

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor konstruksi merupakan pilar pembangunan nasional dengan aktivitas kerja intensif dan beban fisik tinggi, yang menyebabkan pekerja proyek pembangunan rentan mengalami kelelahan (Zong *et al.*, 2024). Lingkungan kerja yang dinamis, terbuka, dan tersebar di berbagai lokasi menambah tekanan fisik dan mental, sehingga kelelahan dapat menurunkan kewaspadaan dan performa kerja. Kondisi ini meningkatkan risiko kecelakaan serta menurunkan kualitas hasil konstruksi, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan global dan nasional mengenai pengaruh faktor fisik dan lingkungan kerja terhadap kelelahan pekerja proyek pembangunan (Sihotang dkk., 2021).

International Labour Organization (ILO), melaporkan bahwa pada tahun 2018 sekitar 2 juta pekerja di Indonesia meninggal dunia akibat kecelakaan kerja setiap tahunnya, dengan hampir separuh dari kejadian tersebut berkaitan dengan kondisi kelelahan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kelelahan merupakan faktor risiko utama dalam terjadinya kecelakaan kerja. Pada skala global, ILO juga mencatat bahwa lebih dari 2,3 juta kematian terjadi setiap tahun akibat aktivitas kerja, di mana sektor konstruksi berkontribusi sekitar 18% dari total kecelakaan kerja dunia atau setara dengan lebih dari 60.000 kasus kecelakaan fatal per tahun. Besarnya proporsi tersebut menunjukkan tingginya kerentanan sektor konstruksi terhadap kecelakaan kerja, khususnya yang dipengaruhi oleh faktor kelelahan dan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi (ILO, 2021).

Data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan adanya peningkatan signifikan kasus kecelakaan kerja di Indonesia dalam periode 2020 - 2023. Pada tahun 2020, tercatat 7.161 kasus kecelakaan kerja, yang kemudian meningkat tajam menjadi 234.270 kasus pada tahun 2021 dan kembali naik menjadi 265.334 kasus pada tahun 2022, atau meningkat sebesar 13,26% dibandingkan tahun sebelumnya, di mana kelelahan kerja disebut sebagai salah satu faktor penyebab utama. Tren peningkatan tersebut berlanjut pada tahun 2023 dengan total 360.635 kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan secara nasional. Sektor konstruksi dikenal sebagai bidang dengan angka kecelakaan kerja tertinggi akibat karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, sehingga kelelahan kerja menjadi faktor dominan yang perlu mendapat perhatian serius dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja (Priono dan Febrianti, 2024).

Kelelahan kerja adalah kondisi penurunan kemampuan fisik, emosional, dan kognitif yang terjadi akibat paparan beban kerja dalam waktu yang lama. Kondisi ini banyak dialami pekerja dan berpengaruh terhadap menurunnya konsentrasi serta ketepatan dalam pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan peluang terjadinya kesalahan kerja dan kecelakaan, khususnya pada pekerjaan yang menuntut tingkat ketelitian tinggi. Dampak lain dari kelelahan kerja adalah penurunan produktivitas dan bertambahnya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan (Pei *et al.*, 2024). Dalam perspektif keselamatan dan kesehatan kerja,

kelelahan kerja termasuk faktor manusia yang berkontribusi signifikan terhadap munculnya risiko kecelakaan di tempat kerja (Mardiana dkk., 2024).

Kelelahan kerja dalam jangka panjang, dapat menimbulkan gangguan muskuloskeletal dan penurunan kemampuan koordinasi tubuh, sehingga pekerja yang mengalami kelelahan secara berulang cenderung menunjukkan ketidakstabilan postur dan peningkatan risiko cedera. Kondisi tersebut menjadi semakin berisiko pada pekerjaan konstruksi yang didominasi oleh aktivitas angkat beban, pekerjaan manual, dan mobilitas tinggi, karena penurunan stabilitas fisik dapat berakibat pada kecelakaan serius, seperti jatuh dari ketinggian atau kegagalan mengendalikan peralatan kerja (Jo dan Kim, 2024). Menurut Grandjean (2020), pengendalian dan pemantauan kelelahan kerja merupakan komponen penting dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Kelelahan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, meliputi jam kerja, sistem kerja shift, dan kondisi lingkungan kerja, serta faktor internal yang mencakup karakteristik individu dan kondisi psikologis pekerja (Purnomo dan Rihtianti, 2024).

Cox *et al.* (2004), menunjukkan salah satu faktor yang berperan dalam timbulnya kelelahan kerja berasal dari aspek psikososial sebagai sumber stres (*stressor*). Aspek psikososial merupakan determinan kelelahan yang mencakup karakteristik desain pekerjaan, sistem organisasi dan manajemen kerja, serta kondisi sosial dan lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan bahaya fisik, sosial, maupun psikologis. Burton (2010), paparan terhadap bahaya psikososial tersebut dapat berdampak negatif pada kondisi individu, seperti gangguan tidur, depresi, stres, kecemasan, hingga perilaku gegabah. Selain itu, karyawan yang tidak memiliki pengaruh atau kontrol yang memadai terhadap kondisi kerja yang berbahaya cenderung tidak mampu mengelola atau mengurangi risiko yang dihadapinya. Kurangnya kontrol tersebut dapat secara langsung berkontribusi terhadap terjadinya gangguan kesehatan maupun keselamatan kerja (Shofi dan Erwandi, 2022).

International Labour Organization (ILO), mendefinisikan faktor psikososial di tempat kerja sebagai aspek yang berkaitan dengan interaksi antara lingkungan kerja, karakteristik dan tuntutan pekerjaan, faktor organisasi serta keterampilan, dan karakteristik individu pekerja, yang secara keseluruhan berpotensi memengaruhi kesehatan dan tingkat kepuasan kerja. Pemahaman terhadap faktor psikososial tidak hanya terbatas pada kondisi objektif pekerjaan, tetapi juga perlu mempertimbangkan persepsi dan pengalaman subjektif individu yang terbentuk dalam konteks sosial tempat kerja. Tuntutan kerja yang tinggi, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, minimnya dukungan sosial, konflik antara peran kerja dan keluarga, serta ketidakpuasan kerja merupakan faktor psikososial utama yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental pekerja (Tresnawati dan Erwandi, 2021).

Konflik kerja merupakan fenomena yang umum terjadi dalam interaksi antar individu di lingkungan kerja, yang muncul akibat perbedaan kepentingan, kebutuhan, tujuan, pengambilan keputusan, maupun kesalahpahaman yang dipicu oleh hambatan komunikasi. Kondisi tertentu, konflik kerja dapat memberikan dampak positif, seperti mendorong munculnya solusi yang lebih efektif dan memperbaiki pola kerja. Namun, konflik yang berlangsung secara terus-menerus dan tidak dikelola

dengan baik dapat berkembang menjadi stresor psikososial yang meningkatkan beban psikologis pekerja serta memperburuk hubungan dan kerja sama tim. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja, sehingga semakin tinggi intensitas konflik yang dialami pekerja, semakin besar risiko terjadinya kelelahan fisik dan mental (Muttaqin dkk., 2025).

Salah satu faktor psikososial selain konflik kerja adalah stres kerja yang didefinisikan sebagai kondisi tekanan psikologis ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik pekerja. Stres kerja berperan penting dalam terjadinya kelelahan kerja karena paparan tekanan yang berkepanjangan dapat menguras energi fisik dan mental pekerja (Indah dan Purnama, 2021). Penelitian Yunus dkk. (2021) menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara stres kerja dan kelelahan kerja, di mana tingkat stres yang tinggi mempercepat munculnya kelelahan, dan kelelahan yang berulang dapat meningkatkan stres. Kondisi ini semakin relevan pada sektor konstruksi yang memiliki tuntutan kerja tinggi, kompleksitas pekerjaan, serta durasi proyek yang panjang, sehingga meningkatkan risiko stres dan kelelahan kerja secara bersamaan (Hulls, 2022).

Upaya mengendalikan stres kerja dapat dilakukan melalui *coping stress*, yaitu kemampuan individu dalam merespons dan mengelola tekanan yang dihadapi (Fitroh dkk., 2025). Lazarus dan Folkman (1989), membagi *coping stress* menjadi dua jenis, yaitu *problem focused coping* yang berfokus pada mengatasi sumber stres secara langsung, dan *emotion focused coping* yang diarahkan untuk mengelola respons emosional agar tekanan psikologis tidak berkembang menjadi kelelahan. Setiani dan Novitasari (2025), menemukan bahwa beban kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat stres, sedangkan dukungan sosial dan lingkungan kerja berperan penting dalam menurunkan stres, menegaskan perlunya pengelolaan tekanan kerja yang efektif. Penerapan *coping stress* yang adaptif, seperti perencanaan yang baik dan pengendalian emosi, dapat meningkatkan ketahanan karyawan terhadap stres kerja dan menurunkan risiko kelelahan (Putra dan Nuradina, 2023).

Motivasi kerja merupakan faktor psikososial yang berperan penting dalam membentuk kinerja, perilaku kerja, serta ketahanan fisik pekerja konstruksi. Tingkat motivasi memengaruhi sejauh mana pekerja bersedia mengerahkan upaya, mempertahankan konsistensi kerja, dan mematuhi prosedur keselamatan, terutama pada pekerjaan dengan tuntutan fisik yang tinggi. Motivasi intrinsik, seperti makna dan kepuasan kerja, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, mendorong keterlibatan kerja yang lebih positif sehingga perilaku aman lebih konsisten diterapkan (Regina dan Dwi, 2022). Melalui mekanisme tersebut, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor protektif terhadap kelelahan kerja, yang tercermin dari hubungan negatif signifikan antara motivasi kerja dan kelelahan pada pekerja (Maharan dan Tahtiani, 2024).

Dukungan sosial merupakan faktor psikososial yang berperan penting dalam memengaruhi tingkat kelelahan kerja, karena berkaitan dengan ketersediaan bantuan emosional, informasi, dan perhatian yang diterima individu dari lingkungan

sekitarnya. Dukungan yang berasal dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu pekerja mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif. Ketika dukungan sosial rendah, kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan menjadi terbatas sehingga risiko kelelahan kerja meningkat (Winata dan Saraswati, 2022). Hal ini sejalan dengan temuan Sembiring dan Syafrizaldi (2022), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dan kelelahan kerja, di mana dukungan yang memadai berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan kesiapan individu dalam bekerja.

Menurut BPJS Ketenagakerjaan wilayah Sulawesi dan Maluku, pada tahun 2020 tercatat 2.679 kasus kecelakaan kerja, dengan 397 kasus terjadi di Provinsi Sulawesi Selatan. Tingginya angka tersebut menekankan pentingnya penerapan perilaku K3 di tempat kerja, yang meliputi pengetahuan, persepsi, sikap, pendidikan, kondisi tempat kerja, dan jenis pekerjaan (Ikhsan *et al.*, 2024). Pembangunan gedung dan proyek konstruksi, termasuk proyek Mall Panakukkang di Kota Makassar, menunjukkan tren peningkatan seiring pertumbuhan ekonomi dan urbanisasi yang pesat, ditandai dengan maraknya pusat perbelanjaan dan fasilitas perkotaan (Rahmawati dan Wibowo, 2021).

Proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakkukang* di Makassar merupakan salah satu proyek konstruksi besar yang melibatkan tenaga kerja dalam jumlah signifikan dengan intensitas kerja yang tinggi. Kondisi kerja yang padat, durasi kerja panjang, beban fisik berat, serta tekanan pencapaian target menempatkan pekerja pada risiko kelelahan yang serius. Selain itu, paparan lingkungan kerja seperti kebisingan, suhu ekstrem, dan dinamika hubungan kerja yang kompleks turut memperburuk kondisi ini. Patasik (2025), menunjukkan bahwa faktor fisik dan psikososial di proyek serupa memiliki peran penting dalam memicu kelelahan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara aspek psikososial terhadap kelelahan kerja pada pekerja konstruksi. Aspek psikososial yang diteliti meliputi konflik kerja, stres kerja, *coping stress*, motivasi kerja dan dukungan sosial dilakukan di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakkukang* Makassar karena kondisi kerja yang menuntut fisik dan mental tinggi serta beragamnya pengalaman pekerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi untuk meningkatkan keselamatan, kesehatan, dan produktivitas kerja di sektor konstruksi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu “Apakah ada hubungan konflik kerja, stres kerja, *coping stress*, motivasi kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakkukang* Makassar?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara aspek psikososial terhadap kelelahan kerja pada pekerja

konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukkang Makassar tahun 2025.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis hubungan antara konflik kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukkang Makassar tahun 2025.
- b. Untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukkang Makassar tahun 2025.
- c. Untuk menganalisis hubungan antara *coping stress* dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukkang Makassar tahun 2025.
- d. Untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukkang Makassar tahun 2025.
- e. Untuk menganalisis hubungan antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada pekerja Konstruksi di Proyek Pembangunan Gedung Parkiran *Mall* Panakukkang Makassar tahun 2025.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan yang memperkaya pengetahuan dan wawasan, serta berfungsi sebagai sumber kajian ilmiah dan referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat. Secara khusus, temuan ini diharapkan mampu mendukung upaya pengendalian aspek psikososial di tempat kerja serta pencegahan kelelahan kerja.

1.4.2 Manfaat bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermakna terkait kelelahan subjektif pada pekerja, sehingga instansi terkait dapat menentukan strategi yang tepat dalam mengendalikan aspek psikososial di lingkungan kerja guna mencegah terjadinya kelelahan subjektif pada pekerja.

1.4.3 Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga serta memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama masa studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, khususnya pada Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum tentang Kelelahan Kerja

a. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah kondisi yang dapat dialami oleh setiap pekerja dan memerlukan perhatian karena berpengaruh pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Secara alami, kelelahan merupakan mekanisme

tubuh untuk melindungi diri dari kerusakan lebih lanjut sehingga dapat pulih setelah beristirahat. Secara fisiologis, kelelahan ditandai oleh menurunnya kekuatan otot akibat kehabisan energi dan akumulasi sisa metabolisme dalam tubuh. Kelelahan kerja (*fatigue*) berpotensi menurunkan produktivitas serta memengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja (Pardyani dan Susilowati, 2024).

Kelelahan kerja merupakan kondisi di mana kemampuan seorang pekerja untuk melaksanakan aktivitas menurun. Keadaan ini sering berdampak pada masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, kelelahan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja (Azhari dan Kusumayanti, 2021).

b. Jenis-jenis Kelelahan Kerja

Menurut Budiono (2003), kelelahan dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan proses yang terjadi pada otot, yaitu kelelahan otot (*muscular fatigue*) dan kelelahan umum (*general fatigue*).

1) Kelelahan Otot

Kelelahan otot atau kelelahan fisiologis terjadi akibat penurunan kinerja otot setelah menerima beban fisik dalam jangka waktu tertentu. Kondisi ini dapat mengganggu kemampuan menyelesaikan tugas dan meningkatkan risiko kesalahan, sehingga menurunkan produktivitas kerja. Dengan kata lain, kelelahan otot mengakibatkan penurunan kekuatan dan gerakan otot menjadi lebih lambat.

2) Kelelahan Umum

Gejala utama kelelahan umum adalah rasa lelah yang intens. Dampaknya meliputi gangguan dalam melaksanakan aktivitas, menurunnya semangat kerja secara fisik maupun mental, serta munculnya perasaan berat dan kantuk.

Berdasarkan waktu terjadinya, kelelahan dibagi menjadi:

3) Kelelahan Akut

Kelelahan akut muncul sebagai respons tubuh terhadap pekerjaan fisik atau mental, stres emosional, pemulihan yang tidak memadai, atau penyakit sementara. Kondisi ini merupakan respons normal terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kesehatan dan dapat dikurangi dengan istirahat yang cukup, pola makan sehat, serta olahraga teratur.

4) Kelelahan Kronis

Menurut Setyawati (1994), kelelahan kronis dapat dibagi menjadi:

- a) Kelelahan fisiologis, yang disebabkan oleh faktor fisik di tempat kerja, seperti kebisingan, suhu, getaran, dan pencahayaan.
- b) Kelelahan psikologis, yang muncul akibat faktor psikologis, termasuk pekerjaan monoton yang menimbulkan kebosanan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, serta akumulasi tugas yang menumpuk.

c. Gejala Kelelahan Kerja

Menurut Budiono (2003), gejala kelelahan dapat dibedakan menjadi subjektif dan objektif, antara lain:

- 1) Perasaan lemas, mengantuk, dan pusing.
- 2) Kesulitan atau ketidakmampuan untuk fokus.
- 3) Penurunan tingkat kewaspadaan.
- 4) Persepsi yang lambat dan kurang akurat.
- 5) Berkurangnya semangat untuk bekerja.
- 6) Penurunan kinerja fisik dan mental.

Selain itu, Suma'mur (2014), menjelaskan bahwa kelelahan kerja dapat memunculkan berbagai gejala tambahan, seperti perasaan berat di kepala, tubuh keseluruhan terasa lelah, kaki berat, sering menguap, pikiran kacau, mengantuk, beban di mata, kekakuan dan ketidaknyamanan saat bergerak, kesulitan menjaga keseimbangan, keinginan untuk berbaring, kelelahan saat berbicara, perasaan gugup, sulit berkonsentrasi, ketidakmampuan memfokuskan perhatian, kecenderungan lupa, kurang percaya diri, cemas, sulit mengontrol sikap, sakit kepala, kekakuan bahu, nyeri punggung, rasa tertekan saat bernapas, haus, suara sesak, pusing, spasme kelopak mata, tremor anggota badan, serta perasaan tidak sehat.

d. Dampak Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan kondisi di mana seorang pekerja mengalami penurunan efisiensi dan daya tahan saat melaksanakan tugas. Keadaan ini mencerminkan melemahnya kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Akibatnya, ketahanan fisik dan kapasitas kerja seseorang menjadi berkurang (Krisdiana dkk., 2022). Kelelahan dapat berdampak besar pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja, serta meningkatkan risiko kecelakaan, cedera, dan penyakit akibat kerja. Apabila kelelahan berlangsung kronis, hal ini dapat menimbulkan gangguan terkait pekerjaan dan menurunkan kualitas hidup pekerja (Okumus *et al.*, 2023).

e. Pengukuran Kelelahan Kerja

Hingga saat ini, belum ada metode yang dapat mengukur tingkat kelelahan secara langsung. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan indikator yang menunjukkan adanya kelelahan akibat pekerjaan. Menurut Grandjean (1993) dalam Rahayu (2022), metode pengukuran kelelahan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kategori:

1) Kualitas dan Kuantitas Kerja

Metode ini menilai kualitas output berdasarkan jumlah proses kerja (waktu yang diperlukan untuk setiap item) atau jumlah operasi yang dilakukan dalam satuan waktu tertentu. Faktor lain seperti target produksi, aspek sosial, dan perilaku psikologis juga perlu dipertimbangkan. Kualitas *output*, seperti jumlah produk yang rusak atau ditolak, serta frekuensi kecelakaan, dapat menunjukkan adanya kelelahan, meskipun bukan merupakan penyebab langsung. Tarwaka (2004), menyebut bahwa kuantitas kerja dapat diukur dari jumlah

produksi per satuan waktu, sedangkan kualitas kerja dinilai melalui aspek seperti produk yang ditolak, kesalahan, atau kerusakan material.

2) Uji Psiko motor (*Psychomotor Test*)

Metode ini melibatkan fungsi persepsi, interpretasi, dan reaksi motorik, salah satunya melalui pengukuran waktu reaksi. Waktu reaksi adalah durasi dari pemberian rangsangan hingga pelaksanaan tindakan. Rangsangan dapat berupa nyala lampu, bunyi dentingan, sentuhan kulit, atau goyangan tubuh. Semakin lama waktu reaksi, semakin menunjukkan adanya pelambatan fungsi saraf dan otot. Di Indonesia, alat ukur waktu reaksi umumnya menggunakan nyala lampu dan bunyi dentingan dengan *reaction timer*.

3) Uji Hilang Kelipan (*Flicker Fusion Test*)

Kelelahan dapat menurunkan kemampuan tenaga kerja dalam melihat kelipan, karena waktu yang dibutuhkan untuk mendeteksi jarak antara dua kelipan menjadi lebih lama. Alat uji kelip memungkinkan pengaturan frekuensi kelipan sehingga batas frekuensi yang masih dapat dilihat tenaga kerja dapat ditentukan. Metode ini juga dapat digunakan untuk menilai tingkat kewaspadaan.

4) Pengukuran subjektif

Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI) merupakan salah satu instrumen penilaian kelelahan yang dikembangkan oleh Åhsberg pada tahun 1998. Metode ini bersifat *multidimensional* dan terdiri dari lima indikator utama. Kelima dimensi tersebut mencakup kekurangan energi (*lack of energy*), ketidaknyamanan fisik (*physical discomfort*), kurangnya motivasi (*lack of motivation*), pengerahan tenaga fisik (*physical exertion*), serta rasa kantuk (*sleepiness*). Setiap dimensi berisi lima item pertanyaan sehingga total keseluruhan terdapat 25 butir. Penilaian menggunakan skala 0 - 6, di mana nilai 0 menunjukkan tidak merasakan gejala, sedangkan nilai 6 menunjukkan gejala yang sangat dirasakan (Rahmawati dan Fadhillah, 2021).

f. Pengendalian Kelelahan Kerja

Upaya untuk mengendalikan kelelahan di tempat kerja dapat dilakukan dengan menerapkan hirarki pengendalian terhadap faktor-faktor bahaya yang ada di lingkungan kerja yaitu eliminasi adalah teknik pengendalian yang dilakukan dengan menghilangkan sumber penyebab kelelahan kerja, sehingga risiko kelelahan dapat diminimalkan. Substitusi melibatkan penggantian alat, bahan, sistem, atau prosedur berbahaya dengan yang lebih aman atau kurang menimbulkan kelelahan. Rekayasa teknik menggunakan mesin dan peralatan kerja yang ergonomis untuk mengurangi beban fisik pada pekerja. Pengendalian administratif dilakukan dengan mengatur waktu kerja, jadwal, istirahat, metode, dan prosedur kerja agar lebih aman dan ringan, sehingga dampak kelelahan dapat ditekan. Terakhir, alat pelindung diri digunakan sebagai langkah terakhir pengendalian bahaya, namun pemilihan yang tidak tepat justru dapat

menambah beban kerja dan mempercepat timbulnya kelelahan (Muthohar dan Purwandari, 2024).

1.5.2 Tinjauan Umum tentang Aspek Psikososial

a. Definisi Psikososial

Psikososial merupakan kondisi individu yang terbentuk dari interaksi antara aspek psikologis dan aspek sosial yang saling memengaruhi satu sama lain. Dalam Kamus Lengkap Psikologi, psikososial diartikan sebagai konsep yang berkaitan dengan hubungan sosial yang mengandung unsur-unsur psikologis. Oleh karena itu, istilah psikososial digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara kondisi sosial yang dialami seseorang dengan keadaan kesehatan mental maupun emosionalnya (Talango, 2020).

Cox *et al.* (2004), aspek psikososial dapat didefinisikan sebagai seperangkat kondisi yang berkaitan dengan desain pekerjaan, struktur organisasi, sistem manajemen, serta hubungan sosial dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja. Faktor ini berperan sebagai salah satu determinan kelelahan kerja karena dapat menimbulkan berbagai risiko, baik fisik, sosial, maupun psikologis. Burton (2010), paparan terhadap kondisi psikososial yang tidak menguntungkan berisiko menyebabkan gangguan kesehatan, seperti stres, kecemasan, depresi, gangguan tidur, hingga perilaku berisiko. Selain itu, rendahnya tingkat kontrol pekerja terhadap kondisi kerja yang berisiko dapat memperbesar dampak negatif faktor psikososial, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan dan keselamatan kerja (Shofi dan Erwandi, 2022).

Aspek psikososial dalam lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kesehatan dan kinerja pekerja, yang mencakup interaksi antara tuntutan pekerjaan, kontrol kerja, dukungan sosial, serta kondisi organisasi kerja. Faktor ini tidak hanya berkaitan dengan kondisi mental individu, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya kerja, hubungan antar pekerja, serta sistem manajemen yang diterapkan. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dengan rendahnya kontrol dan dukungan sosial dapat memicu stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kelelahan kerja. Selain itu, dalam perspektif ergonomi dan antropologi kesehatan, aspek psikososial juga membentuk bagaimana pekerja memaknai kelelahan dan tekanan kerja, yang sering kali dinormalisasi sebagai bagian dari pekerjaan sehingga meningkatkan risiko gangguan kesehatan kerja (Rahman dan Wahyuni, 2026).

b. Aspek-aspek Psikososial

Salah satu aspek utama dalam psikososial adalah aspek psikologis, yaitu dimensi yang berkaitan dengan kondisi kejiwaan atau psikis individu yang mencerminkan proses mental dan perilaku dalam merespons berbagai rangsangan. Aspek psikologis mencakup emosi dan

stres, di mana emosi dipahami sebagai gejala perasaan yang muncul akibat persepsi individu terhadap perubahan fisiologis tubuh sebagai respons atas stimulus yang berasal dari dalam maupun luar diri, sebagaimana dijelaskan dalam teori emosi James–Lange. Sementara itu, stres merupakan bentuk ketegangan yang melibatkan aspek fisik, psikis, emosional, dan mental akibat tekanan yang dialami individu, yang dapat memengaruhi aktivitas sehari-hari, menurunkan produktivitas, serta memicu gangguan kesehatan fisik dan mental apabila tidak dikelola dengan baik (Harahap, 2024).

Faktor psikososial di tempat kerja, atau yang dikenal sebagai bahaya psikososial, merupakan aspek pekerjaan dan kondisi kerja yang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun psikologis pekerja. Dalam Model *Job Demands–Resources* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti, faktor psikososial dikelompokkan menjadi tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, di mana sumber daya pekerjaan berfungsi membantu pekerja mengatasi tuntutan kerja dan mencapai tujuan. Industri pertambangan, sebagai sektor dengan tingkat risiko dan karakteristik kerja yang tinggi, memiliki potensi besar terhadap paparan faktor psikososial. Faktor-faktor tersebut meliputi tuntutan kerja yang tinggi, tekanan psikologis, sistem kerja shift, keterpisahan dari keluarga, ketidakamanan lingkungan hukum, gaya manajemen yang agresif, serta penerapan sistem outsourcing (Pratama dan Susilowati, 2024).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018, faktor psikososial di tempat kerja mencakup enam aspek utama, yaitu ketidakjelasan peran, konflik peran, beban kerja kuantitatif dan kualitatif, pengembangan karier, serta tanggung jawab terhadap orang lain. WHO (2003), menjelaskan bahwa risiko psikososial berkaitan erat dengan munculnya stres kerja sebagai respons individu terhadap ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Berbagai studi longitudinal dan tinjauan sistematis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang kuat dengan meningkatnya risiko penyakit jantung, depresi, dan gangguan muskuloskeletal. Kondisi seperti tingginya beban kerja, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, serta ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan (*effort–reward imbalance*) merupakan faktor risiko signifikan terhadap masalah kesehatan mental dan fisik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan beban biaya kesehatan bagi individu maupun perusahaan (Utama dan Erwandi, 2025).

c. Dampak Psikososial

Selain berdampak terhadap kesehatan mental dan fisik, risiko psikososial juga dapat memengaruhi perilaku individu secara negatif, seperti pola makan yang tidak teratur, rendahnya aktivitas fisik, serta peningkatan konsumsi obat-obatan atau alkohol. Dampak risiko

psikososial tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga berpengaruh terhadap organisasi, antara lain terganggunya hubungan antarpekerja, meningkatnya tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, serta menurunnya kinerja. Bahkan, risiko psikososial dapat memperlambat proses pemulihan dari cedera atau penyakit sehingga menghambat proses kembali bekerja (*return to work*) (Goorts *et al.*, 2020). Terkait prevalensi, data mengenai faktor dan risiko psikososial serta stres kerja telah banyak dilaporkan di berbagai negara, namun sebagian besar berasal dari kawasan Eropa dan Amerika Utara, sementara ketersediaan data di Asia Pasifik, Amerika Latin, Afrika, dan negara-negara Arab masih relatif terbatas (ILO, 2016).

1.5.3 Tinjauan Umum tentang Konflik Kerja

a. Definisi Konflik Kerja

Konflik merupakan bagian dari proses interaksi sosial yang muncul akibat adanya perbedaan, baik dalam aspek fisik, emosional, budaya, maupun perilaku. Dalam lingkungan kerja, konflik biasanya terjadi karena masalah komunikasi, hubungan antarpribadi, atau struktur organisasi. Ketidakefahaman antara dua orang atau lebih, atau antar kelompok dalam organisasi, dapat muncul karena perbedaan status, tujuan, nilai, dan cara pandang. Oleh karena itu, konflik di tempat kerja perlu dikelola dengan baik agar tidak menghambat kinerja karyawan (Huda dan Yuliani, 2025).

Konflik kerja merupakan hal yang wajar dalam interaksi antarindividu di lingkungan profesional. Konflik biasanya timbul akibat perbedaan keputusan, tujuan, kebutuhan, atau kesalahpahaman yang bersumber dari komunikasi yang kurang efektif. Jika konflik berlangsung terus-menerus tanpa penyelesaian, hal ini dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menjadi salah satu faktor penyebab kelelahan kerja pada pekerja (Muttaqin dkk., 2023).

Konflik dapat menimbulkan ketegangan, perbedaan pendapat, dan perselisihan yang berpotensi memicu rasa kesal hingga berakhir pada kekecewaan apabila tidak ditangani dengan baik. Dalam dunia kerja, konflik memang tidak dapat sepenuhnya dihilangkan ataupun dihindari, namun dapat ditekan agar tidak berkembang menjadi perpecahan, pertentangan, ataupun gesekan antarpihak. Konflik yang tidak dikelola dengan baik juga bisa merugikan organisasi atau perusahaan karena berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sofyana, 2024).

b. Indikator Konflik Kerja

Menurut Depiansah dkk (2020), keberhasilan proyek merupakan tujuan utama dalam setiap pelaksanaan proyek, namun sering kali pencapaiannya terhambat oleh berbagai tantangan. Indikator-indikator konflik kerja meliputi:

- 1) Konflik fungsional (*functional conflict*), yaitu konflik yang justru mendukung tercapainya tujuan kelompok, seperti adanya persaingan untuk meraih hasil terbaik, dorongan menuju pencapaian tujuan,

munculnya kreativitas dan inovasi, serta pendorong terjadinya perubahan positif.

- 2) Konflik disfungsi (dysfunctional conflict), yaitu konflik yang menghambat pencapaian tujuan kelompok, yang ditandai dengan kecenderungan mendominasi diskusi, ketidaksenangan bekerja dalam tim, adanya benturan kepribadian, serta munculnya perselisihan antar personel.

c. Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Dalam perusahaan atau organisasi yang terus berkembang, munculnya konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Meskipun konflik tidak bisa sepenuhnya dihapuskan dari lingkungan kerja, namun dapat ditekan agar tidak menimbulkan dampak negatif. Untuk mencegah terjadinya konflik terutama dalam perusahaan konstruksi, penting untuk memahami faktor-faktor pemicunya, di antaranya perbedaan pendapat, kesalahpahaman, perasaan dirugikan dan sensitivitas emosional yang tinggi (Yofani dan Chaira, 2024).

Konflik dapat dipahami sebagai suatu perselisihan, kondisi penuh ketegangan, atau munculnya berbagai kesulitan antara dua pihak atau lebih. Situasi ini terjadi ketika dua orang atau lebih memiliki tujuan yang menurut persepsi mereka hanya dapat dicapai oleh salah satu pihak, sehingga tidak mungkin dipenuhi secara bersama-sama. Konflik bisa timbul akibat perbedaan pandangan, keinginan, persepsi, nilai, maupun tujuan, baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Rahman, 2023).

1.5.4 Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres merupakan kondisi yang umum terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan dapat dialami oleh siapa saja. Gangguan ini muncul pada tubuh maupun pikiran sebagai respons terhadap berbagai perubahan serta tuntutan hidup. Jika stres tersebut muncul akibat tekanan atau kondisi di lingkungan pekerjaan, maka hal itu disebut sebagai stres kerja. Stres kerja merupakan ketegangan yang terjadi ketika kondisi psikologis karyawan tidak seimbang, sehingga memengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi fisiknya. Kondisi ini sering timbul akibat tekanan pekerjaan, beban kerja yang berat, atau tuntutan target yang tinggi. Apabila stres kerja berlangsung terus-menerus, hal ini dapat meningkatkan kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Fatin dkk., 2023).

b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Proyek konstruksi melibatkan berbagai kegiatan fisik yang menuntut tenaga sehingga memberikan beban besar bagi para pekerjanya. Kondisi ini membuat industri konstruksi dipandang berisiko tinggi karena sifatnya yang berpindah-pindah dan tidak terpusat. Akibatnya, sektor ini

dikenal sebagai lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang dipicu oleh berbagai faktor seperti kerumitan tugas, hubungan kerja yang saling bergantung antar pihak, kondisi kerja yang kurang baik, proses yang kompleks dan sulit diprediksi, waktu pengerjaan yang ketat, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi (Wulandari dan Modjo, 2023).

Saat ini pembangunan proyek berlangsung di berbagai wilayah Indonesia, membuat perusahaan jasa konstruksi saling bersaing untuk menghasilkan pekerjaan terbaik. Namun, dalam upaya mencapai hasil yang optimal, sering muncul berbagai kendala seperti stres kerja, tingginya target, dan besarnya ekspektasi yang akhirnya menimbulkan tekanan psikologis pada pekerja. Kebiasaan yang hanya berfokus pada pencapaian target tanpa memperhatikan kemampuan atau kapasitas pekerja di lapangan menjadi salah satu penyebab utama timbulnya stres kerja (Dewanto dan Herbawani, 2022).

c. Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai dampak yang memengaruhi kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dampak subjektifnya mencakup kecemasan, depresi, kelelahan, hingga perasaan rendah diri. Dampak perilaku meliputi kecenderungan mengalami kecelakaan, konsumsi alkohol atau obat-obatan, serta tindakan impulsif. Secara kognitif, stres menyebabkan kesulitan mengambil keputusan, gangguan konsentrasi, dan kepekaan berlebih terhadap kritik. Selain itu, stres berdampak fisiologis dan organisasi, seperti munculnya gejala fisik, meningkatnya absensi, turunnya produktivitas, dan berkurangnya loyalitas karyawan. (Firdaus dkk., 2024).

1.5.5 Tinjauan Umum tentang *Coping Stress*

a. Definisi *Coping Stress*

Coping stress merupakan upaya yang dilakukan individu untuk mengelola berbagai tuntutan, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan, guna mempertahankan diri dari dampak stres yang dapat muncul dalam bentuk reaksi fisiologis, emosional, kognitif, interpersonal, maupun organisasional. Kondisi yang menimbulkan stres diatasi melalui suatu proses yang disebut *coping stress*. Dengan kata lain, *coping stress* adalah cara individu menghadapi dan mengatasi stres yang muncul akibat permasalahan tertentu (Buwana dkk., 2022).

Strategi *coping* yang efektif membantu individu mengelola faktor psikososial, seperti tekanan interpersonal, konflik kerja, dan beban emosional. Dengan kemampuan ini, karyawan dapat mengurangi stres dan kelelahan kerja yang muncul akibat kondisi psikososial tersebut. Akibatnya, kesejahteraan mental dan fisik terjaga, sehingga kinerja dan produktivitas individu dapat meningkat (Fitroh dkk., 2025).

Stres dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor profesional dan faktor personal. Faktor profesional mencakup penurunan kinerja serta meningkatnya risiko terhadap keselamatan kerja. Sementara itu, faktor personal meliputi gangguan kesehatan, seperti kurang tidur dan

ketegangan otot, serta dampak terhadap kehidupan keluarga, seperti emosi yang tidak stabil dan kecenderungan menarik diri. Untuk mengatasi kondisi tersebut diperlukan mekanisme *coping*, baik yang bersifat reaktif maupun proaktif. *Coping* reaktif dapat dilakukan melalui dukungan sosial dan keterlibatan dalam hobi yang disukai, sedangkan *coping* proaktif meliputi penerapan kebiasaan hidup sehat, pengaturan batasan kerja, serta pengembangan pola pikir yang positif (Winkler et al., 2024).

b. Jenis-jenis *Coping Stress*

Coping stress terdiri atas dua jenis utama, yaitu *emotion focused coping* dan *problem focused coping*. *Emotion focused coping* mencakup beberapa aspek, di antaranya pencarian dukungan emosional (*seeking social emotional support*), pengambilan jarak dari masalah (*distancing*), penghindaran diri (*escape avoidance*), pengendalian diri (*self control*), penerimaan tanggung jawab (*accepting responsibility*), serta penilaian kembali secara positif (*positive reappraisal*). Sementara itu, *problem focused coping* meliputi pencarian dukungan informasi (*seeking informational support*), *coping* konfrontatif (*confrontive coping*), dan pemecahan masalah secara terencana (*planful problem solving*). Berbagai strategi *coping* tersebut digunakan oleh pekerja sebagai upaya untuk mengatasi sumber stres yang dihadapi (Putra dan Abidin, 2021).

Proyek konstruksi secara umum dikenal memiliki batas waktu yang sangat ketat, sehingga seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya, mulai dari pekerja lapangan, pengrajin, supervisor, hingga tenaga teknis, berada di bawah tekanan kerja yang tinggi dari perusahaan. Kecemasan dan stres yang dialami pekerja dapat bersifat situasional sebagai respons sementara terhadap ancaman, maupun sebagai karakteristik yang melekat pada kepribadian individu. Sejumlah penelitian telah mengkaji tingkat kecemasan, stres, dan ketakutan pada pekerja konstruksi. Selain itu, ditemukan bahwa pekerja menerapkan mekanisme *coping* dalam menghadapi sumber stres melalui pendekatan *emotion focused coping* dan *problem focused coping* (Salgado et al., 2023).

c. Tindakan *Coping Stress*

Setiap jenis pekerjaan, baik pekerjaan dengan beban fisik yang berat maupun pekerjaan berbasis di dalam ruangan, memiliki potensi permasalahan yang relatif setara dan dapat memicu stres berlebih sehingga berdampak pada kinerja pekerja. Untuk mengatasi kondisi tersebut, terdapat berbagai strategi *coping stress* yang dapat diterapkan, antara lain melakukan penyegaran diri melalui rekreasi, berkonsultasi dengan pihak terkait, menghibur diri, menerapkan pola pikir positif, menonton film, menekuni hobi, melakukan aktivitas berkebun di rumah serta menjalin interaksi sosial dengan keluarga dan teman, serta mengidentifikasi sumber permasalahan dengan mencari saran dari orang lain dan menyesuakannya dengan kemampuan diri sendiri (Aufar dan Raharjo, 2020).

1.5.6 Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Secara alamiah, setiap individu memiliki berbagai kebutuhan, namun tidak semua kebutuhan tersebut cukup kuat untuk mendorong seseorang dalam upaya pemenuhannya. Dorongan inilah yang kemudian menimbulkan suatu energi untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kekuatan yang mampu memberikan rangsangan, dorongan, serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat mengubah perilaku individu dan mengarahkannya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh instansi. Istilah motivasi (*motivation*) juga sering disebut dengan berbagai sebutan lain, seperti kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Kekuatan motivasi yang dimiliki setiap individu tersebut selanjutnya dipengaruhi oleh berbagai sumber dan faktor pendukung dalam lingkungan kerja (Hendardi dan Nurmayadi, 2024).

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu dalam pekerjaannya. Pekerja dengan motivasi tinggi cenderung berusaha keras untuk mencapai target, meskipun kemampuan fisik atau kondisi mereka terbatas. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan kerja, karena individu memaksakan diri untuk bekerja melebihi kapasitasnya demi mencapai hasil yang diinginkan (Isnaeni dan Gustriana, 2022).

Secara umum, kekuatan motivasi karyawan bersumber dari empat aspek utama, yaitu kepribadian individu, tujuan pengaturan diri, desain tugas yang disertai imbalan, serta pengaruh sosial. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan jasa konstruksi, mulai dari tahap awal proyek hingga proyek tersebut selesai. Motivasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan pemberian insentif juga berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja pekerja. Selain itu, lingkungan sosial, budaya, serta karakter individu masing-masing pekerja. Tingkat motivasi pekerja sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan proyek. Proyek konstruksi menyerap banyak tenaga kerja dengan latar belakang yang beragam, sehingga perbedaan latar belakang tersebut dapat memengaruhi pola pikir, minat, dan pada akhirnya tingkat motivasi kerja (Rahaya, 2025).

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hashiguchi *et al.* (2021), motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri pekerja karena pekerjaan dirasakan menyenangkan, menarik, dan memberikan kepuasan. Tujuan motivasi ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, seperti pengembangan diri, peningkatan kemampuan, dukungan sosial, serta hubungan interpersonal. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor-faktor

di luar individu, seperti imbalan finansial, pemberian insentif berdasarkan kinerja, dan pengakuan sosial.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Salah satu teori yang banyak digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan motivasi pekerja adalah teori kebutuhan Maslow, yang menempatkan kebutuhan manusia sebagai dasar pendorong perilaku kerja. Pemenuhan kebutuhan setiap individu dapat berbeda-beda karena dipengaruhi oleh latar belakang masing-masing. Perbedaan latar belakang tersebut membentuk perbedaan pola pikir, minat, serta ketertarikan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, variasi latar belakang pekerja berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja dan juga terhadap perbedaan faktor-faktor yang mampu meningkatkan motivasi setiap individu (Setiawan dan Soekiman, 2023).

Menurut Maslow (1943), menyatakan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan dasar yang tersusun dalam lima tingkatan berbentuk piramida, di mana individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan dari tingkat yang paling rendah terlebih dahulu sebelum beralih ke tingkat berikutnya. Dalam hierarki kebutuhan tersebut, suatu kebutuhan umumnya harus dipenuhi, setidaknya sebagian, agar seseorang memiliki dorongan untuk mengejar pemenuhan kebutuhan pada jenjang yang lebih tinggi.

- 1) Tingkatan pertama adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yang merupakan kebutuhan paling dasar, seperti sandang, pangan, dan papan. Dalam konteks pekerjaan, kebutuhan ini diwujudkan dalam bentuk upah, tunjangan, bonus, serta fasilitas pendukung seperti tempat tinggal, transportasi, dan sarana lainnya.
- 2) Tingkatan kedua adalah kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan kerja (*safety needs*), yaitu kebutuhan untuk memperoleh perlindungan, ketenangan, serta kepastian terhadap kondisi dan posisi kerja.
- 3) Tingkat ketiga terdapat kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa memiliki, hubungan kekeluargaan, persahabatan, serta suasana kerja yang nyaman.
- 4) Tingkat keempat adalah kebutuhan akan penghargaan atau prestasi (*esteem needs*) yang mencakup kebutuhan akan pengakuan, status, jabatan, serta prestise dalam dunia kerja.
- 5) Tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), yakni dorongan untuk mengembangkan seluruh potensi, kemampuan, dan kompetensi secara optimal guna mewujudkan cita-cita serta gambaran diri seseorang.

1.5.7 Tinjauan Umum tentang Dukungan Sosial

a. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bantuan atau pertolongan yang diterima seseorang dari orang lain dalam lingkungan sosialnya. Individu akan merasakan manfaat dukungan sosial secara optimal ketika bantuan yang diberikan sesuai dengan kebutuhannya. Dukungan sosial yang memadai

dapat membantu mengurangi kelelahan kerja, karena individu merasa terbantu dalam mengelola tekanan dan beban pekerjaan (Wardana dan Waskito, 2024).

Dukungan sosial menjadi salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan rasa optimisme karyawan dalam bekerja. Bentuk dukungan tersebut mampu memberikan kekuatan bagi seseorang untuk berkembang dan melakukan lebih banyak hal. Selain itu, dukungan sosial membantu individu membangun optimisme dalam dirinya dan memberikan rasa nyaman melalui kepedulian, bantuan, serta penerimaan dari orang lain (Septianingrum dan Supraba, 2021).

Beberapa perusahaan perlu menyadari bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja memiliki peran penting. Semakin besar dukungan sosial yang diterima karyawan, semakin tinggi pula motivasi dan semangat kerja mereka. Dukungan tersebut dapat datang dari rekan kerja maupun manajemen, baik berupa penghargaan, umpan balik positif, maupun dukungan emosional (Fenelia dan Herbawani, 2022).

b. Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Hubungan antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja merupakan aspek penting dalam menilai kualitas kehidupan kerja. Interaksi yang positif dengan kedua pihak tersebut dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta kesejahteraan karyawan. Atasan yang efektif mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, serta umpan balik yang membantu pemecahan masalah. Selain itu, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja turut menciptakan suasana kerja yang mendukung. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekannya, mereka akan lebih nyaman bekerja dan lebih mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marhaeni, 2023).

Dukungan sosial yang dirasakan mengacu pada sejauh mana seorang individu merasakan adanya bantuan atau dukungan dari orang-orang penting dalam hidupnya. Sumber dukungan ini bisa berasal dari teman, anggota keluarga, rekan kerja, atau pihak lain yang dianggap signifikan. Fungsi dari dukungan sosial adalah untuk mendorong pencapaian tujuan pribadi seseorang. Tingkat dukungan sosial yang tinggi terkait secara langsung dengan kesehatan fisik dan mental, serta berpengaruh positif terhadap ketahanan psikologis, rasa percaya diri, dan kesejahteraan subjektif individu (Marian *et al.*, 2022).

c. Dampak Dukungan Sosial

Kurangnya dukungan sosial dapat membuat kondisi kerja menjadi kurang nyaman karena hubungan antar pegawai yang tidak harmonis. Rendahnya dukungan sosial juga berpotensi menimbulkan stres kerja, terutama ketika seseorang terus-menerus menghadapi tuntutan berlebihan dan kesulitan dalam mengelolanya. Sebaliknya, dukungan sosial yang positif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Bantuan dari rekan kerja,

seperti kerja sama, persahabatan, dan sikap saling menolong, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga karyawan merasa lebih tenang saat bekerja. Kondisi batin yang tenang saat bekerja cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena ketenangan akan tercermin pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Danuarta dkk., 2025).

1.5.8 Tinjauan Umum tentang Konstruksi

a. Definisi Konstruksi

Kegiatan konstruksi melibatkan dua pihak utama, yaitu pemilik modal sebagai pihak pertama, dan penyedia jasa sebagai pihak kedua yang bertugas melaksanakan pekerjaan konstruksi. Suatu proyek konstruksi merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam batasan waktu, sumber daya, serta persyaratan yang tercantum dalam kontrak kerja. Konstruksi sendiri merupakan suatu sistem yang kompleks, karena melibatkan banyak pihak mulai dari tahap pra-kontrak hingga pasca kontrak, sehingga berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja penyelesaian proyek. Sektor konstruksi pun melibatkan beragam pihak dengan berbagai keahlian berbeda (Gunawan dan Hakim, 2023).

Proyek konstruksi termasuk kategori proyek dengan tingkat risiko yang tinggi karena proses pelaksanaannya umumnya berlangsung lama dan bersifat kompleks, sehingga memunculkan berbagai bentuk ketidakpastian. Risiko dalam proyek konstruksi banyak muncul pada tahap pelaksanaan, sehingga pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut harus berperan aktif dalam mengidentifikasi potensi risiko serta merencanakan langkah penanganannya. Dengan demikian, proses konstruksi dapat berjalan tanpa gangguan yang berpotensi menimbulkan keterlambatan atau dampak negatif lainnya (Sopiyah dan Salimah, 2020).

b. Faktor Resiko Pekerjaan Konstruksi

Dalam industri jasa konstruksi, setiap tahapan proyek ditujukan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Namun, berbagai kendala, termasuk kecelakaan kerja, sering kali menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan tersebut. Beberapa faktor utama penyebab kecelakaan kerja dalam proyek konstruksi berkaitan dengan karakteristik khas proyek, seperti lokasi kerja yang beragam, kondisi cuaca yang tidak menentu, batasan waktu pelaksanaan, dinamika pekerjaan yang tinggi, serta tuntutan fisik yang besar. Proyek konstruksi sendiri umumnya terdiri dari rangkaian aktivitas berjangka pendek yang bersifat sekali dilaksanakan, di mana prosesnya berfokus pada transformasi berbagai sumber daya menjadi suatu bangunan (Pranoto, 2024).

Menurut Arman dkk. (2021), terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk mengidentifikasi risiko dalam pekerjaan konstruksi, di antaranya:

1) Melibatkan Tim Proyek

Proses identifikasi risiko perlu melibatkan seluruh anggota tim yang berkaitan, seperti manajer proyek, insinyur, supervisor, dan pekerja di lapangan.

2) Menelaah Rencana Proyek

Rencana proyek harus dikaji secara detail untuk memahami ruang lingkup pekerjaan, jadwal, serta aktivitas yang akan dilaksanakan.

3) Menentukan Potensi Bahaya

Kenali berbagai potensi bahaya yang mungkin muncul, termasuk bahaya fisik seperti terpeleset, terjepit, tertimpa benda, maupun bahaya kimia dari paparan bahan berbahaya.

4) Mengkaji Kondisi Lingkungan

Lingkungan lokasi proyek perlu dianalisis untuk mengidentifikasi risiko yang berkaitan dengan cuaca ekstrem, kondisi tanah yang kurang stabil, serta faktor lingkungan lain seperti kebisingan, debu, atau polusi.

c. Kendala Pekerjaan Konstruksi

Dalam proyek konstruksi, sering ditemukan ketidaksesuaian antara jadwal perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan di lapangan, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya kompetensi sumber daya manusia, sehingga tugas tidak dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Ketidaksiapan atau keterbatasan kemampuan tenaga kerja tersebut dapat menyebabkan proyek mengalami keterlambatan dan tidak berjalan sesuai rencana awal (Yustika dan Mochtar, 2022).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan di sektor konstruksi. Pertama, faktor terkait proyek, seperti tingkat kompleksitas desain, pemenuhan standar mutu dalam pekerjaan konstruksi, pemantauan rutin terhadap pengeluaran aktual dan waktu pelaksanaan dibandingkan dengan anggaran serta jadwal, serta keberadaan organisasi formal yang menangani potensi sengketa. Kedua, faktor yang berkaitan dengan pemilik proyek (*owner*), meliputi ketepatan waktu pembayaran kepada kontraktor, proses persetujuan dokumen desain yang dilakukan tepat waktu, keinginan untuk penyelesaian proyek lebih cepat, dan tuntutan biaya yang lebih rendah. Ketiga, faktor lingkungan sekitar, seperti kondisi sosial, politik, budaya, cuaca, serta kebijakan pemerintah yang berlaku (Firdausi dkk., 2020).

1.5.9 Tabel Sintesa

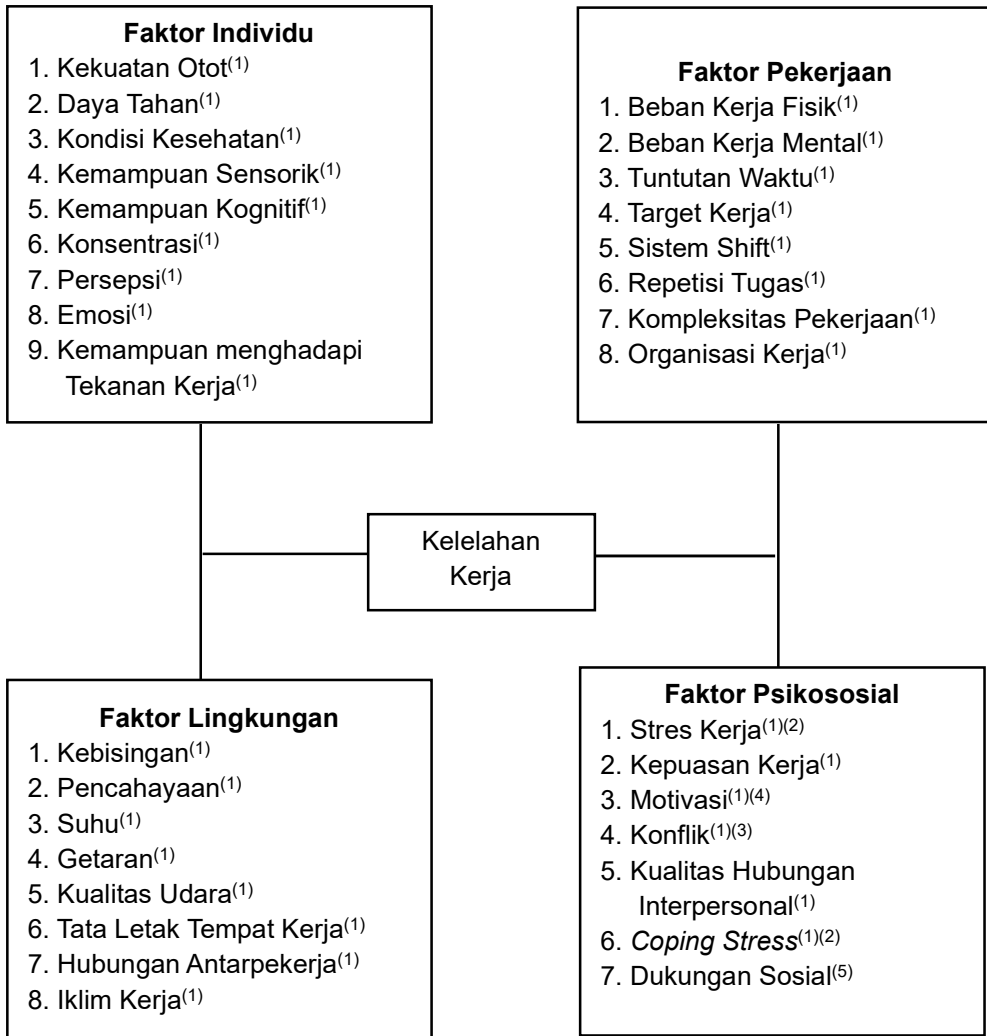
Tabel 1.1 Tabel Sintesa

No.	Peneliti (Tahun) dan Nama Jurnal	Judul Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
1.	D. Okumus, S. Fariya, S. Tamer, S. A. Gunbeyaz, G. Yildiz, R. E. Kurt & B. Barlas (2023). <i>Ocean Engineerin g</i> , Volume 285, artikel no. 115296	<i>The Impact Of Fatigue On Shipyard Welding Workers' Occupational Health And Safety And Performance</i>	Desain kuantitatif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> dengan metode kuesioner dan observasi	12 pekerja las	Kelelahan menyebabkan peningkatan risiko cedera dan kesalahan kerja, terutama pada pekerja yang harus melakukan pengelasan dalam posisi sulit atau berat.
2.	Sirojul Muttaqin, Wiwit Damayanti, Yuniria Zendrato (2025). <i>Jurnal Ekonomi, Manajemen , Akuntansi</i> Vol. 5 No. 1	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Emosional Karyawan CV. Barokah Grup Abadi	Kuantitatif asosiatif, data dikumpulkan menggunakan kuesioner	50 responden	Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan.
3.	Habiba Kamila Fatin, Rini Handayani, Ahmad Irfandi, Putri Handayani (2023). <i>Jurnal Ilmu Kesehatan dan Gizi (JIG)</i>	Hubungan Antara Masa Kerja dan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi	Kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>	60 responden	Kelelahan berhubungan signifikan dengan stres kerja, menunjukkan pekerja yang mengalami kelelahan memiliki risiko lebih besar untuk mengalami stres kerja.
4.	Fitroh, Wanda Aulia Mahfuzhotu	Strategi <i>Coping</i> Karyawan PT. IPP	Penelitian kualitatif menggunakan wawancara	Dua subjek karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	I; Zikrinawati, Khairani; Nurfitri, Aldila Dyas (2025). <i>Inaba Journal of Psychology</i>	Dalam Menghadapi Stres Kerja			karyawan PT. IPP menghadapi stres kerja melalui kombinasi strategi problem-focused coping dan emotion-focused coping. Gejala fisik seperti sakit kepala, kelelahan, jantung berdebar, dan gangguan tidur muncul akibat tekanan kerja yang tinggi, terutama saat menghadapi tenggat waktu yang ketat. Untuk meredakan stres, karyawan menerapkan berbagai cara seperti istirahat, teknik relaksasi, manajemen waktu, serta berbagi cerita dengan orang terdekat.
5.	Lira Mufti Azzahri Isnaeni & Etri Gustriana (2022). <i>Koloni</i>	Gambaran Kelelahan Kerja Karyawan Konstruksi PT SCU Desa Silam Tahun 2021	Metode deskriptif dengan pendekatan wawancara menggunakan kuesioner	205 pekerja	Hasil menunjukkan bahwa 64 responden (31,2 %) dengan motivasi rendah dilaporkan mengalami

					kelelahan kerja.
6.	Dewangga Aji Wardana & Jati Waskito (2024). <i>Jurnal Online STTKD</i>	Peran Kelelahan Emosional Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Dukungan Supervisor, dan Rekan Kerja terhadap <i>Work-Family Conflict</i>	Kuantitatif	125 responden	Dukungan dari rekan kerja (<i>coworker support</i>) memiliki pengaruh negatif terhadap kelelahan emosional artinya dukungan rekan kerja dapat mengurangi kelelahan emosional.

1.6 Kerangka Teori



Gambar 1.1 Kerangka Teori

Sumber: (1) Grandjean (1993), (2) Lazarus dan Folkman (1984), (3) Rizzo (1970), (4) Herzberg (1959), (5) Maslach (2016)

1.7 Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini terdiri atas 2 variabel, yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen pada penelitian ini meliputi konflik kerja, stress kerja, *coping stress*, motivasi kerja dan dukungan sosial. Untuk variabel dependen terdiri atas kelelahan kerja.

1.7.1 Variabel Independen

a. Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan hal yang wajar dalam interaksi antar individu di lingkungan profesional. Konflik biasanya timbul akibat perbedaan keputusan, tujuan, kebutuhan, atau kesalahpahaman yang bersumber dari komunikasi yang kurang efektif. Jika konflik berlangsung terus-menerus tanpa penyelesaian, hal ini dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menjadi salah satu faktor penyebab kelelahan kerja pada pekerja (Muttaqin dkk., 2023).

b. Stres Kerja

Stres kerja merupakan ketegangan yang terjadi ketika kondisi psikologis karyawan tidak seimbang, sehingga memengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi fisiknya. Kondisi ini sering timbul akibat tekanan pekerjaan, beban kerja yang berat, atau tuntutan target yang tinggi. Apabila stres kerja berlangsung terus-menerus, hal ini dapat meningkatkan kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Fatin dkk., 2023).

c. *Coping Stress*

Strategi *coping* yang efektif membantu individu mengelola faktor psikososial, seperti tekanan interpersonal, konflik kerja, dan beban emosional. Dengan kemampuan ini, karyawan dapat mengurangi stres dan kelelahan kerja yang muncul akibat kondisi psikososial tersebut. Akibatnya, kesejahteraan mental dan fisik terjaga, sehingga kinerja dan produktivitas individu dapat meningkat (Fitroh dkk., 2025).

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu dalam pekerjaannya. Pekerja dengan motivasi tinggi cenderung berusaha keras untuk mencapai target, meskipun kemampuan fisik atau kondisi mereka terbatas. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan kerja, karena individu memaksakan diri untuk bekerja melebihi kapasitasnya demi mencapai hasil yang diinginkan (Isnaeni dan Gustriana, 2022).

e. Dukungan Sosial

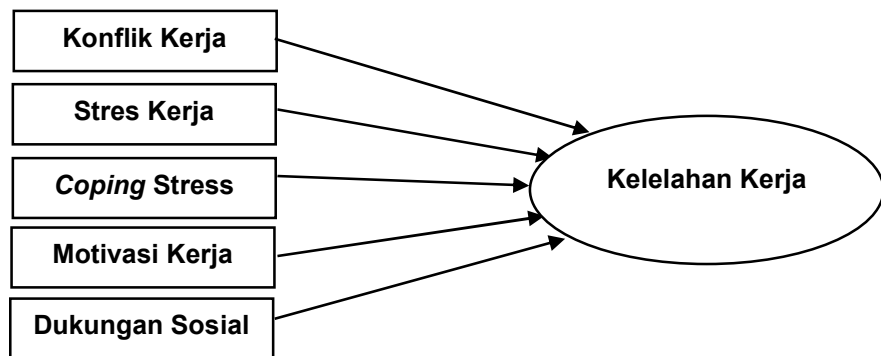
Dukungan sosial adalah bantuan atau pertolongan yang diterima seseorang dari orang lain dalam lingkungan sosialnya. Individu akan merasakan manfaat dukungan sosial secara optimal ketika bantuan yang diberikan sesuai dengan kebutuhannya. Dukungan sosial yang memadai dapat membantu mengurangi kelelahan kerja, karena individu merasa

terbantu dalam mengelola tekanan dan beban pekerjaan (Wardana dan Waskito, 2024).

1.7.2 Variabel Dependen

a. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kondisi penurunan fisik, mental, dan emosional pada pekerja yang dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan secara terus-menerus. Salah satu faktor utama yang memicu kelelahan adalah psikososial. Kelelahan psikososial ini dapat menurunkan konsentrasi dan motivasi kerja, meningkatkan risiko kesalahan dan berdampak negatif pada kesehatan dan kualitas hidup pekerja (Okumus *et al.*, 2023).



Keterangan:

 : Variabel Independen

 : Arah Hubungan

 : Variabel Dependen

Gambar 1.2 Kerangka Konsep

1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.8.1 Variabel Independen

a. Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan konstruk psikologis laten yang muncul akibat ketidaksesuaian atau pertentangan antara tuntutan peran dan ketidakjelasan peran individu dalam organisasi, sesuai dengan *role theory*. Variabel ini diukur menggunakan *role conflict and role ambiguity scale*, yang terdiri dari dua dimensi yaitu *role conflict* sebanyak 8 pertanyaan, yang menilai persepsi individu terhadap pertentangan tuntutan peran dan *role ambiguity* sebanyak 6 pertanyaan, yang menilai ketidakjelasan peran terkait tugas, tanggung jawab,

dan ekspektasi organisasi. Setiap item dinilai menggunakan skala *likert* 1 – 7 dan skor total dari kedua dimensi dijumlahkan untuk memberikan indikasi kuantitatif tingkat konflik kerja. Adapun kriteria objektifnya, yaitu:

- 1) Tinggi : Jika total skor responden 56 - 70
 - 2) Sedang : Jika total skor responden 43 - 55
 - 3) Rendah : Jika total skor responden 14 – 42
- (Rizzo, 1970).

b. Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons psikofisiologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan adaptasi atau sumber daya individu, yang secara fisiologis ditandai oleh aktivasi sumbu *hipotalamus pituitary adrenal* dan peningkatan sekresi hormon kortisol. Dalam penelitian ini, stres kerja dioperasionalkan melalui pengukuran kadar kortisol saliva sebagai biomarker stres akut menggunakan alat cocorometer portable yang memungkinkan analisis cepat, objektif, dan non invasif. Pengukuran dilakukan setelah aktivitas kerja selesai untuk menangkap respons fisiologis terhadap beban kerja aktual. Adapun kriteria objektifnya yaitu:

- 1) Tinggi : > 60 kU/L
 - 2) Sedang : 31 – 60 kU/L
 - 3) Rendah : 0 – 30 kU/L
- (Hellhammer, 2009).

c. Coping Stress

Coping stress merupakan proses kognitif dan perilaku yang digunakan individu untuk mengelola tuntutan internal maupun eksternal yang dinilai melebihi sumber daya yang dimilikinya. Variabel ini dioperasionalkan menggunakan *brief COPE*, yang terdiri dari 28 pertanyaan dan diukur menggunakan skala *likert* 1 - 4, yang merefleksikan frekuensi penggunaan strategi *coping* oleh individu. Instrumen ini mengukur berbagai strategi *coping* yang dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu *coping* proaktif (*problem focused* dan *adaptive coping*) dan *coping* reaktif (*emotion focused* dan *maladaptive coping*). Skor dari masing-masing kelompok strategi dihitung dan dinyatakan dalam bentuk rasio *coping* proaktif terhadap *coping* reaktif untuk menggambarkan kecenderungan mekanisme *coping* yang digunakan individu. Adapun kriteria objektifnya, yaitu:

- 1) Proaktif dominan: Jika rasio *coping* proaktif terhadap reaktif > 1
 - 2) Seimbang : Jika rasio *coping* proaktif terhadap reaktif = 1
 - 3) Reaktif dominan: Jika rasio *coping* proaktif terhadap reaktif < 1
- (Carver, 1997).

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan konstruk psikologis yang merefleksikan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Variabel ini dioperasionalkan menggunakan *The Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) yang terdiri dari 18

pertanyaan. Setiap pertanyaan dinilai menggunakan skala *likert* 1 - 7, yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan terkait motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Skor total WEIMS diperoleh dengan menjumlahkan seluruh pertanyaan. Adapun kriteria objektifnya, yaitu:

- 1) Tinggi : Jika skor WEIMS > 60
 - 2) Sedang : Jika skor WEIMS 41 - 60
 - 3) Rendah : Jika skor WEIMS < 41
- (Tremblay, 2009).

e. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan konstruk psikologis yang merefleksikan persepsi individu terhadap ketersediaan bantuan emosional, instrumental, dan informasional yang diperoleh dari lingkungan sosialnya, yang berfungsi sebagai faktor protektif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Variabel ini dioperasionalkan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS). Instrumen ini terdiri dari 12 pertanyaan yang diukur menggunakan skala *likert* 1 - 7. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan seluruh pertanyaan, Adapun kriteria objektifnya, yaitu:

- 1) Tinggi : Jika total skor responden 69 - 84
 - 2) Sedang : Jika total skor responden 49 - 68
 - 3) Rendah : Jika total skor responden 12 - 48
- (Zimet, 1988).

1.8.2 Variabel Dependen

a. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan konstruk psikologis multidimensional yang mencerminkan penurunan kapasitas fisik, kognitif, dan motivasional individu akibat paparan tuntutan kerja yang berkelanjutan. Variabel ini dioperasionalkan menggunakan *Swedish Occupational Fatigue Inventory* (SOFI), yang terdiri dari 20 pertanyaan terbagi ke dalam lima dimensi utama yaitu kekurangan energi (*lack of energy*), upaya fisik (*physical exertion*), ketidaknyamanan fisik (*physical discomfort*), kurangnya motivasi (*lack of motivation*), dan rasa mengantuk (*sleepiness*). Setiap pertanyaan dinilai menggunakan skala *likert* 1 - 10. Adapun kriteria objektif, yaitu:

- 1) Tinggi : Jika skor rata-rata 141 - 200
 - 2) Sedang : Jika skor rata-rata 81 - 140
 - 3) Rendah : Jika skor rata-rata 20 - 80
- (Ahsberg, 2000).

1.9 Hipotesis Penelitian

1.9.1 Hipotesis Null (H_0)

- a. Tidak ada hubungan antara konflik kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukkang Makassar tahun 2025.
- b. Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukkang Makassar tahun 2025.

- c. Tidak ada hubungan antara *coping stress* dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakukkang Makassar* tahun 2025.
- d. Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakukkang Makassar* tahun 2025.
- e. Tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakukkang Makassar* tahun 2025.

1.9.2 Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada hubungan antara konflik kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakukkang Makassar* tahun 2025.
- b. Ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakukkang Makassar* tahun 2025.
- c. Ada hubungan antara *coping stress* dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakukkang Makassar* tahun 2025.
- d. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakukkang Makassar* tahun 2025.
- e. Ada hubungan antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada pekerja konstruksi di proyek pembangunan gedung parkir *Mall Panakukkang Makassar* tahun 2025.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik dan desain *cross sectional*. Desain *cross sectional* merupakan metode penelitian observasional yang mengukur variabel independen dan dependen pada satu waktu yang sama tanpa adanya tindak lanjut (Aristawati dan Febriyanto, 2021). Pendekatan kuantitatif digunakan agar data yang diperoleh bersifat objektif dan dapat dianalisis secara statistik (Qaisi, 2023). Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan konflik kerja, stres kerja, *coping stress*, motivasi kerja, dan dukungan sosial sebagai variabel independen dengan kelelahan kerja sebagai variabel dependen.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari - Februari 2026. Penelitian ini dilakukan di proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukang Makassar.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan individu, kelompok, atau objek yang menjadi sasaran penelitian dan menjadi dasar dalam penarikan generalisasi hasil penelitian (Swarjana, 2022). Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh pekerja konstruksi yang terlibat dalam proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakukang Makassar dengan jumlah 60 orang. Populasi tersebut meliputi seluruh pekerja lapangan, termasuk tukang, mandor, serta tenaga pendukung yang berpartisipasi langsung dalam aktivitas konstruksi. Jumlah populasi yang relatif kecil dan seluruh anggota populasi dijadikan responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *exhaustive sampling*.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini digunakan teknik *exhaustive sampling* atau sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan teknik tersebut, seluruh 60 pekerja konstruksi dilibatkan sebagai responden. Penggunaan sampel jenuh ini memungkinkan data yang diperoleh menggambarkan kondisi populasi secara lebih akurat dan menyeluruh.

2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini, alat yang digunakan untuk pengumpulan data beserta perangkat pendukungnya meliputi:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi pribadi dari setiap responden. Dalam penelitian ini, kuesioner mencakup data variabel seperti konflik kerja, *coping stress*, motivasi kerja, dukungan sosial dan kelelahan kerja.

1) *Role Conflict and Role Ambiguity*

Kuesioner konflik kerja digunakan untuk mengukur tingkat konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang dialami pekerja dalam lingkungan kerja. Instrumen ini terdiri dari 14 pernyataan yang terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu 8 item untuk *role conflict* dan 6 item untuk *role ambiguity*. Setiap pernyataan dinilai menggunakan skala *likert* 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), sehingga memungkinkan peneliti mengukur persepsi responden secara kuantitatif. Pernyataan dalam kuesioner mencakup aspek tuntutan pekerjaan yang bertentangan, ketidaksesuaian perintah, hingga kejelasan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam pekerjaan.

2) *Brief COPE*

Kuesioner *coping stress* digunakan untuk mengukur strategi individu dalam menghadapi tekanan atau stres yang dialami dalam kehidupan sehari-hari. Instrumen ini terdiri dari 28 pernyataan yang terbagi ke dalam dua dimensi utama, yaitu *coping* proaktif (*active coping, emotional support, instrumental support, positive reframing, planning, acceptance, dan religion*) serta *coping* reaktif (*self-distraction, behavioral disengagement, denial, substance use, venting, self-blame, dan humor*). Setiap pernyataan dinilai menggunakan skala *likert* 4 poin, mulai dari 1 (tidak pernah) hingga 4 (sangat sering), untuk menggambarkan frekuensi penggunaan strategi *coping* oleh responden. Item-item dalam kuesioner mencerminkan berbagai cara individu dalam mengelola stres, baik yang bersifat adaptif maupun maladaptif.

3) *WEIMS*

Kuesioner motivasi kerja digunakan untuk mengukur tingkat dorongan internal dan eksternal individu dalam menjalankan pekerjaannya. Instrumen ini terdiri dari 18 pernyataan yang mencerminkan berbagai aspek motivasi, seperti pencapaian tujuan hidup, kepuasan kerja, pengembangan diri, rasa tanggung jawab, serta pengaruh imbalan atau kondisi kerja. Setiap item dinilai menggunakan skala *likert* 7 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju), sehingga dapat menggambarkan tingkat persetujuan responden secara lebih rinci. Pernyataan dalam kuesioner mencakup dimensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan sikap dan persepsi terhadap pekerjaan.

4) *MPSS*

Kuesioner dukungan sosial digunakan untuk mengukur tingkat dukungan yang diterima individu dari lingkungan sekitarnya, baik dari keluarga, teman, maupun orang terdekat lainnya. Instrumen ini terdiri dari 12 pernyataan yang mencerminkan aspek dukungan emosional, instrumental, serta ketersediaan individu untuk berbagi perasaan dan masalah. Setiap item dinilai menggunakan skala *likert* 7 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju), sehingga dapat menggambarkan tingkat persepsi responden terhadap dukungan sosial.

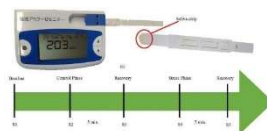
yang diterima. Pernyataan dalam kuesioner mencakup ketersediaan bantuan, kenyamanan, perhatian, serta kepercayaan dalam hubungan sosial.

5) SOFI

Kuesioner SOFI menggunakan skala numerik 1 - 10, di mana skor 1 menunjukkan tidak ada keluhan sama sekali, skor 2 - 5 menunjukkan tingkat kelelahan dari sangat-sangat rendah hingga cukup rendah, skor 6 menunjukkan kelelahan sedang, dan skor 7 - 10 menunjukkan tingkat kelelahan dari cukup tinggi hingga sangat-sangat tinggi. Penggunaan skala numerik ini dipilih karena kelelahan kerja bersifat subjektif dan bertingkat, sehingga memungkinkan responden mengekspresikan intensitas kelelahan secara lebih rinci, meningkatkan sensitivitas pengukuran, serta memudahkan pengolahan dan analisis data secara kuantitatif untuk menentukan tingkat kelelahan kerja berdasarkan kriteria objektif yang telah ditetapkan.

b. Cocorometer *Portable*

Cocorometer adalah perangkat *portable* yang digunakan untuk mengukur aktivitas enzim α -amylase dalam air liur atau *salivary α -amylase* (sAA) sebagai *biomarker* stres fisiologis, karena kadar sAA meningkat seiring respons sistem saraf simpatik terhadap stres. Alat ini bersifat portabel dan berbasis *point of care*, sehingga pengambilan data dapat dilakukan langsung di lapangan tanpa perlu laboratorium, memberikan hasil secara cepat dan efisien. Selain itu, metode pengukuran melalui air liur bersifat non invasif, aman, dan nyaman, sehingga memungkinkan pengumpulan data stres fisiologis secara etis (Pandit *et al.*, 2024). Cocorometer dipilih dalam penelitian ini karena mampu memberikan pengukuran stres yang objektif dan kuantitatif, sehingga hasilnya lebih dapat diandalkan dibandingkan metode subjektif seperti kuesioner. Dengan kemampuannya mendeteksi perubahan α -amylase akibat stres, alat ini mendukung analisis hubungan antara stres psikososial dan respons fisiologis secara menyeluruh (Ma *et al.*, 2019).



Gambar 2.1 Cocorometer *Portable*
Sumber: Data Sekunder

c. Masker

Masker sangat penting karena dapat melindungi peneliti dari paparan bioaerosol atau kontaminan di lingkungan kerja, sekaligus menjaga kebersihan dan keamanan area sampling. Selain itu, masker membantu mencegah kontaminasi silang pada sampel saliva, sehingga pengukuran stres fisiologis melalui α -amylase menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

d. Sarung Tangan

Sarung tangan berfungsi untuk mencegah terjadinya kontaminasi silang antara peneliti, pekerja, dan sampel, sehingga kualitas dan keakuratan hasil pengukuran stres fisiologis melalui α -*amylase* dapat terjamin.

e. Alat Tulis

Alat tulis mencakup berbagai peralatan seperti pulpen, pensil, buku catatan, atau kertas yang digunakan untuk merekam hasil pengamatan dan langkah-langkah penelitian secara sistematis, sehingga membantu memastikan semua temuan terdokumentasi dengan baik dan akurat.

f. Kamera *Handphone*

Kamera *handphone* adalah perangkat elektronik yang digunakan untuk menangkap dan merekam gambar atau video sebagai bentuk dokumentasi visual selama kegiatan.

2.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang diperlukan terkait variabel independen (aspek psikososial) serta variabel dependen (kelelahan kerja). Data diklasifikasikan menjadi data primer dan data sekunder.

2.5.1 Data Primer

- a. Data mengenai konflik kerja diperoleh melalui wawancara terstruktur menggunakan instrumen *role conflict and role ambiguity scale* yang telah distandardisasi, terdiri dari 14 butir pernyataan untuk mengukur dimensi *role conflict* dan *role ambiguity*. Setiap item menggunakan skala *likert* 5 poin, 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) sehingga menghasilkan data ordinal yang dapat dianalisis secara kuantitatif. Pada pengolahan data, item *role conflict* diberi skor langsung sesuai jawaban responden, sedangkan item *role ambiguity* dilakukan *reverse scoring* karena arah pernyataannya berlawanan, yaitu skor 1 menjadi 5, 2 menjadi 4, 3 tetap 3, 4 menjadi 2, dan 5 menjadi 1. Skor total kemudian diperoleh dengan menjumlahkan seluruh item yang telah disesuaikan dan dikategorikan ke dalam tingkat rendah, sedang, dan tinggi.
- b. Data mengenai stres kerja diperoleh melalui pengukuran dengan menggunakan alat *cocorometer*. Responden diberikan pengarahan mengenai prosedur pengukuran serta tujuan penelitian. Sebelum pengambilan sampel, responden diminta beristirahat selama 5 - 10 menit agar kondisi fisiologis stabil, serta tidak mengonsumsi kafein, makanan berat, atau merokok minimal 30 menit sebelum pengukuran. Selama proses pengukuran, responden diminta duduk dengan posisi nyaman dan tetap tenang. Menurut Febrianti dan Khotimah (2020), adapun langkah-langkah dalam penggunaan alat *cocorometer* sebagai berikut:
 - 1) Responden diharuskan untuk mengumpulkan air liur di bawah lidah.

- 2) *Stick* cocorometer ditempatkan dibawah lidah dan didiamkan kurang lebih selama 10 detik.
 - 3) *Stick* cocorometer dikeluarkan dari bawah lidah dan bagian ujung dari stick corometer ditarik sampai menghasilkan bunyi “klik”.
 - 4) *Stick* cocorometer dimasukkan kedalam cocorometer.
 - 5) Tuas pada bagian kanan atas cocorometer ditarik lalu tunggu sampai waktu yang muncul pada cocorometer selesai.
 - 6) Tuas pada bagian kanan atas cocorometer ditutup kembali kembali.
 - 7) Bagian terluar *stick* cocorometer ditarik (tidak dicabut) sampai menghasilkan bunyi “klik”.
 - 8) Waktu yang muncul pada cocorometer ditunggu sampai selesai.
 - 9) Hasil tingkat stres akan keluar pada *display* yang terdapat pada alat cocorometer.
 - 10) Data dicatat untuk dianalisis lebih lanjut, pengukuran dapat diulang jika terjadi kesalahan, serta seluruh proses dipantau peneliti untuk memastikan kenyamanan, keamanan, dan validitas data.
- c. Data mengenai *coping stress* diperoleh melalui wawancara terstruktur menggunakan instrumen *brief COPE* yang telah tervalidasi, terdiri dari 28 butir pernyataan yang mengukur berbagai strategi *coping* individu dalam menghadapi stres, baik yang berfokus pada *problem focused coping* maupun berfokus pada *emotion focused coping*. Setiap item diukur menggunakan skala likert 4 poin, yaitu 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (sering), dan 4 (sangat sering), sehingga menghasilkan data berskala ordinal. Skor dihitung dengan menjumlahkan setiap item sesuai dengan subskala pada instrumen *brief COPE*, kemudian dapat dianalisis dalam bentuk skor total maupun per dimensi untuk mengetahui kecenderungan strategi *coping* yang digunakan responden.
- d. Data mengenai motivasi kerja dikumpulkan melalui wawancara terstruktur menggunakan kuesioner WEIMS yang telah terstandarisasi. Instrumen ini terdiri dari 18 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja responden secara umum. Responden diminta memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan menggunakan skala *likert* 7 poin, dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Skor total motivasi kerja diperoleh dengan menjumlahkan atau menghitung rerata seluruh pernyataan, kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk menggambarkan tingkat motivasi kerja responden.
- e. Data mengenai dukungan sosial dikumpulkan melalui wawancara terstruktur menggunakan instrumen MSPSS yang telah terstandarisasi. Instrumen ini terdiri dari 12 pernyataan yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap tingkat dukungan sosial yang diterima dari lingkungan sekitarnya. Responden diminta memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan

menggunakan skala *likert* 7 poin, dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Skor dukungan sosial diperoleh dengan menjumlahkan seluruh item, kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk menggambarkan tingkat persepsi dukungan sosial responden secara keseluruhan.

- f. Data mengenai kelelahan kerja dikumpulkan melalui wawancara terstruktur menggunakan instrumen SOFI yang telah terstandarisasi dan tervalidasi. Instrumen ini terdiri dari 20 pernyataan yang mengukur tingkat kelelahan kerja subjektif responden secara komprehensif. Setiap pernyataan dinilai menggunakan skala numerik 11 poin (0 - 10), dengan 0 menunjukkan tidak mengalami kelelahan sama sekali dan 10 menunjukkan tingkat kelelahan yang sangat tinggi. Pengukuran dilakukan segera setelah periode kerja tertentu (post-shift) untuk menangkap kondisi kelelahan aktual. Skor kelelahan kerja dihitung dengan menjumlahkan seluruh skor item, kemudian dilakukan analisis deskriptif dan/atau inferensial untuk mengidentifikasi tingkat kelelahan kerja responden secara kuantitatif.

2.5.2 Data Sekunder

Data sekunder berupa informasi umum terkait proyek dan tenaga kerja yang diperoleh dari dokumen resmi proyek pembangunan gedung parkir *Mall* Panakkukang Makassar. Data tersebut meliputi jumlah tenaga kerja, distribusi jenis pekerjaan, jam kerja, serta struktur organisasi proyek yang diperoleh dari pihak kontraktor pelaksana dan manajemen proyek melalui laporan tenaga kerja, data absensi, dan arsip administrasi perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan referensi dari Patasik (2025), yang menyatakan bahwa faktor fisik seperti beban kerja dan lingkungan kerja, serta faktor psikososial memiliki kontribusi penting terhadap terjadinya kelelahan kerja pada pekerja konstruksi.

2.6 Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan analisis data dilakukan untuk memastikan data yang diperoleh dari lapangan dapat diinterpretasikan secara akurat dan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Proses ini mencakup beberapa tahap pengolahan data dan metode analisis statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2.6.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- a. *Editing*

Hasil wawancara, angket, atau observasi lapangan perlu melalui proses penyuntingan (*editing*) terlebih dahulu. Secara umum, *editing* adalah kegiatan yang bertujuan untuk memeriksa dan memperbaiki isi formulir atau kuesioner yang telah diisi.

b. *Coding*

Setelah semua kuesioner selesai disunting, langkah berikutnya adalah melakukan pengkodean (*coding*), yaitu proses mengubah data dalam bentuk kalimat atau huruf menjadi data dalam bentuk angka atau bilangan.

c. *Entry Data*

Proses memasukkan data dilakukan dengan terlebih dahulu membuat program *entry* data pada perangkat lunak analisis statistik yang sesuai dengan variabel penelitian untuk mempermudah analisis hasil. Data yang telah dikumpulkan dari kuesioner kemudian dimasukkan ke dalam komputer menggunakan program *entry* data yang telah disiapkan sebelumnya.

d. *Cleaning*

Memeriksa kembali data yang terdapat dalam program komputer berupa tabel distribusi frekuensi untuk memastikan tidak ada kesalahan dalam proses entri data.

e. *Scoring*

Setelah data diperbaiki dan dikoreksi, langkah berikutnya adalah memberikan skor untuk setiap variabel agar memudahkan identifikasi, kemudian data dikategorikan berdasarkan rata-rata nilai dari setiap variabel.

2.6.2 Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Metode analisis yang digunakan, yaitu:

a. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai masalah penelitian dengan mendeskripsikan setiap variabel yang digunakan. Hal ini dilakukan dengan melihat distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel independen (seperti konflik kerja, stres kerja, *coping stress*, motivasi kerja, dan dukungan sosial) serta variabel dependen (kelelahan kerja) yang diinginkan melalui tabel distribusi.

b. Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan untuk mengukur signifikansi dan besarnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui tabulasi silang (*cross tabulation*) menggunakan program komputerisasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS) dengan uji *Fisher*. Uji ini digunakan untuk menguji adanya hubungan atau pengaruh antara dua variabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

2.7 Penyajian Data

Data yang telah dikumpulkan dan dianalisis akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan narasi untuk memudahkan interpretasi serta pembahasan hasil penelitian. Penyajian data dilakukan agar hubungan antara

variabel independen (aspek psikososial) dengan variabel dependen (kelelahan kerja) dapat terlihat secara jelas. Tabel digunakan untuk menampilkan distribusi frekuensi, persentase, dan kategori setiap variabel. Grafik digunakan untuk menggambarkan perbandingan antarvariabel dan memudahkan visualisasi tren data. Narasi digunakan untuk menjelaskan hasil analisis, memberikan interpretasi, dan mengaitkan temuan dengan literatur atau studi sebelumnya. Dengan penyajian data yang sistematis ini, pembaca dapat memahami pola hubungan antarvariabel serta mempersiapkan dasar untuk pembahasan dan pengambilan kesimpulan selanjutnya.