, kompensasi dan penilaian kinerja, keterlibatan karyawan, serta gaya kepemimpinan seperti gaya partisipatif, dan gaya demokratis (Al-Kharabsheh, 2023).

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Menurut *World Health Organization* (WHO), stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah satu-satunya masalah kesehatan yang paling penting. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik (Irhamullah, 2021). Mangkunegara (2019) dalam Rahmadani, dkk., (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai kerja dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini muncul dari gejala seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur dan gugup. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang yang sedang stres menjadi gugup dan mengalami kecemasan kronis. Mereka sering menjadi marah, agresif, tidak dapat bersantai atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Masalah yang akan muncul jika stres kerja yang dialami pegawai kerja adalah target yang tidak tercapai, pekerjaan menjadi beban, dan produktivitas kerja akan lebih rendah.

Menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009, beban kerja diartikan sebagai jumlah tugas yang harus diemban oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung sebagai hasil perkalian antara volume pekerjaan dengan durasi waktu tertentu. Dalam metode SWAT (*Subjective Workload Assesment Technique*), performa kerja manusia

terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis (Ningsih, 2023). Beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dapat dibagi menjadi beban kerja sesuai standar, beban kerja yang melebihi kapasitas (*over capacity*), dan beban kerja yang kurang dari kapasitas (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan memiliki dampak pada kinerja organisasi, yang dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas. Jika beban kerja terlalu ringan, hal ini mengindikasikan bahwa jumlah tenaga kerja melebihi kebutuhan pekerjaan yang ada. Kelebihan ini mengakibatkan organisasi membayar lebih banyak pegawai kerja dengan tingkat produktivitas yang sama, menyebabkan inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau terlalu banyak pekerjaan untuk jumlah pegawai kerja yang terbatas, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada pegawai kerja (Sofina, dkk., 2020).

Beban kerja umumnya dianggap sebagai pertimbangan persyaratan terhadap sumber daya yang tersedia. Beban kerja ini termasuk beban kerja obyektif dan beban kerja subyektif, yang pada gilirannya mengacu pada pengalaman psikologis subjektif operator manusia ketika melakukan tugas di bawah kondisi lingkungan atau operasi tertentu, yang juga dikenal sebagai beban kerja mental. Beban kerja mental mengacu pada jumlah upaya psikologis yang dibutuhkan oleh pekerja untuk menyelesaikan tugas, yang melibatkan banyak faktor seperti proses subyektif, permintaan tugas, dukungan eksternal, kognisi pekerja, dan pengalaman masa lalu (Li, *et al.*, 2023).

Lingkungan Kerja menurut Afandi (2016) dalam Yasiri dan Almanshur (2022) merupakan faktor-faktor yang ada di sekitar tempat kerja dapat memengaruhi cara para pekerja menjalankan tugas mereka, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang memengaruhi para pekerja, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah tim kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong di balik rangkaian perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Komponen-komponen motivasi mencakup elemen-elemen yang menunjukkan pemicu, arah, pemeliharaan, kekuatan, kesinambungan, dan kenyamanan. Teori Victor Vroom tentang Harapan menegaskan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja, di mana kinerja yang efektif dan evaluasi kinerja

yang baik dapat mengarah pada peningkatan gaji dan peluang promosi, yang pada akhirnya membantu individu mencapai tujuan pribadi mereka (Hanif, Asmony, dan Nururly, 2022).

Lebih dari setengah orang yang bekerja di negara maju mengalami stres terkait pekerjaan, menurut *World Health Organization* (WHO). Di Amerika Serikat, hampir 11 juta pekerja menderita stres terkait pekerjaan. Berdasarkan data dari *American Psychological Association* (APA) dari tahun 2019-2021 mengenai penyebab stress, pada tahun 2021, 66% responden melaporkan bahwa pekerjaan adalah sumber stres yang signifikan. Pada tahun 2020, 64% responden melaporkan bahwa pekerjaan adalah sumber stres yang signifikan, dan pada tahun 2019, 64% responden melaporkan bahwa pekerjaan adalah sumber stres yang signifikan (*American Psychological Association*, 2021). Ditemukan juga bahwa 822.000 pekerja di Inggris menderita stres, depresi, dan kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2020/2021 (*Health and Safety Executive*, 2021).

Beberapa riset menyatakan bahwa stres kerja berkontribusi sebanyak 35% dari seluruh penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan di berbagai lokasi seperti *Bristol City* (Inggris), Vietnam, India, Iran, Tanzania, dan Ethiopia menunjukkan bahwa satu dari tiga pegawai kerja mengalami stres kerja. Hasil penelitian sebelumnya mencatat bahwa setidaknya 45,5% pekerja di sektor konstruksi mengalami stres berat, sementara penelitian lain melaporkan bahwa setidaknya 40,4% pekerja di sektor manufaktur mengalami keluhan terkait stres kerja. Fokus penelitian lain pada prevalensi dan faktor terkait stres kerja di sektor kesehatan menunjukkan bahwa stres kerja merupakan permasalahan utama dalam kesehatan masyarakat di negara-negara berkembang (Handayani, 2022).

Menurut riset yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE), pada tahun 2017/2018 terdapat 595.000 kasus stres dan depresi terkait pekerjaan, dengan tingkat prevalensi sebesar 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi yang disebabkan oleh pekerjaan juga berkontribusi sebanyak 44% dari total kasus gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan 57% dari jumlah ketidakhadiran di tempat kerja akibat sakit (*Health And Safety Executive*, 2018). Berdasarkan data-data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja di berbagai kota di Indonesia cukup signifikan. Jika dibiarkan, tingkat stres kerja yang tinggi dapat membawa dampak negatif baik pada individu maupun perusahaan.

Menurut Riset Kesehatan Dasar Kementerian RI pada tahun 2018, stres telah mulai muncul di Indonesia, sebanyak 37.728 individu berusia di atas 15 tahun dilaporkan mengalami gangguan mental emosional atau stres, yang merupakan sekitar 9,8% dari total populasi dalam kelompok usia tersebut. Tingkat prevalensi tertinggi ditemukan di Provinsi Sulawesi Tengah, mencapai 11,6%, sementara yang terendah terjadi di Lampung dengan hanya 1,2%. (Kementerian Kesehatan RI, 2018). Indonesia sebagai negara berkembang dengan banyak pulau, memiliki variasi tingkat stres kerja yang berbeda-beda. Pada tahun 2013, di Semarang, prevalensi stres kerja pada perawat mencapai 82,8%, sedangkan di Manado pada tahun 2016 mencapai 54,3%. Kalimantan mencatat angka 60,9% pada tahun 2017, sementara Banda Aceh mencapai 52,5% pada tahun 2017. Gorontalo pada tahun 2015 mencapai 55,1%, Yogyakarta pada tahun 2015 mencapai 80,3%, dan Padang pada tahun 2017 mencapai 55,8% (Rahmayana, dkk., 2022).

Stres dan beban kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan terhadap pegawai kantor. Apabila stres dan beban kerja yang dihadapi oleh pegawai kerja tidak ditangani secara efektif, dampak negatif akan terasa baik pada individu pegawai kerja maupun pada perusahaan. Dampak yang merugikan bagi pegawai kerja melibatkan penurunan performa, seperti ketidakcapaian target penjualan, penurunan kesehatan, dan pada akhirnya, dapat mencapai tahap di mana pegawai kerja tidak mampu melaksanakan tugasnya. Sementara dampak buruk bagi perusahaan melibatkan penurunan pendapatan sebagai hasil dari penurunan produktivitas pegawai kerja (Faozen, 2021). Dampak stres terhadap individu dapat dibagi menjadi dua, yaitu *eustress* (stres positif) yang memberikan rangsangan positif dan motivasi kepada individu, dan *distress* (stres negatif) yang mengakibatkan munculnya emosi negatif dan efek merugikan. Stres kerja yang bersifat negatif ini memiliki korelasi negatif dengan kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh pekerja (Kotteeswari dan Sharief, 2014 dalam Oktaviana dan Hendra, 2022).

Salah satu hal yang berdampak dari adanya stres kerja dan beban kerja pada pegawai adalah kinerja pegawai terhadap pekerjaan di suatu perusahaan. Dari perspektif psikologis, stres kerja mempengaruhi keadaan psikologis karyawan yang pada gilirannya, mempengaruhi tingkat upaya mereka di tempat kerja (Chen, *et al.*, 2022). Selain itu, dorongan untuk mencapai kinerja optimal juga dapat diperoleh melalui motivasi, yang merupakan kondisi internal seseorang yang memicu dan mengarahkan perilakunya menuju tujuan tertentu (Agustian, 2019).

Terdapat suatu pandangan yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Pandangan tersebut mengemukakan bahwa stres adalah kekuatan motivasi yang mendorong pegawai kerja untuk bekerja keras dan meningkatkan efisiensi kerja. Pandangan lain mengemukakan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, menyarankan bahwa pegawai kerja perlu menghabiskan waktu dan energi untuk mengatasi stres, yang meningkatkan beban mereka dan mengurangi efisiensi kerja mereka (Chen, *et al.*, 2022).

Pegawai kantor rentan mengalami stres kerja dan beban kerja mental terhadap kinerja, yang juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja berdasarkan durasi kerja yang dialami maupun kegiatan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai kantor. Pegawai kantor PT PLN Unit Induk Pusat Penyaluran dan Pendistribusian Beban (UIP3B) Sulawesi notabene bekerja secara administratif. Adapun tugas utama dari unit ini adalah penyediaan dan penyaluran tenaga listrik di 3 sistem besar kelistrikan Sulawesi, yaitu di Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, dan Sulawesi Tenggara. Dengan beban tugas yang diberikan tersebut, maka stres kerja dan beban kerja juga rentan dialami oleh pegawai kantor UIP3B. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai kantor tersebut.

Adapun tugas dan wewenang dari tiap divisi di PT PLN UIP3B Sulawesi, sebagai berikut:

- a. Senior manager perencanaan, bertugas kepada perencanaan yang matang; melakukan penetapan dari kebijakan manajemen; menyusun anggaran kerja bulanan dan tahunan; melakukan evaluasi kerja karyawan; melakukan koordinasi terkait pengembangan program; mengelola kelancaran dan keberlangsungan perusahaan.
- b. Senior manager pembangkitan, melakukan operasi pembangkitan dan energi primer; melakukan perencanaan dan pengendalian operasi pembangkitan; melakukan pengelolaan energi primer; melakukan pemeliharaan pembangkitan; melakukan pembangkitan perencanaan dan pengendalian pemeliharaan; melakukan enjining pembangkitan; melakukan pengendalian jasa O&M
- c. Senior manager transmisi, mengkoordinir, mengelola, memelihara, monitoring dan evaluasi, seluruh sistem transmisi distribusi, sambungan langganan, pengaduan dan SDM transmisi distribusi; memimpin bagian transmisi distribusi; menyusun rencana kerja bagian transmisi & distribusi pusat; mengkoordinir dan mengendalikan pemantauan tugas-tugas seluruh kegiatan dalam pengelolaan sistem transmisi distribusi tersebut; mengkoordinir dan

- mengendalikan kegiatan monitoring, pemeliharaan, perbaikan dan penggantian peralatan; evaluasi penggunaan biaya operasional di bagian transmisi & distribusi agar menjadi efisien dan efektif.
- d. Senior operasi sistem, bertanggung jawab untuk kinerja operasi sistem; perencanaan, analisis, dan evaluasi operasi sistem; analisa dan evaluasi sistem; perencanaan operasi sistem.
  - e. Senior keuangan, bertanggung jawab atas penyelenggaraan atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.
  - f. Senior sumber daya manusia, bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepekerjaan dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.
  - g. Senior divisi umum, bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat dan hukum, dan pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.
  - h. Divisi Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L), bertanggung jawab sebagai pengelola keselamatan, kesehatan kerja, keamanan dan lingkungan pada lingkungan kantor, serta melakukan pelatihan kedaruratan bencana.

Kantor UIP3B memiliki pegawai kantor berjumlah 110 pegawai yang mencakup pegawai kantor (terbagi menjadi beberapa divisi/biro), *cleaning service*, staf penerima tamu, dan *security*. Dengan beragam divisi yang ada pada pekerja kantornya, maka beban tugas yang diterima tiap divisi pun berbeda. Kehadiran ataupun absensi pegawai kantor juga berpengaruh terhadap kinerja kerja. Data pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai kinerja pegawai kantor menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor UIP3B berada di golongan menengah hingga tinggi. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti dilakukan penelitian mengenai pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu bagaimana pengaruh stres kerja, motivasi

kerja, beban kerja mental, dan lingkungan kerja *non-fisik* terhadap kinerja pegawai kantor UIP3B PT PLN UIP3B Sulawesi.

### **1.3 Tujuan**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Adapun tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja mental, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- b. Mengetahui pengaruh beban kerja mental terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- d. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja *non-fisik* terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- e. Mengetahui pengaruh yang paling signifikan dari stres kerja, beban kerja mental, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* terhadap kinerja kerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

### **1.4 Manfaat**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kerja pada pekerja PT. PLN UIP3B Sulawesi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **a. Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi untuk menambah wawasan ataupun pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* terhadap kinerja pegawai kantor.

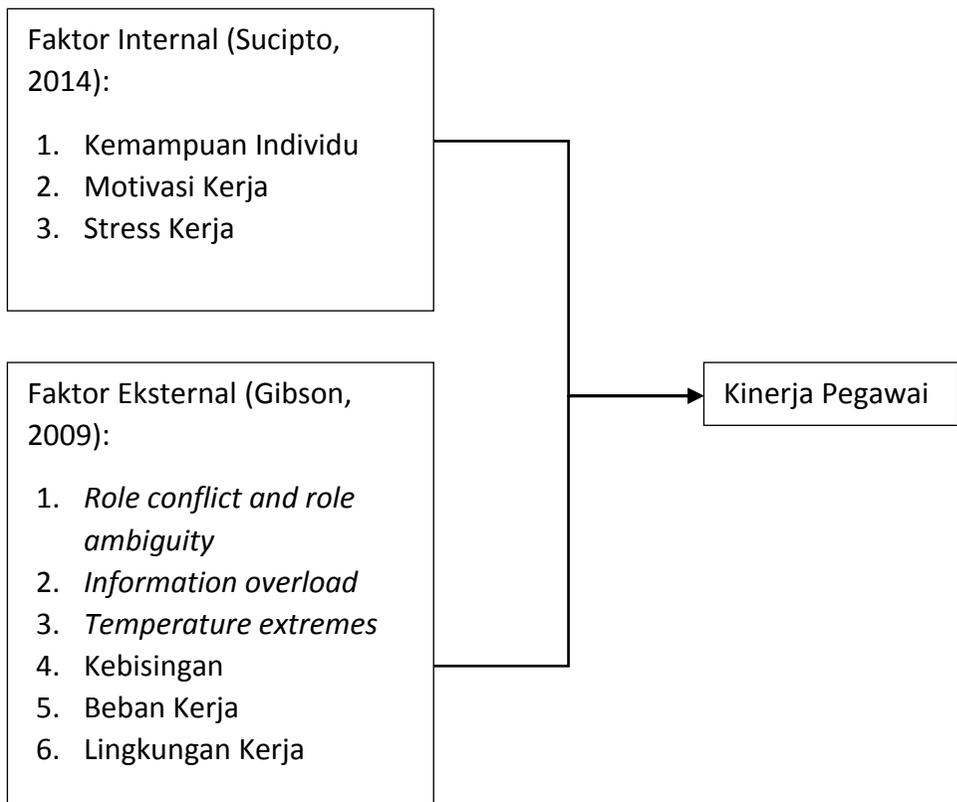
##### **b. Manfaat Bagi Institusi**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi sekaligus masukan bagi pekerja mengenai pengelolaan dan penanganan adanya stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* terhadap pegawai kantor.

##### **c. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat memberi kesempatan pada peneliti untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang didapatkan di bangku perkuliahan, utamanya mengenai stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* pada pekerja.

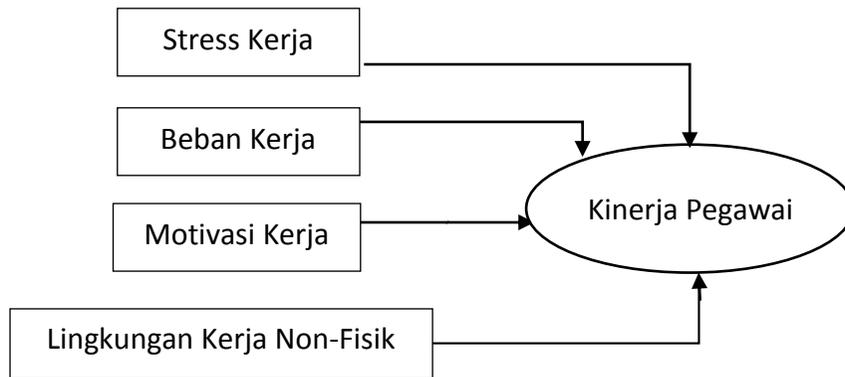
### 1.5 Kerangka Teori



Gambar 1.1 Kerangka Teori

Sumber : Modifikasi dari Sucipto (2014) dan Gibson (2009)

## 1.6. Kerangka Konsep



Keterangan :

-  : Variabel Dependen
-  : Variabel Independen
-  : Arah Hubungan

## 1.7. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini, antara lain :

### 1.7.1. Hipotesis Null ( $H_0$ )

- a. Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- b. Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- c. Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- d. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja *non*-fisik terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- e. Tidak ada pengaruh antara stres kerja, beban kerja mental, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja kerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

### 1.7.2. Hipotesisi Alternatif ( $H_a$ )

- a. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- b. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- c. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

- d. Ada pengaruh lingkungan kerja *non-fisik* terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.
- e. Setidaknya ada satu variabel dari variabel stres kerja, beban kerja mental, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

## 1.8. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

### 1.8.1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai kantor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keefektifan pegawai kantor dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya selama periode waktu tertentu, serta menghasilkan pencapaian prestasi secara keseluruhan (Widodo, 2011 dalam Fahrudin, 2020). Penilaian ini juga dapat mencerminkan kondisi kinerja tiap individu dari pegawai kantor. Kinerja pegawai kantor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Alternatif Jawaban (Fitriani, 2018):

Sangat Setuju (SS)	: 4
Setuju (S)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

- Kriteria Objektif :

Data kategori penelitian digolongkan dalam kategori kecenderungan kinerja karyawan dengan menggunakan skor ideal yang terbagi menjadi 2 kategori kecenderungan sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

$$\begin{aligned} \text{Interval skor} &: \frac{\text{Total skor tertinggi} - \text{total skor terendah}}{2} \\ &= \frac{60 - 15}{2} \\ &= 22,5 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah soal} = 60 \times 10 = 600$$

$$\text{Skor terendah} \times \text{jumlah soal} = 15 \times 10 = 150$$

Persentase :

$$\text{Tertinggi} = \frac{600}{600} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Terendah} = \frac{150}{600} \times 100\% = 25\%$$

$$\text{Range} = 100\% - 25\% = 75\%$$

Kriteria (K) = 2

$$Interval = \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$$

$$100\% - interval = 100\% - 37,5\% \\ = 62,5\%$$

$$Kategori Tinggi = 62,5\% \times \text{skor tertinggi} \\ = 62,5\% \times 60 \\ = 37,5$$

Sehingga didapatkan bahwa kategori tinggi : 37,5 – 60

Kategori rendah : 15 – 36,5

- Skala :
- Ordinal

### 1.8.2. Stres Kerja

Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan keadaan ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, pemikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melakukan pekerjaan kantornya (Sinambela, 2016 dalam Putra, 2019). Pada penelitian ini, tingkat stres kerja diukur menggunakan instrumen kuesioner *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS) – 21, yang dikembangkan oleh Lovibond dan Lovibond (1995). Skala ini terdiri atas 21 pertanyaan dengan 3 komponen yaitu 7 pertanyaan depresi, 7 pertanyaan kecemasan, dan 7 pertanyaan stres, dengan menggunakan skala *likert* dalam bentuk angka yaitu 0,1,2,3.

- Kriteria Objektif :  
 Stres kerja : >10  
 Normal : 0-10
- Skala :  
 Ordinal

### 1.8.3. Beban Kerja Mental

Beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah beban kerja mental, yang dapat diartikan sebagai situasi di mana individu harus memiliki kemampuan untuk menimbang, mengambil keputusan, ataupun memilih suatu hal dalam pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja mental dalam penelitian kali ini didapatkan dengan menggunakan kuesioner NASA-TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*).

- Kriteria Objektif (Hart dan Staveland, 1981 dalam Tarwaka, 2010) :  
 a. Beban kerja ringan : skor total < 80

- b. Beban kerja berat : skor total  $\geq 80$   
 - Skala :  
 Ordinal

#### 1.8.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendorong seorang pegawai kantor di balik serangkaian tindakan yang dilakukannya dalam mencapai tujuan di pekerjaan yang dilakukannya. Motivasi kerja pegawai kantor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Alternatif jawaban (Fitriani, 2018):

**Tabel 1.1 Alternatif Jawaban Motivasi Kerja**

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

- Kriteria Objektif:

Data kategori penelitian digolongkan dalam kategori kecenderungan Motivasi kerja karyawan dengan menggunakan skor ideal yang terbagi menjadi 2 kategori kecenderungan sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

$$\begin{aligned} \text{Interval skor} &= \frac{\text{Total skor tertinggi} - \text{total skor terendah}}{2} \\ &= \frac{56 - 14}{2} \\ &= 21 \end{aligned}$$

$$\text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah soal} = 56 \times 14 = 784$$

$$\text{Skor terendah} \times \text{jumlah soal} = 14 \times 14 = 196$$

Persentase :

$$\text{Tertinggi} = \frac{784}{784} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Terendah} = \frac{196}{784} \times 100\% = 25\%$$

$$\text{Range} = 100\% - 25\% = 75\%$$

$$\text{Kriteria (K)} = 2$$

$$\text{Interval} = \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$$

$$100\% - \text{interval} = 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

$$\text{Kategori Tinggi} = 62,5\% \times \text{skor tertinggi}$$

$$= 62,5\% \times 56$$

$$= 35$$

Sehingga didapatkan bahwa kategori tinggi : 35-56

Kategori rendah : 14 – 34

- Skala :
- Ordinal

### 1.8.5. Lingkungan Kerja *Non-Fisik*

Lingkungan kerja *non-fisik* pada penelitian ini adalah bagaimana gambaran interaksi dan keharmonisan pengorganisasian pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi, baik antar sesama pegawai, bawahan ke atasan, ataupun dari atasan ke bawahan. Lingkungan kerja *non-fisik* pegawai kantor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Alternatif jawaban (Rizki, 2017):

Sangat Setuju (SS) : 4

Setuju (S) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

- Kriteria Objektif :

Data kategori penelitian digolongkan dalam kategori kecenderungan Lingkungan kerja *non-fisik* karyawan dengan menggunakan skor ideal yang terbagi menjadi 2 kategori kecenderungan sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

Interval skor :  $\frac{\text{Total skor tertinggi} - \text{total skor terendah}}{2}$

$$= \frac{40 - 10}{2}$$

$$= 15$$

Skor tertinggi x jumlah soal = 40 x 10 = 400

Skor terendah x jumlah soal = 10 x 10 = 100

Persentase :

$$\text{Tertinggi} = \frac{400}{400} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Terendah} = \frac{100}{400} \times 100\% = 25\%$$

$$\text{Range} = 100\% - 25\% = 75\%$$

Kriteria (K) = 2

$$\text{Interval} = \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$$

$$100\% - \text{interval} = 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

$$\text{Kategori Tinggi} = 62,5\% \times \text{skor tertinggi}$$

$$= 62,5\% \times 40$$

$$= 25$$

Sehingga didapatkan bahwa kategori tinggi : 25 – 40

Kategori rendah : 10 – 24

- Skala :  
Ordinal

## BAB II METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study* untuk melihat adanya pengaruh stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* terhadap kinerja pegawai kantor. Metode penelitian ini juga dikenal sebagai studi potong lintang yang digunakan untuk mengidentifikasi prevalensi atau jumlah kasus dalam suatu populasi pada titik waktu tertentu (Mann, 2003). Penelitian ini menggunakan pendekatan ini karena peneliti hanya ingin melihat pengaruh antara variabel yang diteliti dengan melihat besaran prevalensinya.

### 2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi yang bertempat Jl. Urip Sumoharjo No. Km 7, Tello Baru, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90233. Pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan pada Mei – Juni 2024.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor di PT PLN UIP3B Sulawesi sebanyak 110 pegawai, yang mencakup pegawai kantor (terbagi menjadi beberapa divisi/biro), *cleaning service*, staf penerima tamu, dan *security*. Sampel yang digunakan sebanyak 86 pegawai kantor, dimana jumlah sampel didapatkan dengan rumus Isaac dan Michael. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *simple random sampling* yang disesuaikan dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti.

Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael (1981) dalam Amin, Garancang, dan Abunawas (2023), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 S &= \frac{X^2 \cdot N \cdot P(1-P)}{d^2(N-1) + X^2 \cdot P(1-P)} \\
 &= \frac{3,841 \times 110 \times 0,5(1-0,5)}{(0,05)^2(110-1) + 3,841 \times 0,5(1-0,5)} \\
 &= \frac{422,51 \times 0,25}{0,0025 \times 109 + 0,96} \\
 &= \frac{105,62}{0,2725 + 0,96} \\
 &= \frac{105,62}{1,232} \\
 &= 86 \text{ sampel}
 \end{aligned}$$

**Keterangan:**

S = Jumlah sampel

$X^2$  = Chi kuadrat dengan nilai derajat kebebasan 1 dan kesalahan s%, sehingga harga chi kuadrat adalah 3,841

N = Jumlah populasi

P = Proporsi dalam populasi ( $P = 0,50$ )

d = ketelitian atau derajat ketetapan ( $0,05$ )

- Kriteria inklusi:
  - a. Bersedia menjadi responden
  - b. Masa kerja lebih dari 1 tahun
- Kriteria eksklusi:
  - a. Pekerja yang bukan pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi

**2.4 Metode Pengumpulan Data****2.4.1 Data Sekunder**

Data sekunder adalah suatu data di mana peneliti memanfaatkan informasi yang sudah ada untuk mencapai tujuan penelitiannya (Rachman, dkk., 2023). Data skunder yang diperoleh dari bagian administrasi kantor PT PLN UIP3B Sulawesi adalah data mengenai profil PT PLN UIP3B Sulawesi dan data jumlah pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

**2.4.2 Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden atau sampel, dengan beberapa deskripsi data sebagai berikut:

- a. Data identitas responden yang mencakup nama, umur, divisi kerja dan lama kerja, diperoleh dengan menggunakan lembar kuesioner.
- b. Data mengenai kinerja pegawai kerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner dari peneliti sebelumnya, yaitu Fitriani (2018).
- c. Data mengenai stres kerja responden diperoleh dengan menggunakan kuesioner *DASS-21*.
- d. Data mengenai beban kerja responden diperoleh dengan menggunakan kuesioner *NASA-TLX*.
- e. Data mengenai motivasi kerja responden diperoleh dengan menggunakan kuesioner dari peneliti sebelumnya, yaitu Fitriani (2018).
- f. Data mengenai lingkungan kerja *non*-fisik diperoleh dengan menggunakan kuesioner dari peneliti sebelumnya, yaitu Rizki (2017).

## 2.5 Instrumen Penelitian

### 2.5.1 Kuesioner

Kuesioner pada penelitian ini berisi tentang pertanyaan mengenai kinerja pegawai, stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* yang dialami dan dirasakan oleh pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi.

### 2.5.2 Aplikasi Pengolah Data

Aplikasi ini digunakan untuk membantu dalam pengolahan data hasil penelitian.

### 2.5.3 Alat Tulis

Alat tulis digunakan untuk mencatat jawaban dari responden.

## 2.6 Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolah data. Adapun Langkah dalam pengolahan data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

### 2.6.1 *Editing*

Melakukan pemeriksaan kelengkapan serta kesalahan saat pengisian dari data yang dihasilkan. Data yang dikumpulkan adalah identitas responden (inisial nama, usia, jenis kelamin, dan masa kerja) serta variabel lainnya yaitu kinerja kereja, stres kerja, beban kerja mental, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik*. *Editing* dilakukan selama atau setelah proses pengumpulan data. Jika ditemukan data yang belum diisi atau pengisiannya tidak sesuai dengan petunjuk, kuesioner segera diperbaiki dengan meminta responden untuk melengkapi atau memperbaiki bagian yang kurang lengkap.

### 2.6.2 *Coding*

Memberikan kode pada data tertentu untuk mempermudah proses pengolahan data. *Coding* ini dilakukan pada kegiatan klasifikasi jawaban dari responden yang akan dibagi menjadi beberapa kategori sesuai dengan kriteria objektif yang dibutuhkan pada penelitian.

### 2.6.3 *Entry data*

Menginput data pada program STATA sesuai dengan karakteristik responden serta variabel yang diteliti. Data tersebut dimasukkan ke dalam master tabel atau *database* komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana.

### 2.6.4 *Cleaning data*

Pemeriksaan Kembali pada data yang telah diinput untuk menghindari kesalahan.

## 2.7 Analisis Data dan Penyajian Data

### 2.7.1 Analisis Data

#### a. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk melihat persentase atau distribusi dari jawaban responden. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum masalah penelitian dengan mendeskripsikan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat gambaran distribusi frekuensi dari tiap variabel dependen (Kinerja kerja pegawai kantor) dan variabel independen (Stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik*).

#### b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berpengaruh. Analisis data dilakukan untuk melihat pengaruh 1 variabel independen terhadap 1 variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yaitu stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja *non-fisik* yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai kantor PT PLN UIP3B Sulawesi dengan menggunakan uji *chi square* pada program aplikasi *STATA*. Uji *chi square* dilakukan untuk menguji pengaruh ataupun hubungan dua buah variabel serta mengukur kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Heryana, 2020).

#### c. Analisis Multivariat

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen kategoris yang bersifat dikotom atau biner. Variabel independen dapat memiliki dua atau lebih kategori dalam pengkodeannya (Yuniarti dan Hartati, 2021).

Uji multivariat yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik. Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan metode enter yaitu memasukan seluruh variabel independen kedalam model regresi logistik.

##### 1) Uji *Likelihood*

Penilaian keseluruhan model regresi menggunakan nilai  $-2 \log \text{likelihood}$  dimana jika terjadi penurunan dalam nilai  $-2 \text{ Log Likelihood}$  pada blok kedua dibandingkan dengan blok pertama maka dapat disimpulkan bahwa model kedua dari regresi menjadi lebih baik.

2) Uji *Nagelkerke R Square* (koefisien determinasi)

Uji ini dilakukan dengan menggunakan tabel model *summary* dari nilai *R Square* yang dihasilkan. Nilai *R Square* hampir mirip interpretasinya dengan nilai koefisien determinasi dalam regresi linier biasa. Nilai yang digunakan adalah nilai *Nagelkerke's R Square*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel dependen.

3) Uji Kesesuaian Model (*Godness of Fit Test*)

Untuk menilai kelayakan model regresi dalam memprediksi digunakan uji *Chi Square Hosmer and Lemeshow*. Pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis:  $H_0$  : Model *Fit* (Model Mampu menjelaskan data empiris)  $H_a$  : Model tidak *fit*. *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit* menguji  $H_0$  bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan *fit*). Jika nilai *Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit Test statistic*  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  tidak dapat ditolak dan berarti model *fit*.

4) Rasio Kecenderungan (*Odds Ratio*)

Rasio Kecenderungan (*Odds Ratio*) merupakan suatu ukuran untuk melihat seberapa besar kecenderungan variabel independen terhadap variabel dependen.

### 2.7.2 Penyajian Data

Data hasil penelitian yang telah dianalisis akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.