

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan negara yang terdiri dari berbagai suku bangsa, budaya, dan wilayah Indonesia yang luas. TNI didirikan karena keberagaman Indonesia yang sangat beragam, sehingga diperlukan suatu organisasi yang bertugas untuk menjaga dan menegakkan keamanan dan kedaulatan Indonesia. Stres dan kelelahan sangat erat kaitannya dengan pekerjaan, yang dapat menurunkan konsentrasi pekerja dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Sebagai alat pertahanan negara, TNI memiliki banyak tugas dan tanggung jawab, sehingga menyebabkan tingginya tingkat kelelahan yang dialami. Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu penyebab utama kelelahan kerja. Memberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab kepada seseorang dalam waktu yang singkat akan membuat seseorang merasa terbebani dan sulit menyelesaikan segala sesuatunya dengan benar. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja, selain menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Selain itu, kelelahan dapat diperparah oleh tekanan untuk memenuhi tenggat waktu dan target. Henni (2023)

Dampak negatif kelelahan di tempat kerja meliputi berkurangnya hasil produksi, kualitas produk yang rendah, pengambilan keputusan yang terganggu, pekerjaan yang tidak akurat, dan bahkan meningkatnya risiko kecelakaan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap perilaku tidak aman ialah kelelahan kerja. Kenyataannya, pekerja yang terlalu lelah ialah mereka yang menyebabkan sebagian besar kecelakaan industri. Salah satu penyebab utama sejumlah masalah, termasuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang fatal, ialah kelelahan. Menurut (Achmar et al., 2022) kelelahan kerja ialah kondisi tubuh yang mencakup berbagai faktor fisik dan mental, yang semuanya dapat menyebabkan penurunan kapasitas kerja, produktivitas, dan daya tahan.

ILO melaporkan pada tahun 2021 bahwasanya kecelakaan kerja akibat kelelahan merenggut nyawa hampir dua juta pekerja setiap tahunnya. Menurut penelitian tersebut, kelelahan memengaruhi 32,8% dari 58.115 sampel, atau sekitar 18.828 sampel (ILO., 2018).

Didasarkan atas informasi yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, pada tahun 2021 terjadi 40.273 kasus kecelakaan kerja per hari atau totalnya 147.000 kasus. Kecelakaan kerja per hari terjadi sejumlah 40.273 kasus, dengan rincian 4.678 kasus (3,18 persen) mengakibatkan cacat dan 2.575 kasus (1,75 persen) mengakibatkan kematian. Data ini menunjukkan bahwasanya setiap harinya terdapat 12 peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami cacat dan setiap harinya terdapat 7 peserta yang meninggal dunia. Pada tahun 2021, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI melaporkan bahwasanya setiap harinya terjadi rata-rata 414 kecelakaan kerja, dengan tingkat kelelahan yang tinggi mencapai 27,8% dari kejadian tersebut. Sekitar 39 orang atau 9,5% dari jumlah penduduk mengalami cacat dan di Indonesia setiap tahunnya terjadi rata-rata 99.000 kecelakaan kerja. Sekitar 70% di antaranya mengakibatkan kematian atau cacat permanen (Yuslistyari & Hidayatullah, 2020).

Manusia menghadapi beban kerja baik fisik maupun mental saat terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Keahlian yang dibutuhkan berlebihan, kecepatan kerja yang berlebihan, volume pekerjaan yang berlebihan, dan faktor-faktor lainnya semuanya dapat berkontribusi terhadap beban kerja. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk usia, jenis kelamin, pencahayaan, lingkungan kerja, struktur upah, lamanya jam kerja, dan kerja malam. Akibatnya, bisnis harus mempertimbangkan jumlah tekanan mental dan fisik yang diberikan pada pekerjaan setiap karyawan. Pekerja yang bekerja berlebihan dapat menjadi kelelahan, yang dapat mengakibatkan stres di tempat kerja. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja ialah beban kerja (Salsabila et al., 2021).

Pekerja mungkin mengalami konsekuensi negatif dari kelelahan kerja, tetapi konsekuensi ini dapat dihindari. Namun, hal ini membutuhkan kerja sama perusahaan serta kesadaran dari karyawan itu sendiri. Kelelahan di tempat kerja akan mengganggu kinerja dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan. Kecelakaan di tempat kerja akan lebih mungkin terjadi akibat meningkatnya kesalahan kerja, terutama jika beban kerja karyawan meningkat.(Dajoh et al., 2021).

Salah satu penyebab utama berbagai masalah, termasuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang berakibat fatal ialah

kelelahan. Kelelahan kerja merupakan salah satu tanda dari berbagai masalah kesehatan fisik dan mental yang dapat berujung pada penurunan kapasitas kerja, produktivitas, dan resistensi terhadap pekerjaan. Produktivitas yang menurun, kinerja yang buruk, kualitas yang buruk, ketidakmampuan untuk fokus, yang berujung pada banyaknya kesalahan, stres di tempat kerja, penyakit, kecelakaan, dan lain sebagainya merupakan akibat dari kelelahan (Andiani dkk., 2018).

Beban kerja yang berlebihan dan stres di kantor dapat menimbulkan konflik atau tekanan pribadi yang dapat berdampak negatif pada pekerja. Penumpukan beban kerja akan berujung pada penurunan kinerja dan peningkatan stres akibat pekerjaan. Hauck dan rekan-rekannya (2008) Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan orang menjadi kurang produktif dalam bekerja. Aktivitas anggota TNI-AD perlu mendapat perhatian karena sebagian dari mereka memberikan beban yang berlebihan pada tubuh (Salam & Silviana, 2022)

Dampak negatif dari pekerjaan mental yang tidak direncanakan dengan baik antara lain kebosanan, kelelahan, serta kurangnya perhatian dan kesadaran saat bekerja. Beban mental yang tidak optimal juga dapat mengakibatkan berbagai kesalahan atau reaksi yang lambat terhadap rangsangan. Sulit untuk mengukur upaya mental menerapkan perubahan fisiologi tubuh (Ranti, 2021).

Beban kerja yang terlalu tinggi akan menguras energi seseorang dan menyebabkan stres berlebih; di sisi lain, beban kerja yang rendah akan membuat seseorang merasa bosan dan lelah dan menyebabkan stres yang rendah. Semua dampak stres ini akan mengakibatkan penurunan kinerja, efisiensi, dan produktivitas pekerjaan yang bersangkutan (Tarwaka, 2015).

Beban kerja yang berat maupun beban kerja yang ringan merupakan pemicu stres atau pembangkit stres. Beban kerja dapat diklasifikasikan lebih lanjut sebagai beban yang berlebihan atau yang diakibatkan oleh tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jumlah kecil atau berlebihan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja fisik dan mental dapat menjadi sumber stres di tempat kerja (D. M. Sari, 2019). Beban kerja mental ialah penggunaan otak atau pikiran, dan membutuhkan energi yang relatif lebih sedikit daripada beban kerja fisik. Namun, beban kerja mental tidak diragukan lagi lebih besar daripada beban kerja fisik dalam hal peran dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan oleh fakta

bahwasanya beban kerja mental yang tinggi akan memengaruhi stres di tempat kerja (Okitasari & Pujotomo, 2018).

Menurut *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH), sekitar 40% karyawan melaporkan tingkat stres yang sangat tinggi di tempat kerja. 80% karyawan melaporkan merasa stres di tempat kerja, dan setengah dari mereka membutuhkan bantuan untuk mengatasinya, menurut laporan *American Workplace VII* lainnya (Safitri Sillem et al., 2022). Menurut survei *Health and Safety Executive* (HSE), 1.800 dari 100.000 pekerja mengalami stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017 dan 2018. 57% dari ketidakhadiran cuti sakit dan 44% dari semua masalah kesehatan terkait pekerjaan disebabkan oleh stres dan depresi di tempat kerja (Achmar et al., 2022).

Kementerian Riset dan Teknologi di Indonesia melaporkan bahwasanya 55% orang mengalami stres, dengan 0,8% masuk dalam kategori stres sangat tinggi dan 34,5% masuk dalam kategori stres ringan (Kemenristek RI, 2020). Selain itu, terdapat masalah K3 seperti kelelahan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan serta mengakibatkan kecelakaan kerja. Gejala kelelahan kerja ialah menurunnya daya tahan dan efisiensi dalam bekerja. Salah satu masalah yang sering terjadi di tempat kerja ialah kelelahan kerja. Salah satu tanda kelelahan kerja ialah menurunnya produktivitas dan kemampuan, rasa bosan, serta rasa cemas (Hamel et al., 2018).

Meskipun data nasional yang komprehensif tentang prevalensi stres kerja di kalangan pekerja belum tersedia, banyak peneliti yang telah meneliti masalah ini di Indonesia. Misalnya, penelitian Zulkifli dkk. (2019) terhadap karyawan *Service Well Company PT. Elnusa Tbk* menemukan bahwasanya 23 responden (57,5%) mengalami stres kerja, sedangkan 17 responden (42,5%) tidak mengalami stres kerja. Penelitian terhadap pekerja menara BTS di proyek PT Huawei dijalankan oleh Putrid dkk. (2020). Menurut data dari Xerindo Teknologi Jakarta Medan, 3 responden (7%) melaporkan stres ringan, 32 responden (74,4%) melaporkan stres sedang, dan 8 responden (18,6%) melaporkan stres berat.

Karena bekerja erat kaitannya dengan stres dan kelelahan, hal itu dapat mengganggu fokus karyawan dan meningkatkan kemungkinan kecelakaan kerja (Yuslistyari & Hidayatullah, 2020). Ketika seseorang dihadapkan pada suatu tugas atau beban yang sulit dan tidak mampu ditanganinya, maka tubuhnya akan bereaksi

dengan mengalami stres akibat ketidakmampuannya dalam menangani tugas tersebut. Apabila stres yang dialami seseorang juga berdampak pada organisasi perusahaan, khususnya tempat kerja, maka ia dianggap mengalami stres akibat pekerjaan.

Kelelahan dan beban kerja merupakan dua dari sekian banyak faktor patogenik yang terkait dengan stres kerja. Kapasitas tubuh dalam menerima pekerjaan dikenal dengan sebutan beban kerja. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan mentalnya, menurut teori ergonomi (Achmar et al., 2022)

Banyaknya pekerjaan yang dijalankan prajurit TNI merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang menyebabkan tingkat stresnya. Menurut Siagian & Khair (2018) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, kondisi mental, dan kondisi fisik seseorang. Munandar (2001) menyatakan aktivitas dan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beban kerja fisik dan mental; beban kerja yang lebih kecil juga akan berdampak kecil terhadap tekanan kerja. Beban tugas TNI yang berat seperti bertempur di medan perang dan harus kuat menghadapi kondisi ekstrem membuat TNI memiliki beban kerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan organisasi lainnya. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga akan berdampak pada beban mental dan psikologis TNI (N. A. Sari & Hartini, 2021).

Prajurit yang mengemban amanah menjaga keutuhan dan keamanan pertahanan negara juga mengalami stres akibat pekerjaannya. Menurut anggota TNI-AD, stres akibat pekerjaan kerap kali muncul pada masa pendidikan. Individu yang telah bekerja selama dua hingga delapan tahun menunjukkan berbagai perilaku, antara lain suka menunda-nunda pekerjaan, emosi yang tidak terkendali, kurang konsentrasi, pola makan tidak teratur, gangguan tidur, dan sakit kepala. Sebaliknya, prajurit yang telah bertugas selama 20 tahun atau lebih kerap kali mengalami kejenuhan sehingga malas dan menghindari pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, mental, dan fisik setiap orang. (Atrizka et al., 2023).

Sementara itu, reaksi psikologis menunjukkan tanda-tanda depresi, kecemasan, dan kemarahan. Banyaknya pekerjaan yang dijalankan prajurit TNI merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan tingkat stres mereka. Aktivitas dan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh besarnya beban kerja mental dan fisik; jika beban

kerja lebih sedikit, maka tekanan kerja akan berkurang. Akibatnya, beban kerja prajurit TNI jauh lebih tinggi karena sifat tugas yang menuntut seperti bertempur di medan perang dan harus tangguh dalam menghadapi situasi sulit. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga akan memengaruhi beban mental dan psikologis prajurit TNI. (Nova Andya 2021).

Dengan demikian, instansi harus terus berupaya memotivasi pegawai untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja pegawai. Oleh karena itu, beban kerja yang diberikan kepada seorang pekerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan beban kerja sangat berpengaruh pada tingkat stres individu, terutama seseorang yang bekerja di bidang militer, khususnya TNI. Di mana prajurit TNI memiliki tanggung jawab sebagai ujung tombak pertahanan, menjaga kedaulatan negara, dan menjamin keselamatan bangsa dari setiap ancaman. Hal ini, membutuhkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya untuk menjalankan semua tugasnya secara maksimal agar tidak terjadi stres kerja yang tinggi yang dapat mengakibatkan kinerja individu menurun (Nova Andya 2021).

Latihan militer TNI AD seringkali menerapkan alat atau senjata berat dalam penggunaan alat tersebut tentunya prajurit TNI AD perlu memerlukan latihan militer yang dijalankan secara terstruktur agar dapat menjalankan tugas dengan baik, sebagaimana konsekuensinya maka lingkup militer tersebut perlu menekankan peranan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja antara lain ketidakseimbangan fisik, ketidakseimbangan kemampuan psikologis, stres fisik, stres mental dan motivasi menurun. Dengan tingginya kasus kecelakaan kerja maka diperlukan upaya pencegahan dengan cara meningkatkan pengarahannya.

Didasarkan atas data awal yang diambil di yonif 700/WYC didapatkan bahwasanya terdapat 715 prajurit dalam satu batalyon, dalam satu kompi markas 163 prajurit. Pada 2023 terdapat kecelakaan kerja saat latihan militer sejumlah 61 prajurit, dengan identifikasi 8 prajurit mengalami cedera ringan, 53 prajurit mengalami cedera berat dan 2 prajurit meninggal. Dimana kecelakaan terjadi disebabkan oleh banyak faktor salah satu kelelahan dan stress kerja. Melihat kondisi tersebut peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian terkait "Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap

Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Pada TNI AD di kota Makassar tahun 2024”

1.2. Rumusan masalah

Didasarkan atas uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yakni “Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Mental, beban kerja fisik, Motivasi dan Pendapatan Terhadap Stress Kerja Melalui Kerja Pada TNI AD Di Kota Makassar Tahun 2024”

1.3. Tujuan penelitian

1.3.1. Tujuan umum

Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja Fisik, Beban Kerja Mental, Motivasi dan Pendapatan Terhadap Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Pada TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.

1.3.2. Tujuan khusus

1. Untuk menganalisis beban kerja fisik terhadap kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.
2. Untuk menganalisis beban kerja fisik terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.
3. Untuk menganalisis beban kerja mental terhadap kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024
5. Untuk menganalisis Motivasi terhadap kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024
6. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024
7. Untuk menganalisis Pendapatan terhadap kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024
8. Untuk menganalisis pengaruh Pendapatan terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024

9. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024
10. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja fisik terhadap stres kerja melalui kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.
11. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja mental terhadap stres kerja melalui kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024
12. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi terhadap stres kerja melalui kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024
13. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Pendapatan terhadap stres kerja melalui kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah dan sumber informasi referensi bagi peneliti selanjutnya dan perkembangan ilmu keselamatan dan kesehatan kerja terutama pada beban kerja, kelelahan dan stress kerja.

1.4.2. Manfaat praktis

1. "Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan kepada pihak instansi terkait untuk memperhatikan keselamatan para pekerja khususnya mengenai beban kerja, kelelahan dan stress kerja
2. Bagi institusi Pendidikan, Penelitian ini diharapkan dapat diterapkan sebagai dasar penelitian berikutnya mengenai Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Pada TNI AD Di Kota Makassar Tahun 2024
3. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat

diterapkan sebagai wadah untuk menambah ilmu pengetahuan, memperluas wawasan, dan pengalaman mengenai ilmu yang berkaitan dengan beban kerja, kelelahan dan stress kerja”.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Stres Kerja

1. Definisi Stress Kerja

Stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikologis dalam menjalankan pekerjaan yang dapat memengaruhi emosi, kognitif, perilaku, dan aspek lainnya dari pekerja. Stres dapat berdampak negatif pada kesehatan seseorang, yang berujung pada masalah seperti penyakit dan kemunduran. Stres akan berdampak negatif pada produktivitas, efisiensi, dan kinerja kerja. Beban kerja dan kelelahan di tempat kerja merupakan dua dari sekian banyak faktor patogen yang terkait dengan stres kerja. Kapasitas tubuh untuk menjalankan pekerjaan dikenal sebagai beban kerja. Setiap beban kerja yang diterima individu harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan mentalnya, sesuai dengan prinsip ergonomi (Achmar et al., 2022).

Menurut Anoraga (2008), stres kerja merupakan reaksi fisik dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggapnya mengganggu dan membahayakan. Stres kerja merupakan respons psikologis dan emosional yang muncul ketika tujuan seseorang terhambat dan tidak dapat dicapai (Rivai & Mulyadi, 2005:308). Stres kerja didefinisikan oleh David dan Newstrom (2002) sebagai suatu kondisi yang memengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi fisik seseorang.

Dengan kata lain, stres yang berhubungan dengan pekerjaan tidak selalu berdampak negatif pada organisasi; bahkan, pada tingkat tertentu, stres diantisipasi akan memotivasi karyawan untuk menjalankan pekerjaan mereka seefektif mungkin. Ketika pekerja berada dalam tekanan di tempat kerja, perilaku mereka akan berubah. Penyesuaian ini dijalankan dalam upaya untuk meringankan stres yang datang bersama pekerjaan.

2. Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Patton (1998) dalam (Tarwaka 2015) bahwasanya perbedaan reaksi antara individu

tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis dan sosial yang dapat merubah dampak stresor seseorang. Faktor-faktor tersebut yakni:

- a. "Karakteristik pribadi, termasuk usia, jenis kelamin, temperamen, kecerdasan, pendidikan, budaya, dan genetika, antara lain.
- b. Ciri-ciri kepribadian, termasuk kematangan emosional, kepercayaan diri, kepasrahan, dan introversi atau ekstrovertisme.
- c. Sosial-kognitif, meliputi hubungan sosial dengan lingkungan dan dukungan sosial.
- d. Teknik penanganan stres yang mungkin muncul"

3. Pencegahan dan Pengendalian Stres Kerja

Untuk menghindari dampak negatif stres bagi pekerja dan bisnis di masa mendatang, stres harus dicegah dan dikendalikan. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), dikutip oleh Sauter et al. (1990) dalam Tarwaka (2015), memberikan saran berikut untuk menurunkan atau meminimalkan stres di tempat kerja:

- a. "Beban kerja, baik mental maupun fisik, harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar tidak terlalu berat atau terlalu ringan.
- b. Jam kerja perlu dimodifikasi untuk mengakomodasi tuntutan tugas dan kewajiban ekstrakurikuler.
- c. Setiap pekerja harus memiliki kesempatan untuk memajukan karier, memperoleh keterampilan baru, dan menerima promosi.
- d. Situasi yang nyaman akan tercipta dengan menumbuhkan lingkungan sosial yang positif, hubungan yang positif antara rekan kerja, dan hubungan yang positif antara atasan dan karyawan.
- e. Tugas pekerjaan harus direncanakan untuk memberi pekerja kesempatan menerapkan keterampilan mereka dan mendapatkan stimulasi. Rotasi pekerjaan dapat membantu pengembangan bisnis dan karier karyawan".

1.5.2 Tinjauan Umum Beban Kerja Mental

Beban kerja mental ialah penggunaan otak atau pikiran, dan membutuhkan energi yang relatif lebih sedikit daripada beban kerja fisik. Namun, beban kerja mental tidak diragukan lagi lebih besar daripada beban

kerja fisik dalam hal peran dan tanggung jawab. Hal ini karena stres kerja akan dipengaruhi oleh beban kerja mental yang berat (Pradhana & Suliantoro, 2018). Sluiter mendefinisikan beban kerja mental sebagai upaya yang dijalankan pikiran untuk menyelesaikan tugas yang membutuhkan masukan kognitif, seperti fokus, ingatan, pengambilan keputusan, atau perhatian (Anwar dan Mutiara 2015). Banyaknya aktivitas beban kerja mental, seperti kebutuhan akan konsentrasi yang intens saat bekerja, pengulangan tugas yang sama selama berjam-jam (tekanan waktu), dan tingkat akurasi yang tinggi, dapat mengakibatkan beban kerja mental yang tinggi (Bastian et al., 2023).

Iridiastadi dan Yassierli (2014) menyatakan dalam (Mubarak, 2023) bahwasanya metode National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX) merupakan cara untuk menilai beban kerja subjektif dengan meminta karyawan untuk menilai pekerjaan mereka. Pendekatan NASA-TLX ini meminta karyawan untuk menilai enam aspek pekerjaan mereka pada skala 0 hingga 100. Menurut (Simanjuntak, 2010) dalam (Mubarak, 2023), Lowell E. Staveland dari San Jose State University dan Sandra G. dari NASA-Ames Research Center menciptakan metode NASA-TLX pada tahun 1981. Kebutuhan akan pengukuran subjektif didasarkan atas skala sembilan faktor : kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, upaya fisik, upaya mental, kinerja, frustrasi, stres, dan kelelahan mengarah pada pengembangan pendekatan ini. Kebutuhan fisik (KF), kebutuhan mental (KM), kebutuhan waktu (KW), kinerja (P), usaha (U), dan tingkat frustrasi (TF) ialah enam faktor yang dihasilkan dari penyederhanaan sembilan faktor ini. Saat mengembangkan skala penilaian beban kerja, pertimbangan praktis (NASA-Task Load Index) menjadi dasar penyederhanaan ini. Setiap atribut pekerja dijelaskan sebagai berikut:

1. "Kebutuhan Fisik: Seberapa banyak pekerjaan ini membutuhkan aktivitas fisik (misalnya: mendorong, mengangkat, memutar, dan lain-lain).
2. Kebutuhan Mental: Seberapa besar pekerjaan ini membutuhkan aktivitas mental dan perseptualnya (misalnya: menghitung, mengingat, membandingkan, dan lain-lain).
3. Kebutuhan Waktu: Seberapa besar tekanan waktu pada pekerjaan ini. Apakah pekerjaan ini perlu di selesaikan dengan cepat dan tergesa-gesa, atau

sebaliknya dapat dikerjakan dengan santai dan cukup waktu.

4. Performansi: Tingkat keberhasilan dalam pekerjaan. Seberapa puas atas tingkat kinerja yang telah dicapai.
5. Tingkat Usaha: Seberapa besar tingkat usaha (mental maupun fisik) yang dibutuhkan untuk memperoleh performansi yang diinginkan.
6. Tingkat Frustrasi: Seberapa besar tingkat frustrasi terkait dengan pekerjaan. Apakah pekerjaan menyebabkan, penuh stres, dan tidak memotivasi, atau sebaliknya, menyenangkan, santai, dan memuaskan”.

1.5.3 Tinjauan Umum Beban Kerja Fisik

Beban kerja mental ialah selisih antara kapasitas maksimal seseorang dalam kondisi termotivasi dan tuntutan beban kerja suatu tugas, sedangkan beban kerja fisik ialah beban kerja yang diakibatkan oleh pekerjaan yang membutuhkan energi fisik, seperti mengangkat, mendorong, dan membawa (Kurniawan & Husada, 2021). Beban kerja mental seseorang perlu disesuaikan dengan kemampuan fisiknya. Akan timbul ketidaknyamanan, kelelahan, kecelakaan, stres, dan penurunan produktivitas jika beban kerja mental melebihi kapasitas tubuh. Dari perspektif ergonomis, setiap pekerjaan niscaya akan membebani tubuh dan pikiran karyawan. Oleh karena itu, setiap beban kerja harus sesuai atau seimbang dengan kemampuan fisik dan mental pekerja serta keterbatasannya (Sabhirah, 2023).

Setiap tugas yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan mentalnya, menurut teori ergonomi. Rata-rata frekuensi aktivitas setiap pekerjaan dalam kurun waktu tertentu disebut beban kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai aktivitas atau pekerjaan yang membutuhkan energi mental (otak) dan fisik (otot) (Handika et al., 2020).

Konsumsi energi merupakan kriteria utama yang diterapkan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan berat atau ringan. Beban kerja fisik ialah beban yang menerapkan energi fisik otot manusia sebagai sumber energi. Konsumsi oksigen, denyut jantung, sirkulasi paru-paru, suhu tubuh, konsentrasi asam laktat darah, komposisi kimia darah dan urin, serta laju penguapan merupakan indikator perubahan fungsi tubuh yang disebabkan oleh aktivitas fisik (Silvia et al., 2018).

Beban Kardiovaskular diterapkan untuk menghitung beban kerja fisik (% CVL). persentase CVL (% CVL) merupakan perhitungan yang diterapkan untuk mengklasifikasikan beban kerja didasarkan atas peningkatan denyut jantung kerja relatif terhadap denyut jantung maksimum (Handika et al., 2020).

1.5.4 Tinjauan Umum Motivasi

Menurut R.Terry George (2010) motivasi ialah dorongan yang menyebabkan orang bertindak atau berperilaku dengan cara yang memotivasi dan berhubungan dengan keadaan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak. Salah satu definisi motivasi ialah dorongan bagi setiap orang untuk mencapai status, wewenang, dan pengakuan yang lebih besar. Bahkan, motivasi dapat dipandang sebagai dasar untuk mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang kehidupan dengan meningkatkan bakat dan kesiapan (Nugroho, 2021).

Winardi mengemukakan (2011) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang dapat dikembangkan baik secara mandiri maupun melalui berbagai faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut terutama berpusat pada imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat berdampak positif atau negatif pada hasil kinerja.

Seorang karyawan dapat termotivasi untuk bertindak secara tepat dengan menerapkan perilaku tertentu karena berbagai faktor internal dan eksternal. Keadaan di mana seorang karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung bekerja keras dan mengarahkan kegiatannya di tempat kerja. Mereka juga akan mampu memahami tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan menjalankan segala upaya untuk memenuhi keinginannya, yang dapat mengarah pada kinerja karyawan yang efisien. Namun, tanpa bimbingan kepemimpinan, kerja keras tidak selalu menghasilkan produktivitas (Mahesa, 2010).

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan Malayu (2017) antara lain :

1. "Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya”.

Dalam manajemen, motivasi biasanya terbatas pada sumber daya manusia, khususnya bawahan. Penentu utama produktivitas karyawan ialah motivasi. Meskipun memiliki fasilitas yang memadai dan memaksimalkan potensi karyawan, pekerjaan tidak akan berjalan sesuai rencana jika tidak ada insentif yang memotivasi staf untuk mencapai tujuan.

Menurut penjelasan di atas, tujuan motivasi ialah untuk menginspirasi dan membimbing tenaga kerja, organisasi, dan potensi agar ingin berhasil dalam rangka mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan aspirasi organisasi serta karyawan.

1.5.5 Tinjauan Umum Pendapatan

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2017) Setiap uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi. Komponen utama manajemen sumber daya manusia ialah penciptaan rencana kompensasi yang efisien, yang membantu dalam menarik dan mempertahankan pekerja terampil. Lebih jauh, kinerja strategis dipengaruhi oleh struktur gaji organisasi (Nugroho, 2021).

Marwansyah (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan atau imbalan finansial atau nonfinansial yang adil dan pantas yang diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang adil dan memadai. Pekerja cenderung lebih mematuhi prosedur keselamatan dan menegakkan perilaku aman di tempat kerja ketika mereka merasa dihargai dan diberi kompensasi yang tepat.

Meskipun memungkinkan untuk memperoleh gaji dan tunjangan yang kompetitif dibandingkan dengan organisasi atau bisnis lain, karyawan di suatu

perusahaan tidak diragukan lagi membutuhkan kompensasi atau imbalan yang memadai dan setara. Motivasi dan hasil kerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh struktur pendapatan dan kompensasi yang baik. Rencana kompensasi yang baik harus didukung oleh pendekatan logis yang dapat menghasilkan pendapatan atau membayar karyawan didasarkan atas tuntutan pekerjaan mereka. Kompensasi ialah jumlah total uang yang diterima karyawan perusahaan sebagai kompensasi. Menurut (Hariandja, 2012) kompensasi merupakan bentuk pemberian kembali kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja kerasnya. Kompensasi dapat berupa pendapatan, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan jenis pembayaran yang dijalankan secara langsung, seperti komisi, bonus, dan pendapatan. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung, seperti melalui asuransi, promosi, atau tunjangan kesehatan, dikenal sebagai kompensasi tidak langsung.

1.5.6 Tinjauan Umum Kelelahan

Salah satu penyebab utama sejumlah masalah, termasuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang fatal, ialah kelelahan. Menurut (Achmar et al., 2022) kelelahan di tempat kerja ialah kondisi tubuh yang melibatkan berbagai faktor fisik dan mental, yang semuanya dapat menyebabkan penurunan kapasitas kerja, produktivitas, dan daya tahan. Kelelahan kerja ialah reaksi tubuh secara keseluruhan terhadap tugas yang dijalankan dan paparan yang ditemui saat bekerja. Setelah delapan jam bekerja, tubuh mungkin kelelahan. Tubuh yang lelah akan menunjukkan tanda-tanda seperti haus, mengantuk, sulit berkonsentrasi, dan sering menguap. Aktivitas yang melemah, motivasi kerja yang berkurang, dan kelelahan fisik ialah beberapa tanda kelelahan kerja. Kelelahan di tempat kerja dapat diidentifikasi dengan mengamati gejala-gejala ini (Juliana et al., 2018).

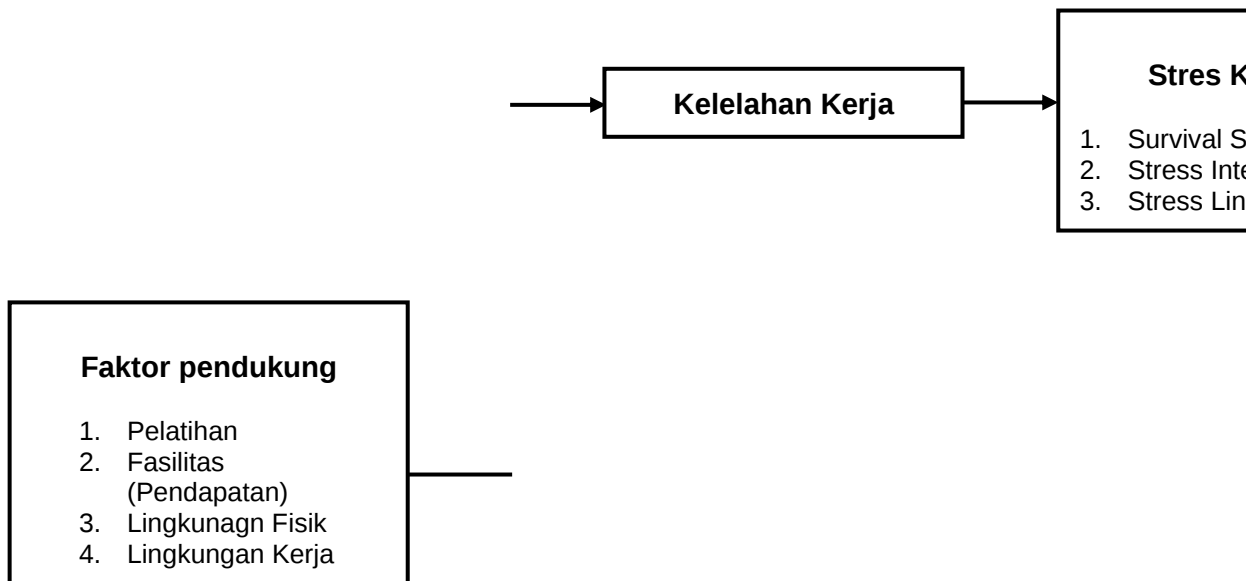
Kelelahan di tempat kerja mencakup berbagai kondisi yang terkait dengan penurunan daya tahan dan kinerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kelelahan mata (juga dikenal sebagai kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan saraf, kelelahan dari lingkungan yang berulang-ulang, dan

kelelahan dari lingkungan kronis yang menetap sebagai faktor penentu. Kriteria kelelahan di tempat kerja tidak terbatas pada kelelahan fisik dan psikologis, tetapi lebih dari sekadar kelelahan, kemampuan fisik yang menurun, dan penurunan motivasi dan hasil kerja. Kelelahan kerja merupakan salah satu penyebab utama kecelakaan di tempat kerja. Mengadopsi sikap kerja yang statis dan beralih ke sikap kerja yang lebih bervariasi atau dinamis diperlukan untuk menurunkan tingkat kelelahan dan memastikan bahwasanya oksigen dan udara mengalir melalui tubuh secara normal. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan sangat rumit dan dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berhubungan. Untuk mengelola masalah kelelahan, harus terlebih dahulu mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi. Ini akan memungkinkan untuk mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah dan mengurangi potensi risiko. Penanganan kelelahan kerja sangat penting karena dapat menimbulkan sejumlah masalah, termasuk penurunan produktivitas dan efisiensi, masalah kesehatan, serta kemampuan tubuh untuk bertahan hidup, yang semuanya dapat mengakibatkan kecelakaan kerja (Innah et al., 2021). Nurmianto, 2003 menyatakan Kelelahan kerja menurunkan kinerja dan meningkatkan kesalahan kerja atau kelalaian pekerja, (Bramantyo & Pramono, 2023).

1.6. Kerangka teori

Tujuan kerangka teori ialah untuk memandu suatu penelitian agar dapat berjalan dalam parameter yang telah ditentukan. Berikut ini ialah kerangka teori yang diperoleh dari uraian tersebut:

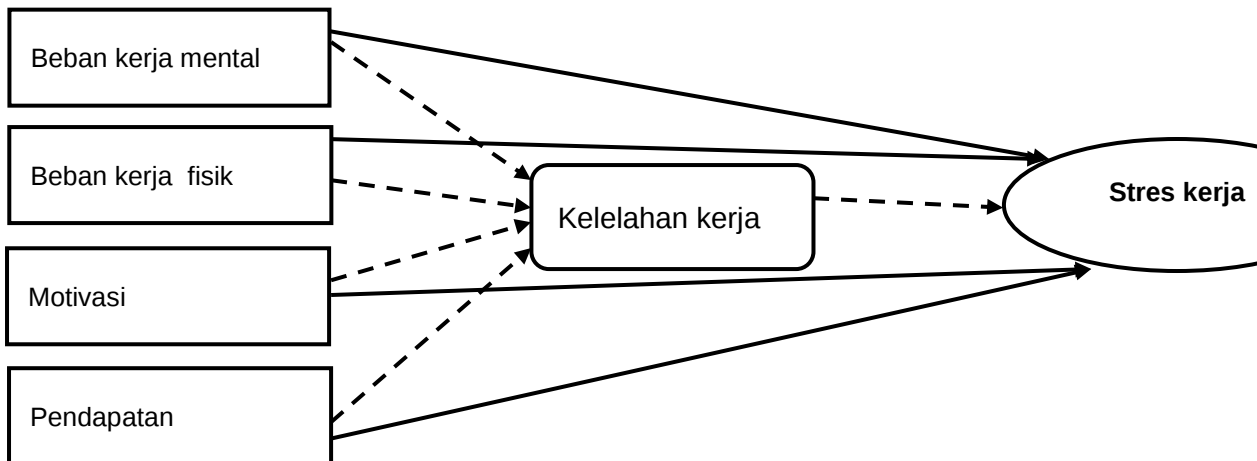




Gambar 1. 1 Kerangka Konsep

Sumber: Teori Modifikasi dari (Suma'mur, 2013); (Tarwaka, 2004);
(Laureen Green, 2000) dan (Saleh et al., 2020)

1.7. Kerangka konsep penelitian



Variabel Independen :

Variabel Intervening :

Variabel Dependen :

Gambar 1. 2 Kerangka Konsep

1.8. Hipotesis penelitian

“Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

- 1.8.1. Ada pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.
- 1.8.2. Ada pengaruh beban kerja fisik terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.
- 1.8.3. Ada pengaruh motivasi terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.
- 1.8.4. Ada pengaruh Pendapatan terhadap stres kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.
- 1.8.5. Ada pengaruh beban kerja fisik, beban mental, motivasi dan Pendapatan terhadap stres kerja melalui kelelahan kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar tahun 2024.”

1.9. Definisi operasional dan kriteria objektif

1.9.1. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik ialah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya yang diukur menerapkan alat oximeter.

“Kriteria Objektif

Ringan : Jika skor yang diperoleh responden <30%
Sedang : Jika skor yang diperoleh responden 30 – 60%
Berat : Jika skor yang diperoleh responden >60%

1.9.2. Beban kerja Mental

Beban kerja mental merupakan pekerjaan dengan kemampuan Prajurit TNI untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dengan menerapkan mental yang tinggi atau kondisi dan perasaan yang dialami responden saat menjalankan aktivitas dalam bekerja. Penelitian ini menerapkan pengukuran beban kerja mental secara subjektif dengan menerapkan metode *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX).

Kriteria Objektif

Ringan : Jika skor yang diperoleh responden < 50
Sedang : Jika skor yang diperoleh responden 50-70
Tinggi : Jika skor yang diperoleh responden > 80

1.9.3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan ketegangan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang Prajurit TNI yang diukur menerapkan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS).

Kriteria Objektif

Ringan : Jika responden memiliki nilai skor <50% atau 20
Sedang : Jika responden memiliki nilai skor >50%-

75% atau 20-30

Berat : Jika responden memiliki nilai skor >75% atau 30

1.9.4.Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini ialah Keinginan dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk menjalankan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, semangat, dan ketekunan sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Tinggi : jika skor yang diperoleh responden > 3

Rendah : jika skor yang diperoleh responden $\leq$ 3

1.9.5.Pendapatan

Pendapatan dalam penelitian ini ialah Upah atau penghasilan yang diterima oleh Prajurit TNI atau responden dalam periode satu bulan serta sejauh mana penghasilan tersebut mempengaruhi Stres dan kelelahan saat menjalankan pekerjaan di lapangan.

Kriteria Objektif

Sesuai : jika skor yang diperoleh responden > 3

Tidak sesuai : jika skor yang diperoleh responden $\leq$ 3

1.9.6.Kelelahan

Kelelahan kerja dalam penelitian ini ialah menurunnya efisiensi pelaksanaan kerja serta berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh responden untuk melanjutkan tugas yang harus dijalankan oleh Prajurit TNI yang diukur menerapkan kuesioner KAUPK2 (kuesioner alat ukur perasaan kelelahan kerja). KAUPK2 terdiri dari 3 aspek yakni aspek pelemahan aktivitas, aspek pelemahan motivasi, dan aspek gejala fisik.

Kriteria Objektif

Tidak Lelah : jika skor yang diperoleh responden < 23

Lelah : jika skor yang diperoleh
responden 23-31
Sangat Lelah : jika skor yang diperoleh
responden >31”

BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menerapkan metodologi penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, populasi atau sampel tertentu diteliti dengan menerapkan data berupa angka atau diagram yang dianalisis menerapkan statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menerapkan desain cross-sectional, yakni penelitian yang dijalankan pada waktu tertentu atau dalam waktu singkat, dan menerapkan SEM AMOS untuk menguji pengaruh beban kerja fisik, beban kerja mental, motivasi, dan pendapatan terhadap stres kerja melalui kelelahan kerja (Sugiyono, 2010).

2.2 Lokasi dan waktu penelitian

Pada bulan Juni dan Juli 2024, penelitian ini dilaksanakan di Batalyon Infanteri 700/WYC Kota Makassar. Batalyon Infanteri di wilayah Kodam Hasanuddin memiliki jumlah prajurit terbanyak di wilayah tersebut, yang tentu saja memiliki risiko stres kerja akibat kelelahan akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti memilih lokasi ini untuk penelitian.

2.3 Populasi dan sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2005), populasi merupakan kategori generalisasi yang terdiri dari objek atau individu dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diekstrapolasi (Kementerian Kesehatan, 2018). Responden penelitian ini ialah seluruh prajurit TNI dari Yonif 700/WYC Makassar.

2.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari ukuran dan atribut populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili seluruh populasi. Berikut ini ialah rumus Slovin yang diterapkan untuk menghitung ukuran sampel:

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

Keterangan :

N = Jumlah sampel
d = Batas Ketelitian (0,5) atau sampling error = 5%

Didasarkan atas rumus maka, maka diperoleh :

$$n = \frac{163}{1 + 163 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{163}{1 + 0,4075}$$

$$n = \frac{163}{1,4075}$$

$$n = 115,8$$

Didasarkan atas penggunaan rumus Slovin diatas, maka nilai sampel (n) yang didapatkan ialah sejumlah 115,8 yang kemudian dibulatkan menjadi 116 orang.

2.4 Instrument penelitian

Alat untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian dikenal sebagai instrumen penelitian. Instrumen berikut diterapkan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data:

2.4.1 Kuesioner

Kuesioner penelitian menanyakan tentang karakteristik umum responden, termasuk usia, jenis kelamin, beban kerja fisik dan mental, motivasi, dan pendapatan, serta kemauan mereka untuk berpartisipasi.

a. Beban Kerja Fisik

Pengukur denyut nadi diterapkan untuk mengukur beban kerja fisik. Oksimeter ialah instrumen yang diterapkan. Sebelum memasukkan rumus, denyut nadi diukur dua kali: sekali sebelum bekerja (denyut nadi istirahat) dan sekali saat bekerja (denyut nadi kerja):

$$\%CVL = \frac{100 \times \text{denyut nadi kerja} - \text{denyut nadi istirahat}}{\text{denyut nadi maksimum} - \text{denyut nadi istirahat}}$$

di mana denyut nadi maksimum pria ialah 220 denyut per menit (usia) dan denyut nadi maksimum

wanita ialah 200 denyut per menit (usia). Menurut Manuaba (1996), skala pengukuran dibagi menjadi beberapa kategori berikut :

No	Klasifikasi CLV	%CLV
1	Ringan (tidak terjadi kelelahan)	<30%
2	Sedang (diperlukan tindakan perbaikan)	30 – 60%
3	Berat (diperlukan tindakan segera)	>60%

b. Beban Kerja Mental

NASA-TLX ialah alat yang diterapkan untuk mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan setiap hari. Temuan pengukuran dapat membantu Anda memutuskan apakah pekerjaan yang Anda lakukan berlebihan (overload), optimal (beban optimal), atau rendah (underload). Responden diminta untuk memberi peringkat pada enam indikator beban mental dalam kuesioner ini. Peringkat subjektif ditentukan oleh ketegangan mental responden saat bekerja. Setiap faktor memiliki skala dari rendah ke tinggi, atau 0-100 (Rusindiyanto dkk., 2016).

c. Stres kerja

Stres kerja diukur diukur menerapkan kuesioner Perceived Stress Scale (PSS). Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas (0,797). Instrumen ini menerapkan skala likert dengan 4 pilihan jawaban yakni: tidak pernah (1), pernah (2), sering (3), setiap saat (4), Sehingga didapatkan skor nilai sebagai berikut:

“Ditetapkan kategori stres ringan apabila skor <50% atau 20

Ditetapkan kategori stres sedang apabila skor >50%-75%

Ditetapkan kategori stres berat apabila skor 75 % atau 30”

d. Kelelahan Kerja

Kuesioner KAUPK2 diterapkan untuk mengukur kelelahan. 17 pertanyaan tentang keluhan subjektif yang mungkin dialami karyawan dalam KAUPK2 meliputi: kesulitan berpikir, kelelahan saat berbicara, kecemasan, kurang fokus, kurang perhatian, pelupa, kurang percaya diri, malas, kurang tekun, enggan melihat orang lain, enggan bekerja dengan terampil, kurang tenang saat bekerja, lelah di sekujur tubuh, bertindak lambat, kurang bertenaga untuk berjalan, lelah sebelum bekerja, dan kecemasan terhadap sesuatu. Responden mengisi kuesioner setelah bekerja. Kriteria berikut diterapkan untuk menilai setiap respons :

- 1) "Skor 3 (tiga) : diberikan untuk jawaban "Ya, sering"
- 2) Skor 2 (dua) : diberikan untuk jawaban "Ya, jarang"
- 3) Skor 1 (satu) : diberikan untuk jawaban "Tidak pernah"

Derajat kelelahan kerja dibagi ke dalam kategori berikut didasarkan atas skor keseluruhan kuesioner, yang dihitung menerapkan skala interval dengan tiga skala pengukuran:

- 1) "Kurang lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar <23
- 2) Lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar antara 23-31
- 3) Sangat lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar antara >31"

2.4.2 Alat tulis

Hasil pengukuran alat dan jawaban responden didasarkan atas kuesioner dicatat menerapkan alat tulis.

2.5 Cara pengumpulan data

2.5.1 Data primer

Data primer ialah data yang dikumpulkan langsung dari responden atau karyawan. Sedangkan data primer ialah data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang diisi.

2.5.2 Data sekunder

Data sekunder yang dikumpulkan dari Poliklinik Yonif 700/WYC Kota Makassar ialah data kecelakaan kerja dan studi pustaka, yakni data yang dikumpulkan dari jurnal ilmiah, literatur, dan penelitian terdahulu lainnya, serta publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2.6 Pengolahan data dan analisis data

2.6.1 Pengolahan data

1. Pengeditan data (editing). Pengecekan kembali kebenaran dan kelengkapan data, meliputi konsistensi dan relevansi setiap pengisian jawaban angket, kelengkapan pengisian, kejelasan penulisan, kesesuaian jawaban, dan kesalahan pengisian
2. Pengkodean data (coding). Untuk memudahkan jalannya penginputan dan pengolahan data, kodekan setiap variabel, baik independen maupun dependen pada kuesioner. Memberi jawaban berupa kode berarti mengubah data huruf menjadi data numerik, sehingga entri data menjadi lebih cepat.
3. Pemasukan data (entry data). Tahap selanjutnya ialah memasukkan atau memasukkan data dari kuesioner, kemudian dimasukkan ke dalam komputer menerapkan aplikasi pengolahan data statistik.
4. Pembersihan data (cleaning data). Memeriksa kembali informasi yang telah dimasukkan. Hal ini dijalankan untuk menjamin bahwasanya data tersebut bebas dari kesalahan sehingga siap untuk diolah dan dievaluasi (Najmah, 2011)

2.6.2 Analisis data

1. Analisis data univariat. Setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini dijabarkan menerapkan analisis univariat. Distribusi frekuensi dan persentase setiap variabel penelitian diketahui menerapkan analisis univariat.
2. Analisis Bivariat. Untuk mengetahui hubungan

antara variabel independen dan dependen, diterapkan analisis bivariat. Analisis ini melibatkan pengujian hipotesis menerapkan uji Chi Square dan menyajikan hasilnya dalam bentuk tabulasi silang, tabel distribusi frekuensi, dan interpretasi data.

3. Dengan mengendalikan variabel lain dan memanfaatkan analisis jalur dengan aplikasi atau perangkat lunak Smart PLS, analisis multivariat diterapkan untuk mengetahui dampak dua variabel. Agar hubungan kausal antara variabel lebih mudah dibaca, analisis jalur menerapkan grafik untuk menunjukkan hubungan langsung dan tidak langsung, termasuk variabel perantara.

