

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelelahan kerja merupakan masalah yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahan kerja menjadi masalah serius yang perlu ditangani dengan baik karena dapat memicu berbagai dampak negatif, seperti menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja, berkurangnya kapasitas fisik, serta melemahkan kesehatan dan daya tahan tubuh, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Kelelahan juga menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas (Innah dkk., 2021).

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO), hampir dua juta pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja yang sering kali dipicu oleh kelelahan. Menurut ILO, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia tercatat sebanyak 370.747 kasus, perkiraan ILO terbaru, 2,93 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Angka kematian dan penyakit akibat kerja ini menjadi pengingat akan tantangan yang sedang berlangsung dalam melindungi kesejahteraan pekerja di seluruh dunia (ILO, 2023). Pada periode Januari s.d. Mei 2024 tercatat jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 162.327 kasus (RI, 2024). Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia tahun 2021 menyatakan bahwa setiap hari rata-rata terjadi 414 kasus kecelakaan kerja, 27,8% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi. BPJS Ketenagakerjaan wilayah Sulawesi dan Maluku mencatat bahwa pada tahun 2020, terdapat 2.679 kasus kecelakaan kerja dimana diantaranya 397 kasus tercatat terjadi di Provinsi Sulawesi Selatan (BPJS, 2020).

Kelelahan kerja sampai saat ini masih menjadi faktor utama terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Kelelahan kerja memberikan persentase sebanyak 50% terhadap kecelakaan kerja (Farha dkk., 2022). Berdasarkan teori *Loss Causation* kejadian kecelakaan akibat kerja paling banyak terjadi disebabkan oleh kelelahan kerja (Rosadah dkk., 2024).

Faktor yang menyebabkan terjadinya kelelahan kerja, yaitu faktor individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status perkawinan, status gizi dan sebagainya. Faktor pekerjaan, seperti pekerjaan yang monoton, lama kerja, beban kerja, sikap kerja serta faktor lingkungan kerja berupa iklim kerja, kebisingan, dan penerangan (Rahayu & Effendi, 2020).



Beban kerja adalah komponen penting dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pekerja dalam suatu tempat kerja (Parashakti & Effendi, 2020). Beban kerja mental ialah adanya tekanan mental yang timbul akibat pelaksanaan pekerjaan pada lingkungan dan kondisi tertentu yang mempengaruhi proses persepsi dan interpretasi. Semakin tinggi tuntutan kerja akan meningkatkan beban kerja mental yang dirasakan tenaga kerja. Beban kerja yang berlebihan memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kerja dan

secara langsung berkaitan dengan tingkat kelelahan kerja (Salsabilla & Wahyudiono, 2023).

Jenis kelamin adalah perbedaan biologis sejak lahir antara laki-laki dan perempuan. Perempuan umumnya memiliki dua pertiga kekuatan fisik laki-laki, sehingga tugas perlu disesuaikan dengan kemampuan, kapasitas, dan keterbatasan masing-masing (Aminah & Porusia, 2024). Jenis kelamin adalah suatu identitas pekerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kelelahan dalam bekerja, pada tenaga kerja wanita akan terjadi siklus biologi setiap bulan didalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi kondisi fisiknya. Hal ini menyebabkan tingkat kelelahan wanita lebih besar dari pada laki-laki. Ini karena wanita akan mengalami siklus menstruasi setiap bulan, sehingga akan mempengaruhi kondisi fisiknya dan itu akan mempengaruhi kinerjanya (Pardayani & Susilowati, 2024).

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama, memiliki kelebihan dalam memahami dan mencari penyebab munculnya kesalahan dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Namun, semakin meningkat masa kerjanya maka pekerja tersebut semakin beresiko mengalami kelelahan (Safira & Nurdiawati, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Malik dkk., 2021) menyatakan bahwa, semakin lama masa kerja akan membuat pekerja lebih beradaptasi dan menambah pengalaman kerja. Pada umumnya pekerja yang pengalaman kerja banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan pekerja yang pengalamannya sedikit.

Usia berhubungan erat dengan tingkat kelelahan kerja, karena seiring bertambahnya usia, kemampuan fisik seseorang cenderung menurun. Selain itu, usia juga memengaruhi sejauh mana tubuh dapat bertahan dalam melakukan aktivitas tertentu selama bekerja (Santriyana dkk., 2023). Dalam penelitian (Boekoesoe dkk., 2021) menyebutkan bahwa dimana semakin tua usia seseorang maka akan menyebabkan kurangnya kekuatan tubuh sehingga akan lebih cepat mengalami kelelahan kerja, pada orang yang dengan kategori tua telah terjadi perubahan jaringan tubuh, Usia seseorang akan mempengaruhi kondisi dan kapasitas tubuh dalam melakukan aktivitasnya.

Status perkawinan memengaruhi tingkat kelelahan yang dirasakan oleh individu dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Ketika seseorang menikah, mereka mungkin mendapatkan dukungan emosional dari pasangan yang bisa terjadi kelelahan. Sebaliknya, semakin banyak aktivitas pekerjaan yang harus dilakukan, semakin besar kemungkinan individu akan merasa kelelahan, yang dapat meningkatkan tingkat stres yang mereka alami dalam pekerjaan (Sari dkk., 2021). Penelitian yang dilakukan (Jafari *et al.*, 2021), mengemukakan bahwa status perkawinan menjadi faktor kelelahan kerja karena pekerja yang gung jawab khusus, dalam hal ini seorang suami atau istri akan gung jawab lebih dalam memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga babkan kelelahan yang berlebihan.

kelelahan kerja adalah stres yang timbul dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi, berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Laili &



Susilawati, 2023). Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja merupakan penyebab timbulnya stres. Pekerjaan dengan tingkat ketelitian tinggi akan mudah menyebabkan kelelahan kerja daripada pekerjaan dengan tingkat ketelitian rendah yang akan berdampak pada penurunan konsentrasi (Elwindra & Kilbaren, 2020).

Hasil observasi awal dan wawancara secara langsung yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pegawai pengadilan yang berfokus pada pekerjaan dalam membantu menjalankan tugas administratif dan teknis yang berkaitan dengan proses peradilan di lingkup Pengadilan Agama. Tugas utama yang dilakukan yaitu pencatatan, pengolahan berkas perkara, serta membantu dalam proses persidangan. Pegawai pengadilan sering kali menghadapi jumlah perkara sidang yang sangat banyak dalam sehari dengan jumlah kurang lebih 60 kasus, yang menuntut konsentrasi tinggi. Padatnya jadwal ini membuat mereka harus bekerja secara terus-menerus tanpa waktu istirahat cukup. Beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat berisiko menyebabkan kelelahan.

Uraian dan permasalahan latar belakang tersebut, peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian berjudul “Faktor yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Makassar”.

Analisis terkait kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar. Penelitian ini mengidentifikasi faktor yang menyebabkan kelelahan serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Melalui pengumpulan data yang meliputi wawancara dan kuesioner, ditemukan bahwa beban kerja mental, usia, masa kerja, status perkawinan dan stres kerja penyebab utama kelelahan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kelelahan berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mental pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu: Faktor apakah yang berhubungan dengan tingkat kelelahan kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini untuk menganalisis Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pegawai Pengadilan Agama Makassar.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus pada penelitian ini adalah

- enganalisis hubungan beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Makassar.
- enganalisis hubungan jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
- enganalisis hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.



- d. Menganalisis hubungan usia dengan kelelahan kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Makassar.
- e. Menganalisis hubungan status perkawinan dengan kelelahan kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Makassar.
- f. Menganalisis hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut. Memberikan tambahan informasi terkait kelelahan kerja bagi pekerja sehingga pekerja dapat meminimalisir kelelahan kerja di Pengadilan Agama Makassar.

1.4.2 Manfaat Instansi

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi pegawai Pengadilan Agama Makassar terkait kelelahan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta dapat meminimalisir terjadinya peningkatan angka kelelahan kerja.

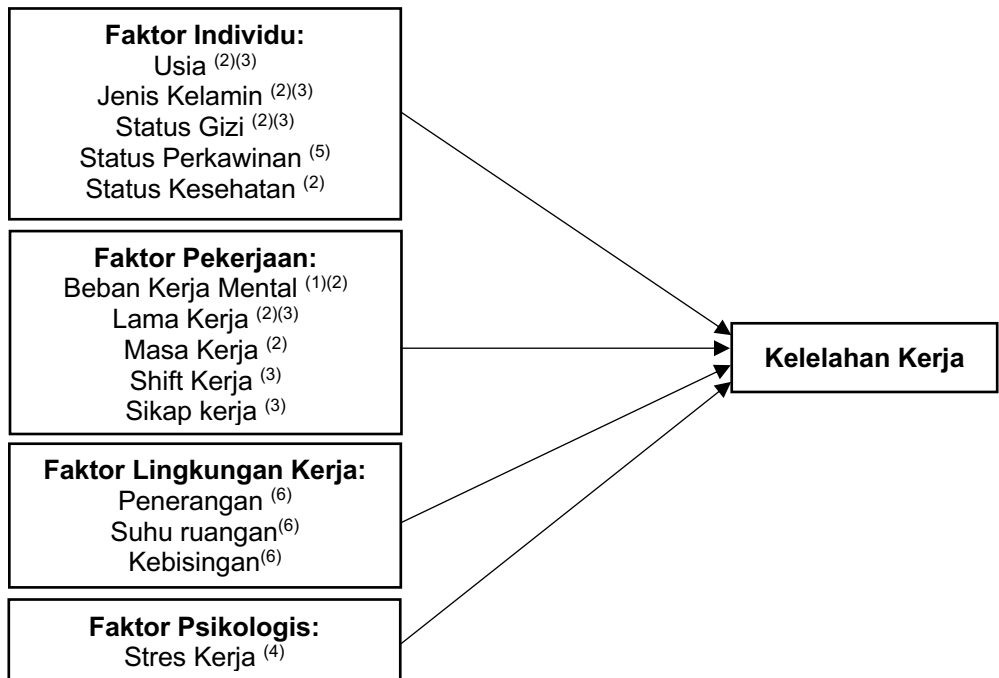
1.4.3 Manfaat Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan referensi bagi peneliti dalam memperluas wawasan dan pengetahuan serta dapat mengimplementasikan teori yang telah dilakukan selama masa perkuliahan.



1.5 Kerangka Teori

Berdasarkan uraian diatas, maka disusunlah kerangka teori sebagai berikut:

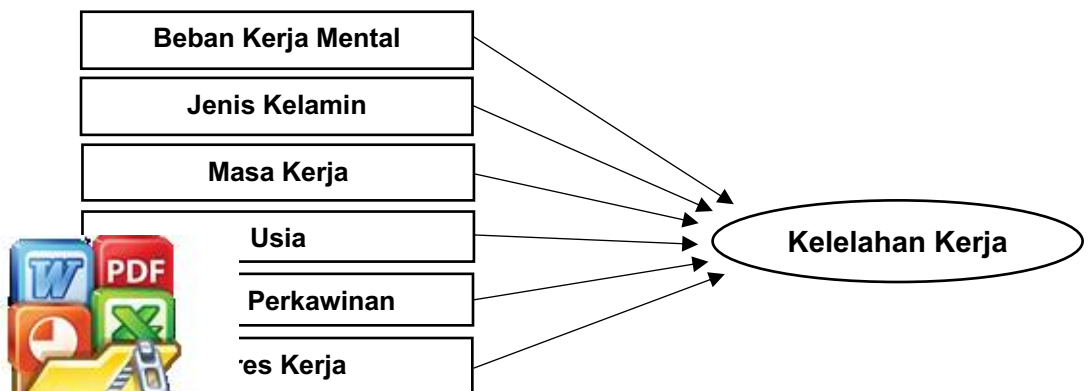


Gambar 1.1 Kerangka Teori Kelelahan Kerja

Sumber: Teori Modifikasi (1) A.M Sugeng Budiono, dkk (2003), (2) Suma'mur (2009), (3) Tarwaka, dkk (2014), (4) Tarwaka, dkk (2004) (5) Jafari *et al.*, (2021), (6) Perwita Sari & Tualeka (2017)




1.6 Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian konsep pemikiran yang telah dijelaskan diatas, kerangka konsep penelitian disusun secara sistematis sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Konsep Kelelahan Kerja

Keterangan:

-  : Variabel Independen
 : Variabel Dependen
 : Arah Hubungan

1.7 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.7.1 Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja yang akan di ukur dalam penelitian ini adalah *Subjective Self Rating Test* (SSRT) yang merupakan metode pengukuran kelelahan kerja secara subjektif dengan berisikan mengenai pertanyaan yang meliputi berbagai macam indikator kelelahan kerja. Berikut merupakan kategori kelelahan kerja berdasarkan skor akhir dari pengolahan data dengan menggunakan metode SSRT, sebagai berikut:

- Mengalami Kelelahan : skor ≥ 53
- Tidak Mengalami Kelelahan : skor < 53

(Tarwaka, 2010).

1.7.2 Beban Kerja Mental

Beban kerja mental adalah tingkat kesulitan dan tekanan yang dirasakan individu saat menjalankan tugas tertentu. Dalam konteks ini, Kuesioner *National Aeronautics & Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) digunakan sebagai alat ukur untuk menilai beban kerja mental. Klasifikasi beban kerja mental, sebagai berikut:

- Beban Kerja Berat : skor ≥ 50
- Beban Kerja Ringan : skor < 50

(Hart & Staveland, 1988).

1.7.3 Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam bentuk pengakuan secara langsung oleh responden yang dilihat dari kuesioner.

- Laki-laki
- Perempuan

(Korwa & Evi Widowati, 2024).

1.7.4 Masa Kerja

Masa Kerja merupakan panjangnya waktu mulai dari awal masuk bekerja sampai pada penelitian berlangsung atau sejak responden menduduki jabatannya.

- Lama jika responden bekerja : ≥ 5 tahun
- Baru jika responden bekerja : < 5 tahun

(Mur, 2013).



1.7.5 Usia

Usia yang diukur dalam penelitian ini adalah lama atau jangka waktu hidup responden yang dihitung mulai dari sejak lahir hingga saat ini berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden.

- a. Tua : ≥ 40 tahun
- b. Muda : < 40 tahun

(Alfahmi & Faris, 2023).

1.7.6 Status Perkawinan

Status perkawinan adalah keadaan pribadi seseorang yang berkaitan dengan hubungan sebagai suami atau istri saat ini. Status perkawinan yang diukur dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kawin jika memiliki hubungan suami atau istri
- b. Belum kawin

(Amalia dkk., 2023).

1.7.7 Stres Kerja

Stres kerja pada kondisi ketegangan emosional dan fisik yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Penelitian ini diukur menggunakan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS) merupakan instrumen psikologis yang paling banyak digunakan untuk mengukur persepsi stres, mencakup sejumlah pertanyaan tentang tingkat stres yang dialami saat ini dengan menanyakan tentang perasaan dan pikiran selama 1 bulan yang lalu (Purnami & Sawitri, 2019).

- a. Stres Berat : skor ≥ 18
- b. Stres ringan : skor < 18

(Ramadhani & Hendrati, 2019).

1.8 Hipotesis Penelitian

1.8.1 Hipotesis Null (H_0)

1. Tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
 2. Tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
 3. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
 4. Tidak ada hubungan antara usia dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
 5. Tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
- Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.

Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.



2. Ada hubungan jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
3. Ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
4. Ada hubungan antara usia dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.
5. Ada hubungan antara status perkawinan dengan kelelahan kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Makassar.
6. Ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai Pengadilan Agama Makassar.



BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan suatu kondisi serta menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Agama Makassar dan waktu penelitian dimulai dengan pengumpulan data yang akan dilaksanakan pada bulan Januari-Maret 2025.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Suriani dkk., 2023). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Pengadilan Agama Makassar, sebanyak 87 orang.

2.3.2 Sampel

Sampel adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk secara sistematis memilih sejumlah item atau individu yang relatif lebih kecil dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek untuk observasi atau eksperimen sesuai tujuan. Pengambilan sampel menggunakan metode *Exhaustive Sampling* yang berarti semua populasi dijadikan sebagai sampel (Firmansyah & Dede, 2022). Adapun jumlah dan tugas berdasarkan masing-masing jabatan, sebagai berikut:

1. Hakim (21 orang)
 - a. Mengambil keputusan dan menyusun putusan hukum.
 - b. Mengelola sidang dan mendengarkan argumen dari semua pihak.
2. Panitera (20 orang)
 - a. Menyiapkan dan mengelola berkas perkara.
 - b. Mengatur jadwal sidang dan memastikan semua pihak hadir.
3. Jurusita (9 orang)
 - a. Melaksanakan putusan pengadilan dan mengelola perintah hukum
 - b. Berinteraksi dengan berbagai pihak untuk menyelesaikan tugas.
4. Kepala Sub Bagian (5 orang)
 - a. Menyusun laporan berkala dan tahunan tentang kegiatan sub bagian serta mengevaluasi kinerja tiap sub bagian
 - b. Mengelola anggaran dan sumber daya di sub bagian.
5. Staf Administrasi (11 orang)
 - a. Menangani administrasi harian.
 - b. Mengatur jadwal pertemuan dan komunikasi internal.



- a. Melaksanakan tugas administratif yang diperintahkan oleh pimpinan.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data secara primer dan sekunder. Adapun pengumpulan data sebagai berikut:

2.4.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan dan dokumentasi terhadap responden (Tua & Mardhiyah, 2022).

Adapun pengumpulan data primer diperoleh melalui:

- a. Data mengenai karakteristik responden, yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan diperoleh dengan menggunakan kuesioner karakteristik responden.
- b. Data kelelahan kerja yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner *Subjective Self Rating Test* (SSRT).
- c. Data mengenai beban kerja responden diperoleh dengan menggunakan kuesioner *National Aeronautics & Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX).
- d. Data mengenai stres kerja responden diperoleh dengan menggunakan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS).

2.4.2 Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tetapi melalui sumber lain, penelitian ini berupa bahan-bahan kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan juga memiliki koherensi dengan data primer (Harefa dkk., 2020).

2.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dapat diterima sesuai standar adalah alat ukur yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas data. Beberapa faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas suatu data tergantung pada baik tidaknya instrumen pengumpulan data atau pengukur objek dari suatu variabel penelitian. Suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya (Dewi & Sudaryanto, 2020).

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu atau kejadian yang berisi kumpulan pertanyaan untuk memperoleh terkait penelitian yang dilakukan (Amalia dkk., 2022). Adapun penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:



Kuesioner karakteristik responden adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dasar tentang responden, yang mencakup variabel jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status perkawinan.

b. Kuesioner *Subjective Self Rating Test* (SSRT)

Subjective Self Rating Test (SSRT) menjadi metode dengan menggunakan media kuesioner yang dikeluarkan oleh *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC). SSRT merupakan metode pengukuran kelelahan kerja secara subjektif dengan berisikan mengenai pertanyaan yang meliputi berbagai macam indikator kelelahan kerja. Kelebihan dari penggunaan metode SSRT sebagai alat pengukuran kelelahan kerja secara subjektif adalah kelelahan dapat dianalisis langsung dari gejala-gejala yang dirasakan oleh seseorang (Putrisani dkk., 2023).

c. Kuesioner *National Aeronautics & Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX)

NASA-TLX merupakan metode pengukuran subyektif. NASA-TLX merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja yang harus melakukan berbagai aktifitas dalam pekerjaannya. Metode ini dikembangkan berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari skala sembilan faktor (kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustrasi, stres dan kelelahan).

d. Kuesioner *Perceived Stres Scale* (PSS)

PSS merupakan *self-report questionnaire* yang terdiri dari 10 pertanyaan dan dapat mengevaluasi tingkat stres beberapa bulan yang lalu dalam kehidupan subjek penelitian (Kurniawaty & Sose, 2021).

2. Alat Tulis

Alat tulis merupakan salah satu alat yang digunakan dalam instrument penelitian sebagai catatan untuk mencatat hasil yang didapatkan selama proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini, alat tulis yang digunakan berupa pulpen dan buku catatan untuk mencatat hasil observasi dan membuat catatan penting selama pengumpulan data.

3. Alat Dokumentasi

Alat dokumentasi adalah berbagai perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan dan menyimpan hasil gambar atau video selama berlangsungnya penelitian.

4. Laptop

Laptop sebagai instrumen penelitian yang digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data yang telah diperoleh.



**dan Analisis Data
lahan Data**

ata yang telah diperoleh selanjutnya akan diolah melalui beberapa n yaitu:

a. *Editing*

Editing dimaksudkan untuk memeriksa kelengkapan data yang telah diperoleh dari setiap responden. Tahap ini dilakukan sebelum peneliti meninggalkan Lokasi penelitian.

b. *Coding*

Coding merupakan tahap pemberian kode pada atribut variabel untuk memudahkan *entry code*.

c. *Scoring*

Scoring adalah tahap pemberian skor pada data yang telah terkumpul dan diperiksa kelengkapannya. *Scoring* dilakukan sesuai dengan pendekatan skala yang digunakan.

d. *Entry Data*

Entry data merupakan tahap memasukkan data variabel ke dalam lembar kerja program analisis data yang digunakan dalam bentuk kode.

e. *Cleaning*

Cleaning dilakukan untuk memastikan seluruh atribut variabel telah terisi dan tidak terjadi kekosongan data pada setiap variabel sebelum dilakukan analisis.

f. *Tabulating*

Tabulating adalah tahap untuk menempatkan data ke dalam tabel sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel yang ada seharusnya dapat dibuat ringkas untuk memudahkan proses analisis data.

2.6.2 Analisis Data

Data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan program analisis data yang telah tersedia dalam program terkomputerisasi

1. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi pada variable-variabel penelitian. Distribusi frekuensi dari variabel bebas (beban kerja mental, jenis kelamin, masa kerja, usia, status perkawinan, stres kerja) dan variabel terikat (kelelahan kerja).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji yang digunakan adalah uji *Chi-Square*, tujuannya untuk menentukan tingkat signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, maka ditentukan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika $p < 5\%$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan kelelahan kerja. Namun, jika $p > 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan kelelahan kerja.

ata

yang telah diolah dan dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk membahas hasil penelitian.

