

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL, STATUS PERKAWINAN DAN
KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA MELALUI
KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA DI PT PLN INDONESIA POWER
UNIT BISNIS PELAYANAN (UBP) TELLO MAKASSAR**

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, MARITAL STATUS AND
INTERPERSONAL CONFLICT ON WORK STRESS THROUGH WORK
FATIGUE AMONG WORKERS AT PT PLN INDONESIA POWER SERVICE
BUSINESS UNIT (UBP) TELLO MAKASSAR**



**UMAYYAH MARSYA
K032231009**



**PROGRAM STUDI S2 KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL, STATUS PERKAWINAN DAN
KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA MELALUI
KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA DI PT PLN INDONESIA POWER
UNIT BISNIS PELAYANAN (UBP) TELLO MAKASSAR**

UMAYYAH MARSYA

K032231009



**PROGRAM STUDI S2 KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL, STATUS PERKAWINAN DAN
KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA MELALUI
KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA DI PT PLN INDONESIA POWER
UNIT BISNIS PELAYANAN (UBP) TELLO MAKASSAR**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Magister

**Program Studi
Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Disusun dan diajukan oleh

Umayyah Marsya
K032231009

Kepada

**PROGRAM STUDI S2 KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL, STATUS PERKAWINAN, DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA MELALUI KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA DI PT.PLN INDONESIA POWER UNIT BISIS PELAYANAN (UBP) TELLO MAKASSAR

UMAYYAH MARSYA

K032231009

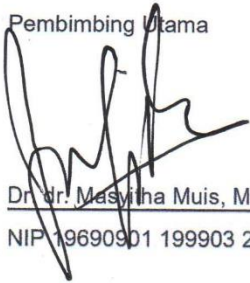
telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada 03 Desember 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama



Dr. dr. Masriha Muis, MS

NIP 19690901 199903 2 002

Pembimbing Pendamping,



dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D

NIP 19580404 198903 1 001

Ketua Program Studi S2
Keselamatan dan Kesehatan Kerja,



Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D

NIP 19760218 200212 1 003

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin



Prof. Sukri Ralutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D

NIP 19720529 200112 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini menyatakan bahwa, tesis berjudul "Pengaruh Beban Kerja Mental, Status Perkawinan, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Melalui Kelelahan Kerja pada Pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP) Tello Makassar." adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Dr. dr. Masyita Muis, S.Ked., MS. sebagai pembimbing utama dan Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D. sebagai pembimbing pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal dan dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan tercantumkan dalam daftar pustaka tesis ini. Sebagian dari tesis ini diterima telah diterima di jurnal sebagai artikel dengan judul ... Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis 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 berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, September 2024
Yang Menyatakan



Mayyah Marsya

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'Ala, yang dengan rahmat-Nya dan atas karunia-Nya yang tak terhingga yang telah memberikan Kesehatan, kekuatan, dan kesabaran selama proses penyusunan tesis ini.

Penelitian yang saya lakukan dapat terlaksana dengan sukses dan tesis ini dapat terampungkan atas bimbingan, diskusi, dan arahan Dr. dr. Masyitha Muis, Ms sebagai pembimbing utama dan dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D sebagai pembimbing pendamping. Saya mengucapkan berlimpah terima kasih kepada mereka. Penghargaan yang tinggi juga saya sampaikan kepada Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS dan Prof. Dr. drg. A. Arsunan, M.Kes, CWM selaku tim penguji yang telah memberikan saran dan kritikan demi perbaikan tesis ini.

Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada pimpinan Universitas Hasanuddin dan Prodi S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi saya menempuh program magister serta para dosen serta rekan-rekan seperjuangan mahasiswa S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Akhir kata, kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak H. Marding dan Ibu Hj.Syamsidar, saya mengucapkan limpah terima kasih dan sembah sujud atas doa, pengorbanan dan motivasi mereka selama saya menempuh Pendidikan. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada Yusril Gilang Afkara yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis serta sahabat seperjuangan saya di perkuliahan yaitu, Armelani , Rezky handayani, Zubaidah Putri, Siti Fatimah Azzahra yang selalu menemani dan membantu penulis dalam penyusunan tesis ini dan juga untuk sektor yang terlibat dalam penelitian ini yang berada di PT.PLN Indonesia Power (UBP) Tello Makassar yang telah memberi izin dan kepada seluruh pekerja yang telah bersedia menjadi responden.

Makassar, September 2024

Umayyah Marsya

ABSTRAK

UMAYYAH MARSYA. **Pengaruh Beban Kerja Mental, Status Perkawinan Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Pada Pekerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP) Tello Makassar.** (Dibimbing oleh: Masyitha Muis dan M. Furqaan Naiem).

Latar Belakang. Beban kerja Mental, status perkawinan, dan konflik interpersonal merupakan faktor penting yang dapat memicu kelelahan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat stres kerja. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja mental, status perkawinan, dan konflik interpersonal terhadap stres kerja melalui kelelahan kerja pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP) Tello Makassar. **Metode.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel penelitian sebanyak 155 responden dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang melibatkan berbagai variabel seperti beban kerja mental, fisik, status perkawinan, konflik interpersonal, kelelahan kerja, dan stres kerja, serta menggunakan alat cocorometer untuk pengukuran stress kerja objektif. **Hasil.** Hasil menunjukkan bahwa Beban kerja mental secara signifikan mempengaruhi kelelahan kerja ($p\text{-value} = 0.000$) dan stres kerja ($p\text{-value} = 0.000$), dengan kelelahan kerja sebagai mediator signifikan ($p\text{-value} = 0.0006$). Status perkawinan juga berpengaruh signifikan terhadap kelelahan ($p\text{-value} = 0.002$) dan stres kerja ($p\text{-value} = 0.000$). Konflik interpersonal tidak signifikan terhadap stres kerja subjektif ($p\text{-value} = 0.899$), tetapi signifikan dalam pengukuran stres objektif ($p\text{-value} = 0.000$). **Kesimpulan.** Beban kerja mental, status perkawinan, dan konflik interpersonal secara signifikan mempengaruhi stres kerja baik secara langsung maupun melalui kelelahan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Beban Kerja mental, Status Perkawinan, Konflik Interpersonal, Stres Kerja, Kelelahan Kerja



ABSTRACT

UMAYYAH MARSYA. **The Influence of Mental Workload, Marital Status, and Interpersonal Conflict on Job Stress Through Work Fatigue Among Employees at PT. PLN Indonesia Power Service Business Unit (UBP) Tello Makassar.** (Supervised by: Masyitha Muis dan M. Furqaan Naiem).

Background. Mental Workload, marital status, and interpersonal conflict are significant factors that can trigger job burnout, ultimately contributing to work-related stress levels. **Aim.** This study aims to analyze the effects of Mental workload, marital status, and interpersonal conflict on work-related stress through job burnout among employees at PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP) Tello Makassar. **Method.** The research employs a quantitative approach with a cross-sectional design. 155 respondents were chosen for the sample by proportionate stratified random sampling. A questionnaire covering a range of characteristics, including job burnout, marital status, interpersonal conflict, mental and physical workloads, and work-related stress, was used to gather data. Additionally, a cocorometer was used to quantify work-related stress objectively. **Results.** The results show that workload significantly influences job burnout ($p\text{-value} = 0.000$) and work-related stress ($p\text{-value} = 0.000$), with job burnout acting as a significant mediator ($p\text{-value} = 0.0006$). Marital status also significantly affects job burnout ($p\text{-value} = 0.002$) and work-related stress ($p\text{-value} = 0.000$). While interpersonal conflict is not significant for subjective work-related stress ($p\text{-value} = 0.899$), it is significant for objective stress measurement ($p\text{-value} = 0.000$). **Conclusion.** Mental Workload, marital status, and interpersonal conflict significantly affect work-related stress both directly and through job burnout as an intervening variable

Keywords : Mental Workload, Marital Status, Interpersonal Conflict, Stress, Fatigue



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGAJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR SINGKATAN.....	xii
DAFTAR ISTILAH.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Teori	8
1.6 Kerangka Konsep.....	9
1.7 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	10
1.8 Hipotesis Penelitian	12
BAB II METODE PENELITIAN.....	13
2.1 Jenis Penelitian	13
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	13
2.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	13
2.4 Alur Penelitian	16
2.5 Instrumen Penelitian.....	16
2.6 Pengolahan dan Analisis Data.....	17
2.7 Penyajian Data	18
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	19

3.1 Hasil	19
3.2 Pembahasan	32
3.3 Keterbatasan Penelitian	54
BAB IV PENUTUP.....	56
4.1 Kesimpulan.....	56
4.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

No. Urut	Halaman
1. Karakteristik Responden	19
2. Distribusi Responden Berdasarkan Beban kerja mental	20
3. Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Interpersonal	20
4. Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja	21
5. Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja Subjektif.....	21
6. Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja Objektif	22
7. Tabulasi Silang Beban kerja mental dan Kelelahan Kerja	23
8. Tabulasi Silang Beban kerja mental dan Stress Kerja (Kuesioner)	23
9. Tabulasi Silang Beban kerja mental dan Stress Kerja (Cocorometer).....	24
10. Tabulasi Silang Status Perkawinan dan Kelelahan Kerja	25
11. Tabulasi Silang Status Perkawinan dan Stress Kerja	25
12. Tabulasi Silang Status Perkawinan dan Stress Kerja Cocorometer	26
13. Tabulasi Silang Konflik Interpersonal dengan Stress Kerja Subjektif	26
14. Tabulasi Silang Konflik Interpersonal dan Stress Kerja Cocorometer	27
15. Tabulasi Silang Kelelahan Kerja dan Stress Kerja	28
16. Tabulasi Silang Kelelahan Kerja dan Stress Kerja Cocorometer.....	28

DAFTAR GAMBAR

No. Urut	Halaman
1. Kerangka Teori.....	8
2. Kerangka Konsep	9
3. Alur Penelitian	16

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Arti dan Penjelasan
APD	Alat Pelindung Diri
ILO	International Labour Organization
IP	Indonesia Power
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KAUPK2	Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja
NASA-TLX	NASA Task Load Index
NIOSH	National Institute for Occupational Safety and Health
NSC	National Safety Council
PAK	Penyakit Akibat Kerja
PLN	Perusahaan Listrik Negara
PLTD	Pembangkit Listrik Tenaga Diesel
PLTG	Pembangkit Listrik Tenaga Gas
PSS	Perceived Stress Scale
TAD	Tenaga Ahli Daya
TLX	Task Load Index
UBP	Unit Bisnis Pelayanan
WHO	World Health Organization

DAFTAR ISTILAH

Istilah	Arti dan Penjelasan
Beban Kerja Mental	Sejumlah aktivitas atau tugas yang memerlukan tenaga mental untuk menyelesaikannya dalam waktu tertentu.
Kelelahan Kerja	Keadaan fisik dan mental yang ditandai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan akibat pekerjaan yang terus menerus.
Cocorometer	Alat ukur untuk mengukur tingkat stres secara objektif.
Konflik Interpersonal	Perselisihan yang terjadi antara dua individu dalam suatu organisasi, sering kali disebabkan oleh perbedaan pola pikir atau cara pandang.
Kuesioner Alat Ukur Perasaan dan Kelelahan Kerja	Instrumen untuk mengukur persepsi kelelahan yang dialami oleh responden.
<i>NASA Task Load Index</i>	Instrumen untuk mengukur beban kerja mental dan fisik yang dirasakan oleh seseorang selama menjalankan tugas.
<i>Perceived Stress Scale</i>	Instrumen untuk mengukur tingkat stres yang dirasakan individu dalam konteks tertentu.
<i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>	Teknik sampling di mana populasi dibagi menjadi beberapa subkelompok, dan sampel diambil secara proporsional dari setiap subkelompok.
Status Perkawinan	Kondisi individu dalam hal menikah atau tidak menikah, yang dapat memengaruhi beban mental dan stres di tempat kerja.
Stres Kerja	Kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi, pikiran, dan perilaku seseorang di tempat kerja.

DAFTAR LAMPIRAN

No. Urut	Halaman
1 Informed Consent	65
2 Kuesioner Penelitian	66
3. Output Analisis Data	73
4. Rekomendasi Persetujuan Etik	96
5. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Fakultas	97
6. Dokumentasi Penelitian	98
7. Riwayat Hidup Peneliti	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan zaman, berbagai macam tantangan kehidupan yang dihadapi oleh individu menyebabkan tekanan-tekanan hidup baik fisik maupun emosional meningkat, begitu pula apabila seseorang berprofesi sebagai karyawan. Kegiatan–kegiatan dan beban kerja mental yang setiap hari dilakukan karyawan merupakan salah satu diantara tantangan kehidupan. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami karyawan disebut stress (Aulia, 2022).

Permasalahan yang sering terjadi di tempat kerja adalah stres, stress merupakan masalah yang tidak dapat di hindari oleh semua orang dan sering terjadi di lingkungan kerja. Stres dapat merangsang semangat kerja seseorang, tetapi pada tingkat tertentu stres dapat memicu timbulnya lelah kerja, kemerosotan keadaan fisik dan mental yang berakhir bisa mendorong semangat tenaga kerja dalam bekerja. Stres yang tinggi dapat menimbulkan pengaruh yang berbeda pada setiap orang (Matteson & Ivancevich, 1980).

Perubahan yang timbul akibat stres dapat berupa perubahan perilaku dan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah psikologi yang mengarah ke psikiatri penyalahgunaan obat, minum alkohol dan kemudian tidak datang bekerja serta dapat menurunkan daya tahan tubuh sehingga mudah terserang infeksi (Malawat et al., 2019). Stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jika dihubungkan dengan pekerjaan maka masalah stres pada dasarnya sering dikaitkan stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kinerja karyawan (Fatin et al., 2023).

Stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Menurut WHO (2004) ada sekitar 8% negara di seluruh dunia menderita penyakit depresi yang diakibatkan oleh pekerjaan. Penelitian oleh *Labour Force Survey* tahun 2014 di negara Inggris ditemukan 440.000 kasus stres kerja dengan angka kejadian 1380 kasus per 100.000 pekerja penderita stres kerja (Handayani, dkk. 2022). *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) melaporkan sekitar 40% pekerja menyatakan pekerjaan mereka penuh tekanan pada tingkat yang ekstrim. Laporan lainnya dari *American Workplace VII* menyatakan 80% pekerja merasakan stres di pekerjaan

mereka dan separuh membutuhkan bantuan untuk mengatasinya (Safitri Sillehu et al., 2022).

Hasil laporan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam menyatakan bahwa stres yang diakibatkan saat bekerja adalah masalah yang saat ini umum terjadi di tempat kerja di Amerika. (Handayani dkk. 2022). Di Indonesia sendiri, stres kerja menjadi masalah serius yang dibuktikan dari hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) oleh Kementerian Kesehatan dimana sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43% (Noer Azizah Azis et al., 2022).

Di Indonesia, tercatat dalam Kementerian Riset dan Teknologi, sebesar 55% masyarakat mengalami stres, dengan kategori tingkat stres sangat besar 0,8%, dan stress ringan sebesar 34,5% (Kemenristek RI, 2020). Selain itu terdapat pula masalah K3 yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja serta menjadi pemicu terjadinya kecelakaan kerja yaitu kelelahan. Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan menurunnya efisiensi dan ketahanan seseorang dalam bekerja. Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahan kerja adalah gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan (Hamel et al., 2018). Masalah ini menjadi salah satu faktor yang erat kaitannya dengan penurunan kinerja dan produktivitas seseorang. Dampak jangka panjang dari kelelahan kerja adalah dapat menyebabkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta kecelakaan kerja (Ardinendradewi et al., 2022).

World Health Organization (WHO) mengemukakan bahwa perasaan lelah yang berat menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2013 menunjukkan bahwa hampir setiap tahun sebanyak 2.000.000 pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Dalam studi tersebut, 32,8% dari 58.115 sampel, sekitar 18.828 sampel, menderita kelelahan kerja. Kementerian tenaga kerja Jepang melakukan penelitian terhadap 12.000 perusahaan dan melibatkan sekitar 16.000 orang tenaga kerja yang dipilih secara random hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 65% tenaga kerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stres berat dan merasa tersisihkan (Innah et al., 2021).

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO) (2018) bahwa sekitar 32% pekerja dunia mengalami kelelahan akibat pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat keluhan kelelahan berat pada pekerja di seluruh dunia berkisar antara 18,3-27% dan tingkat prevalensi kelelahan di industri sebesar 45%. *National Safety Council* (NSC) melakukan penelitian terhadap 2.010 tenaga kerja di Amerika Serikat tahun 2017 dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kurang lebih 13% kecelakaan di tempat kerja

terjadi karena faktor kelelahan. Diketahui 97% pekerja setidaknya memiliki satu faktor dan lebih dari 80% memiliki dua atau lebih faktor risiko kelelahan kerja. Sebanyak 40% tenaga kerja (Safitri & Astutik, 2019).

Tarwaka (2014) mengemukakan bahwa faktor yang dapat menyebabkan kelelahan kerja antara lain karakteristik individu, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, riwayat perkawinan, dan status gizi. Faktor pekerjaan, seperti pekerjaan yang monoton, lama kerja, beban kerja mental, dan sikap terhadap pekerjaan. Faktor psikologis adalah lingkungan kerja, kebisingan, pencahayaan, dan lingkungan kerja lainnya (Putri & Izzati, 2022). Marsyita (2022) meneliti tentang hubungan kelelahan terhadap stress kerja pada Pekerja di PLTU Nii Tanasa Kabupaten Konawe memiliki potensi mengalami stres kerja disebabkan karakteristik pekerjaannya yang mengharuskan untuk mengawasi mesin-mesin yang digunakan untuk proses produksi. Hasil dari wawancara pekerja sering merasa sulit tidur, hilang konsentrasi, dan merasa jenuh. Hal tersebut dapat diindikasikan sebagai gejala dari stres kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Syahera, 2021) Beban kerja mental pada karyawan kantor di PT PLN (Persero) ULP Galang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat tiga aspek dari faktor eksternal yaitu meliputi tugas-tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Hasil dari penelitian, tidak semua karyawan dibebankan tugas dalam jumlah yang banyak. Ada beberapa karyawan yang terlihat santai, ada juga beberapa karyawan yang terlihat sibuk. Beban kerja mental baik secara mental atau fisik berpotensi sebagai stresor ditempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan satrya menyatakan beban kerja mental berkontribusi positif dan relevan pada stres kerja (Pratama & Satrya, 2018). Namun hasil penelitian Habibi dan Jefri mengucapkan beban kerja mental tidak berkontribusi pada stres kerja (Habibi & Jefri, 2018). Beban kerja mental yang terlalu banyak atau berlebih serta beban kerja mental yang sedikit merupakan pembangkit stres atau stresor. Beban kerja mental dapat dikategorikan lebih lanjut kedalam beban kerja mental berlebih/sedikit yang timbul akibat dari tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dalam jumlah yang sedikit atau berlebih (Malawat et al., 2019).

Beban kerja mental yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat kontraksi otot tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat pula kelelahan seseorang. Kelelahan kerja dapat membuat karyawan semakin meningkat untuk melakukan kesalahan dalam bekerja, membuat waktu kerja menjadi lambat atau tidak tekun dalam bekerja, meningkatkan kemungkinan kecelakaan dan cedera, serta dapat menyebabkan suatu kejadian terhadap karyawan yaitu hilangnya kesadaran atau perhatian karyawan karena tidak terkonsentrasi dalam bekerja atau hingga stress kerja disebabkan oleh kelelahan kerja terhadap karyawan (Pratama & Satrya, 2018).

Status perkawinan menjadi salah satu faktor karakteristik individu yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja karena seseorang yang berstatus kawin memiliki tanggung jawab lebih dan memiliki tuntutan keluarga sehingga berdampak pada adanya beban pikiran. Seseorang dengan status kawin akan berhadapan dengan berbagai macam masalah rumah tangga, salah satunya adalah masalah materi dalam pemenuhan kebutuhan hidup istri dan juga anak yang dapat membuat orang tersebut mengalami stres kerja (Zahra & Hidayat, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adiba & Bahri (2022) responden dengan status menikah cenderung memiliki stres kerja lebih berat dibandingkan dengan pekerja yang belum menikah. Pada penelitian ini menandakan status perkawinan menjadikan masalah dalam rumah tangga yang mungkin dapat membuat pekerja menjadi kurang fokus dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian lain membuktikan bahwa individu yang menikah tetapi tidak bahagia akan memiliki tingkat stress yang sama tingginya, sebaliknya pengaruh status perkawinan terhadap stress hanya akan berpengaruh positif apabila pernikahan tersebut berjalan dengan baik (Ogden, 2012). Status perkawinan juga merupakan salah satu kebutuhan dari individu, sehingga akan menjadi predikat baik untuk individu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Seorang yang sudah menikah akan cenderung memiliki kepuasan hidup yang baik dan akan mempengaruhi kualitas hidup. Hal tersebut dikarenakan setelah menikah maka akan terjadi pembagian peran dengan pasangan, pekerjaan rumah cenderung akan menurun seiring kerjasama dengan pasangan. Sehingga fokus kepada pekerjaan akan lebih maksimal (Dahlana et al., 2023).

Stress kerja dapat terjadi pada setiap orang, baik perempuan maupun laki-laki baik individu yang sudah menikah atau belum juga dapat mengalami stress kerja. Perempuan bekerja atau perempuan yang memiliki peran ganda adalah perempuan yang pekerjaannya bukan hanya mengurus rumah tangga, namun juga memiliki pekerjaan yang lain pada suatu organisasi atau instansi (Budiarti & Sera, 2022). Perempuan yang memiliki peran ganda biasanya cenderung mengalami kelelahan yang lebih besar daripada dengan perempuan yang hanya berperan Tunggal. Terlebih lagi jika perempuan yang bekerja sudah memiliki anak dan suami, hal tersebut menjadi sebuah pertentangan dalam rumah tangga. Jika kelelahan kerja tidak segera untuk diatasi maka akan berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis sehingga dampak paling buruk adalah terjadinya stress kerja (Shintyar & Widanarko, 2021).

Konflik interpersonal ialah perselisihan yang berhubungan akan pertikaian antara dua individu personel organisasi serta berlangsung sebab terdapat ketidaksetujuan individual ataupun kekurangan sumber daya juga ketidakselarasan aksi antar pihak yang berkaitan. Konflik interpersonal yang berat diawali dari kemurkaan yang kelihatan tidak relevan. Konflik interpersonal (perselisihan antar karyawan) di organisasi bisa memengaruhi

jenjang stres, bilamana perselisihan itu tidak dituntaskan juga berkelanjutan ketika individu berhubungan bersama kewajibannya serta individu lainnya (Pratama & Satrya, 2018). Konflik interpersonal (konflik antarkaryawan) dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres, apabila konflik tersebut belum diselesaikan dan terus berlangsung pada saat seorang individu berinteraksi dengan tugasnya dan individu lainnya. Dengan demikian, konflik merupakan salah satu sumber munculnya stres kerja (Lestari & Utama, 2017). Karyawan yang bekerja di PLN terdiri dari beberapa bagian yang menjalankan tugas berbeda tetapi saling berhubungan, dan dari beberapa bagian tersebut terdapat banyak sekali perbedaan-perbedaan yang ada dalam perusahaan mulai dari pendapatan gaji, kondisi kerja, mutu supervisi, tantangan tugas. Apabila setiap masalah tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik, maka akan dapat menurunkan performa kerja (Janah et al., 2019). Oleh karena itu bila tidak ditunjang dengan komunikasi antarpribadi yang baik akan berpengaruh buruk pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama menyatakan konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Pratama & Satrya, 2018). Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Roslin dkk (2021) yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan (Muyu et al., 2021).

Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang umum terjadi dan sering dikeluhkan oleh pekerja di berbagai Negara. Beban kerja mental, status perkawinan dan konflik interpersonal berpengaruh dalam stress kerja melalui kelelahan kerja. Beban kerja mental yang terlalu banyak atau berlebih dapat memberikan kelelahan kerja sehingga menimbulkan stress atau stressor. Individu yang menikah biasanya memiliki tingkat kelelahan yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang tidak menikah (Antika et al., 2019). Hal ini dikarenakan apabila pekerja mendapat dukungan dalam karir dari pasangannya maka kelelahan kerja yang dialaminya akan cenderung berkurang karena adanya dukungan dari pasangan. Pekerja yang terlalu banyak mendapat tuntutan dalam organisasi dan terjadi kesalahpahaman, timbul rasa iri hati sesama pekerja, adanya rasa ketidakpercayaan dengan pihak lain dan terdapat perilaku menyimpang oleh pekerja demi kepentingan individu dapat membuat kelelahan sehingga dapat memicu stress kerja (Rajasa & Suarmanayasa, 2023). Kelelahan dapat mempengaruhi stres kerja karena banyaknya aktifitas pekerjaan yang dikerjakan (Innah et al., 2021).

PT PLN Indonesia power unit bisnis pelayanan (UBP)-Tello adalah salah satu unit pembangkit listrik yang terdapat di Pulau Sulawesi, khususnya di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat (Sulselrabar) yang bertujuan untuk mengemban misi pembangkitan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik. PLN merupakan objek vital nasional yang dimana dalam pekerjaan pekerja dituntut untuk disiplin kerja dalam menghadapi dinamika kerja untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh Perusahaan (R. Hidayat & Situmorang, 2019).. Oleh karena itu pentingnya untuk menjaga

lingkungan kerja agar tetap kondusif. Melihat kondisi tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian sebagai Tugas akhir dengan judul “Pengaruh Beban kerja mental, Status Perkawinan, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh beban kerja mental, status perkawinan, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar Tahun 2024?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja mental, status perkawinan, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar Tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 4.1.1 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja mental terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja di PLN IP UBP Tello Makassar.
- 4.1.2 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung status perkawinan terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja di PLN IP UBP Tello Makassar.
- 4.1.3 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung hubungan interpersonal terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja di PLN IP UBP Tello Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pemikiran dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja mental, status perkawinan, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar Tahun 2024.

1.4.2 Manfaat Bagi Instansi Terkait

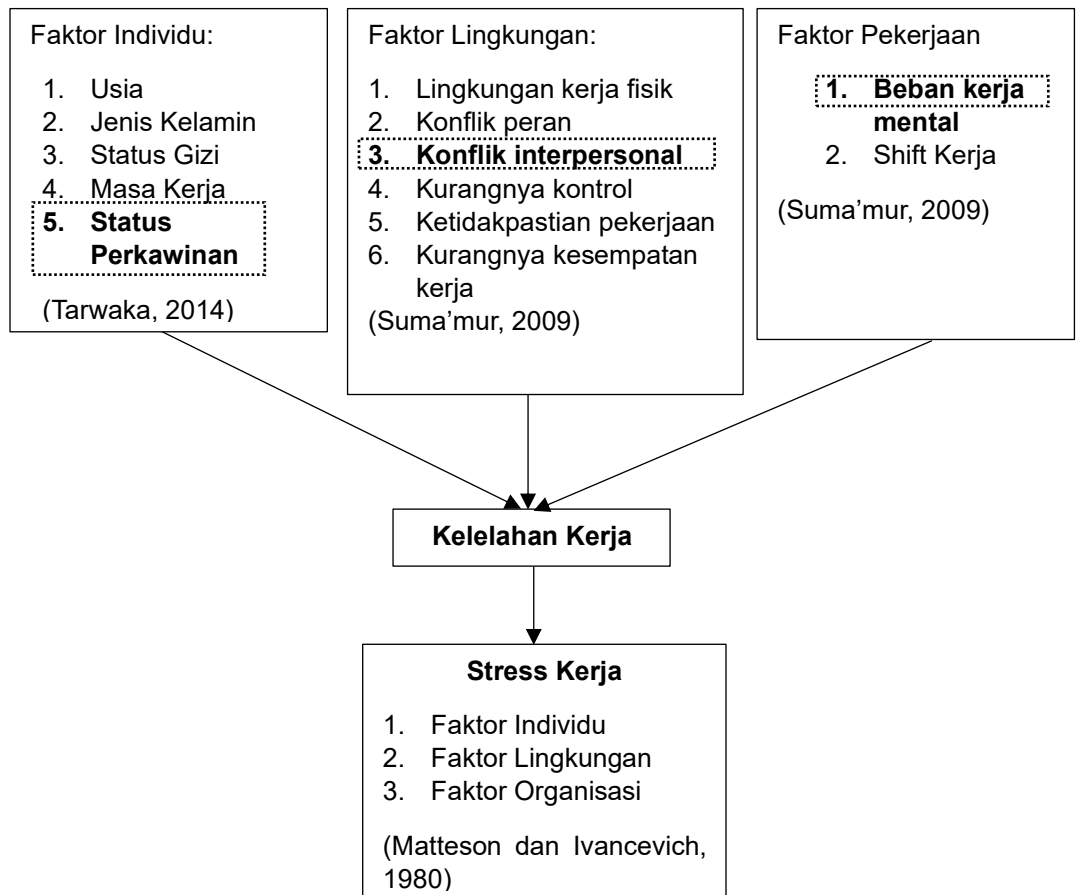
Menjadi referensi dan rekomendasi bagi pihak manajemen unit bisnis pelayanan untuk meminimalisir terjadinya stress kerja

pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran dalam penelitian terkait serta menjadi referensi peneliti selanjutnya berdasarkan aspek penelitian yang dibutuhkan.

1.5 Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

Sumber: Teori Modifikasi dari (Suma'mur, 2013); (Tarwaka, 2004); dan (Matteson & Ivancevich, 1980)

Kerangka teori tersebut adalah hasil modifikasi dari:

1. Kelelahan Kerja

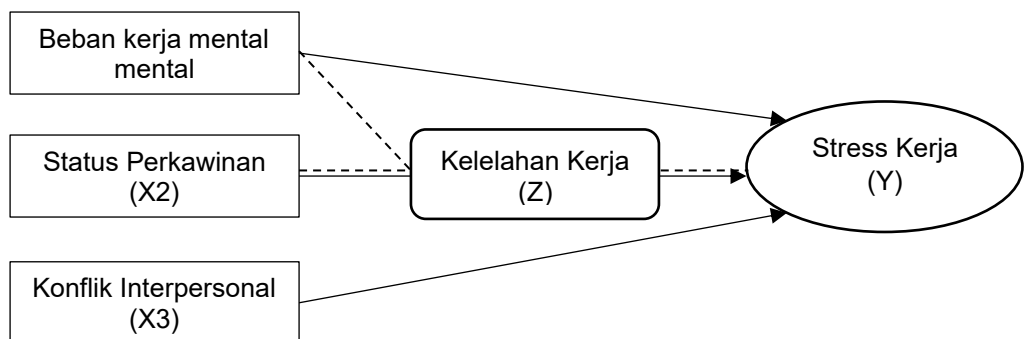
Menurut (Suma'mur, 2009) menyatakan bahwa kelelahan kerja yaitu keadaan yang disertai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja serta lambatnya merespon suatu keadaan yang dapat disebabkan oleh kelelahan berasal dari beberapa faktor, yaitu faktor individu berupa umur, jenis kelamin, status gizi, masa kerja, status perkawinan (Tarwaka, 2014). Faktor pekerja berupa lingkungan kerja fisik, konflik peran, konflik interpersonal, kurangnya control, ketidakpastian pekerjaan, dan kurangnya kesempatan kerja. Faktor pekerjaan berupa beban kerja mental dan shift kerja.

2. Stress Kerja

Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi. Kondisi pikiran dan perilaku seseorang ketika berada di tempat kerja. Stres yang terlalu tinggi akan membuat karyawan sulit untuk menghadapi lingkungan dan tugas yang harus dikerjakan. Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stress yaitu faktor individu, Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme. Faktor organisasi, Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja mental yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar. Dan faktor lingkungan, Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu: perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi, Ambiguitas politik, dan kemajuan teknologi (Matteson dan Ivancevich, 1980).

1.6 Kerangka Konsep

Peneliti menggambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konsep

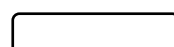
Keterangan



: Variabel Dependen



: Variabel Independen



: Variabel Intervening



: Arah Pengaruh Langsung



: Arah Pengaruh Tidak Langsung

1.7 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.7.1 Stress Kerja

Definisi Operasional :Stres kerja merupakan sebagai keadaan psikis yang dialami pekerja / karyawan PT.PLN Indonesia Power (UBP) Tello Makassar karena dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan dalam bekerja yang diukur menggunakan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS). Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas (0,797). Instrumen ini menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu: tidak pernah (1), pernah (2), sering (3), setiap saat (4).

Kriteria Objektif:

Skor total berentang :10 – 40

Jumlah pertanyaan : 10

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x kategori tertinggi
 $= 10 \times 4$
 $= 40 (100\%)$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x kategori terendah
 $= 10 \times 1$
 $= 10 (25\%)$

Skor antara = skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75 \%$

Interval = skor antara/kategori
 $75\%:3 = 25\%$

Skor standar = $100 \% - 25\% = 75 \%$ sehingga, kriteria objektif:

- Ditetapkan kategori stres ringan apabila skor $<50 \%$ atau 20
- Ditetapkan kategori stres sedang apabila skor $50\% - 75\%$ atau 20 – 30
- Ditetapkan kategori stress berat apabila skor $>75 \%$ atau 30

Definisi Operasional : Stres berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kondisi pekerja/karyawan yang mengakibatkan ketidak seimbangan fisik dan psikologis. Menggunakan Alat *Cocorometer* dan menunjukkan *numeric* dengan skala pengukuran ordinal.

Kriteria Objektif :

- Ditetapkan kategori tidak stress, apabila hasilnya 0 – 30
- Ditetapkan kategori stress ringan, apabila hasilnya 31 -45
- Ditetapkan kategori stress sedang, apabila hasilnya 46 – 60
- Ditetapkan kategori stress berat, apabila hasilnya ≥ 61

1.7.2 Beban kerja mental

Beban kerja mental adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mental yang di ukur adalah beban

kerja mental. Alat ukur yang digunakan untuk variabel beban kerja mental yang digunakan adalah kuesioner NASA-TLX. NASA-TLX (*Nasa Task Load Index*). Adapun kriteria objektif variable beban kerja mental dalam penelitian ini adalah:

- a. Nilai skor <50 menyatakan beban pekerjaan ringan
- b. Nilai skor 50-70 menyatakan beban pekerjaan sedang
- c. Nilai skor >80 menyatakan beban pekerjaan berat

(Hart & Staveland, 1988)

1.7.3 Status Perkawinan

Status Perkawinan (marital) adalah status perkawinan individu dalam rumah tangga saat berlangsungnya penelitian. Adapun kriteria objektif variable beban kerja mental dalam penelitian ini adalah:

- a. Belum Menikah
- b. Menikah

(Ardinendradewi et al., 2022)

1.7.4 Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal dalam penelitian ini adalah suatu konflik yang memiliki kaitan dengan perselisihan yang dialami oleh dua individu sesama organisasi dan biasanya terjadi akibat perbedaan pola pikir individu dan cara pandang individu. Adapun kriteria objektif variable beban kerja mental dalam penelitian ini adalah:

- a. Tidak ada konflik interpersonal : Skor < 60%
- b. Ada konflik interpersonal : Skor > 60%

(Pratama & Satrya, 2018)

1.7.5 Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dalam penelitian ini adalah persepsi kelelahan yang dialami oleh responden dengan menggunakan Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2) yang terdiri dari 17 pertanyaan tentang keluhan, dan gejala subyektif akibat kelelahan kerja.

Kriteria Objektif

Jumlah pertanyaan :17

1. Jumlah kategori:

Sangat sering (SS)	= 4
Sering	= 3
Kadang-kadang (K)	= 2
Tidak pernah (TP)	= 1
2. Skor tertinggi :

Jumlah pertanyaan x kategori tertinggi	
= 17 x 4	
= 68 (100%)	
3. Skor terendah :

Jumlah pertanyaan x kategori terendah	
= 17 x 1	
= 17 (25%)	
= 75%	

4. Kriteria (K) : 2

$$\begin{aligned}
 5. \text{ Interval (I)} &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{75}{2} \\
 &= 38 \%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 6. \text{ Skor yang diinginkan} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Interval} \\
 &= 100 \% - 38 \% \\
 &= 62 \%
 \end{aligned}$$

Jadi, kriteria objektif dari variabel ini adalah :

- a. Mengalami kelelahan kerja : Jika skor ($\geq 62\%$)
 - b. Tidak mengalami kelelahan kerja : Jika skor ($< 62\%$)
- (Putri & Izzati, 2022)

1.8 Hipotesis Penelitian

- a. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja mental terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar Tahun 2024.
- b. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja mental fisik terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar Tahun 2024.
- c. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung status perkawinan terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar Tahun 2024.
- d. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung konflik interpersonal terhadap stress kerja melalui kelelahan kerja pada pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar Tahun 2024.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur, biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Yusuf, 2014). Jenis penelitian bersifat analitik observasional yaitu penelitian yang mencari hubungan antar variabel lalu menganalisis data yang dikumpulkan. Adapun pendekatannya menggunakan desain studi cross sectional, yaitu penelitian dimana peneliti mengamati atau mengukur variabel sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) (Raihan, 2017).

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar pada bulan Mei-Juni Tahun 2024.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

2.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP)-Tello Makassar yang berjumlah 215 orang.

2.3.2 Sampel

Menurut Notoatmodjo (2003), sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Raihan, 2017). Teknik ini adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, baik banyak atau sedikitnya populasi. Teknik penentuan besar sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin yakni sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Jumlah sampel

d = Batas ketelitian (0,5) atau sampling error = 5%

Melalui rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{215}{1 + 215 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{215}{1 + 0,5375}$$

$$n = \frac{215}{1,5375} = 139,8$$

Berdasarkan penggunaan rumus Slovin diatas, maka nilai sampel (n) yang didapatkan adalah sebesar 139,8 yang kemudian dibulatkan menjadi 140 orang. Dan untuk mendapatkan keakuratan data hasil penelitian, peneliti menambah 15 sampel sehingga sampel dalam penelitian ini menjadi 155 orang.

Menurut Natsir (2004) rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah:

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Subpopulasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah sampel yang diperluka}$$

Bagian	Jumlah
Pegawai PLTG	10
Tenaga Alih Daya PLTG	31
Pegawai PLTD Tello	9
Tenaga Alihdaya	34
Pegawai UPB Tello	41
Administrasi	7
Security	40
Cleaning service	38
Driver	5

Berdasarkan Tabel diatas, maka pengambilan sampel menurut bagiannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Pegawai PLTG} = \frac{10}{215} \times 155 = 7$$

$$\text{Tenaga Alih daya} = \frac{31}{215} \times 155 = 22$$

$$\text{Pegawai PLTD Tello} = \frac{9}{215} \times 155 = 6$$

$$\text{Tenaga Alihdaya} = \frac{34}{215} \times 155 = 25$$

$$\text{Pegawai UPB Tello} = \frac{41}{215} \times 155 = 30$$

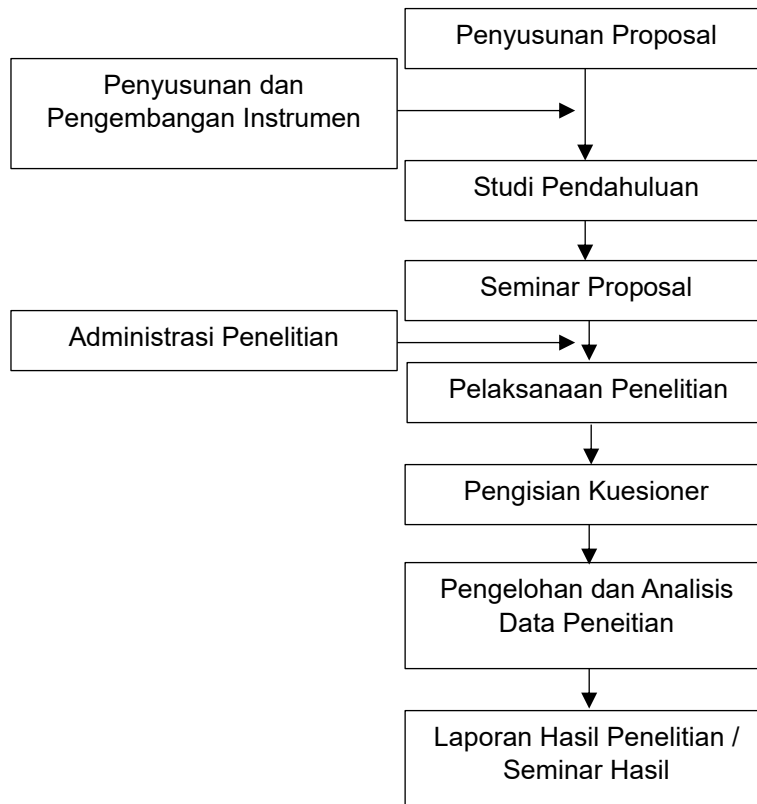
$$\text{Administrasi} = \frac{7}{215} \times 155 = 5$$

$$\text{Security} = \frac{40}{215} \times 155 = 29$$

$$\text{Cleaning service} = \frac{38}{215} \times 155 = 27$$

$$\text{Driver} = \frac{5}{215} \times 140 = 4$$

2.4 Alur Penelitian



Gambar 3. Alur Penelitian

2.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (cermat, lengkap, dan sistematis) sehingga lebih mudah diolah (Yusuf, 2014). Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Kuesioner yang menunjukkan kesediaan sebagai responden.
- Kuesioner data diri responden meliputi nama, usia, jenis kelamin, dan status perkawinan.
- Alat *Cocorometer*
- Kuesioner beban kerja mental.
- Kusioner stress kerja.
- Kusioner konflik interpersonal
- Kamera
- Alat tulis

2.6 Pengolahan dan Analisis Data

2.6.1 Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah secara komputerisasi dengan menggunakan Komputer dan aplikasi Smart PLS. Adapun proses pengolahan data yang dilakukan sebagai berikut:

a. *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing adalah proses pemeriksaan kebenaran, kelengkapan, dan kesalahan data yang telah diperoleh.

b. *Coding* (Pemberian Kode)

Coding adalah proses pemberian kode numeric pada data yang terdiri dari beberapa kategori. Peneliti menyederhanakan jawaban-jawaban responden ke dalam bentuk simbol tertentu untuk semua jawaban. Setelah data diedit selanjutnya dilakukan pengkodean untuk mempermudah saat melakukan analisis data dan mempercepat saat pemasukan data dengan program computer.

c. *Entry data*

Entry data adalah proses menginput data ke dalam program Amoss untuk masing-masing variabel dan diurutkan berdasarkan nomor responden yang ada dalam kuesioner.

d. *Cleaning* (Pembersihan Data)

Cleaning adalah proses pemeriksaan data yang telah dimasukkan pada saat entry data untuk menghindari kesalahan.

e. *Scoring* (Pemberian skor)

Setelah data diperbaiki dan dikoreksi pada saat pengisian, selanjutnya setiap variabel penelitian diberikan skor agar memudahkan proses identifikasi variabel penelitian lalu dilakukan pengkategorian berdasarkan nilai rata-rata tiap variabel penelitian.

2.6.2 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengubah data penelitian sehingga menjadi informasi yang dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan penelitian. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Data yang diperoleh diolah dengan analisis univariat, bivariat dan multivariat.

a. Analisis univariat

Analisis univariat adalah analisis data yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisis data ini menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel, antara lain beban kerja mental, status perkawinan, kelelahan kerja, dan stress kerja (Notoatmodjo, 2018).

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk menguji teori keterkaitan antara variabel endogen dan eksogen dengan tujuan memahami hubungan atau korelasi di antara kedua variabel tersebut. Dalam konteks ini,

variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model, sementara variabel eksogen adalah variabel yang memengaruhi variabel endogen tetapi tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Analisis bivariat memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel-variabel tersebut dan, jika ada, seberapa kuat hubungan itu.

c. Analisis Multivariat

Peneliti melakukan analisis multivariat untuk mengetahui pengaruh tiga variabel dengan cara mengontrol variabel lain dan menentukan seberapa besar pengaruh variabel tersebut menggunakan analisis jalur dengan aplikasi Smart PLS. Analisis jalur menyajikan hubungan sebab akibat antar variabel dalam bentuk grafik sehingga lebih mudah dibaca dan digunakan untuk menentukan hubungan langsung dan tidak langsung, salah satunya adalah variabel perantara

2.7 Penyajian Data

Data yang telah diolah dan dianalisis akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi yang menggambarkan sebaran data untuk setiap variabel yang diteliti. Hasil distribusi frekuensi ini akan disertai dengan penjelasan yang rinci dan komprehensif, yang disajikan melalui tabel-tabel yang memudahkan pembaca untuk melihat pola dan tren dalam data. Selain itu, penjelasan tersebut akan dilengkapi dengan narasi deskriptif yang memberikan interpretasi mendalam mengenai temuan-temuan dari tabel, membantu dalam memahami signifikansi statistik serta implikasi dari data yang dihasilkan. Kombinasi antara tabel dan narasi ini dirancang untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang hasil penelitian, memfasilitasi pembaca dalam memahami hubungan antar variabel dan kesimpulan yang dapat ditarik dari analisis data tersebut.