

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Tarwaka (2014), kesehatan kerja adalah cabang ilmu kesehatan yang berfokus untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat agar dapat bekerja secara produktif. Hal ini mencakup keseimbangan antara kapasitas kerja dan beban kerja serta lingkungan kerja. Kesehatan kerja juga bertujuan untuk melindungi pekerja dari berbagai penyakit yang dapat disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja, yang menjadi fokus utama dari implementasi kesehatan kerja. Penerapan ini meliputi tindakan promotif, preventif, kuratif, serta rehabilitatif. Menilik dari *International Labour Organization* (ILO) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk meningkatkan serta menjaga derajat kesehatan pekerja agar tetap dalam kondisi baik dan mental yang optimal, serta untuk melindungi pekerja dari risiko terkait pekerjaan yang dapat mengganggu kesehatan. K3 juga ditujukan untuk menjamin bahwa pekerja ditempatkan di lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dan mental mereka, serta memastikan adanya keselarasan antara tugas pekerjaan dan kemampuan pekerja (Apriliani *et al.*, 2022).

Setiap tempat kerja tidak akan lepas dari adanya potensi bahaya yang dapat berdampak pada kesehatan pekerja atau dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja. Potensi bahaya tersebut tidak hanya gangguan fisik, melainkan dapat berbentuk gangguan psikososial (Alief *et al.*, 2021). Faktor psikososial tersebut dapat menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik, mental maupun emosional para pekerja, seperti gangguan *musculoskeletal disorder*, stres, dan penyakit psikosomatis yang menjadi penyebab meningkatnya penyakit akibat kerja (Handayani *et al.*, 2022). Secara umum, stres yang terjadi pekerja dapat memberi dampak negatif seperti penurunan gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan lain sebagainya. Dampak tersebut tidak hanya aktivitas yang berhubungan dengan kerja, akan tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan,

seperti gangguan tidur, menurunnya daya konsentrasi serta perubahan perilaku jika stres tersebut terjadi secara berkepanjangan (Asih *et al.*, 2018).

Stres merupakan suatu kondisi atau pengalaman yang dianggap di luar kendali atau tidak dapat di prediksi serta sebuah pengalaman yang tidak menyenangkan (Masi *et al.*, 2023). Stres merupakan kondisi alami yang berasal dari aktivitas manusia yang kerap kali diungkapkan dengan kalimat seperti “saya stres”, “pekerjaan saya membuat saya tertekan”, “masalah hidup saya membuat saya stres”, dan lain sebagainya (Saleh *et al.*, 2020). Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan terjadi ketika situasi tidak sesuai dengan keinginan atau kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas. Menurut laporan dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), sekitar 40% pekerja mengalami stres yang serius karena masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dan 1 dari 4 responden menganggap pekerjaan mereka sebagai sumber stres paling besar dalam hidup. Ketika stres tersebut terjadi secara terus menerus, mekanisme pertahanan psikologis dan fisiologis akan menurun dan memberi dampak negatif (Yum *et al.*, 2024). Stres yang terjadi pada individu dapat memberi efek umum kepada tubuh seperti sakit kepala, nyeri otot, nyeri dada, peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, penurunan sistem imun, kelelahan, gangguan tidur, dan lain sebagainya. Stres juga dapat memengaruhi kondisi mental yang menyebabkan kecemasan, mudah marah dan gangguan memori (Saleh *et al.*, 2020).

Masalah stres kerja kini telah menjadi isu global. Hasil analisa dari *World Health Organization* (WHO), menyatakan bahwa stres telah menjadi suatu epidemi pada abad ke-21 hal ini sejalan dengan pertumbuhan penduduk yang terus meningkat. *American Psychological Association* (APA) mengatakan bahwa terhitung 80% pekerjaannya merasakan stres akibat pekerjaan dan kurang lebih setengah dari angka tersebut mengatakan bahwa mereka memerlukan bantuan untuk mengelola stres. APA juga menegaskan bahwa lebih dari tiga perempat orang dewasa mengalami keluhan yang disebabkan oleh stres seperti sakit kepala, merasa lelah atau adanya perubahan pola tidur. Hampir setengah dari orang dewasa mengatakan mereka mengalami kesulitan tidur di malam hari karena stres (Saleh

et al., 2020). Menurut laporan dari *Health and Safety Executive* (HSE) pada tahun 2016 di Inggris, terdapat 488.000 kasus mengalami stres kerja, depresi, atau kecemasan yang dialami oleh pekerja dengan tingkat prevalensi 1510 per 100.000 pekerja (Handayani *et al.*, 2022).

Berdasarkan data dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018, terdapat sekitar 19,8% dari populasi Indonesia yang berusia diatas 15 tahun mengalami gangguan mental emosional atau stres (Pinilih *et al.*, 2022). Salah satu faktor yang sering kali diabaikan oleh manajemen atau pekerja sendiri adalah faktor psikososial yang menjadi sumber bahaya di tempat kerja. Faktor psikososial yang tidak mendapatkan penanganan secara khusus dapat menimbulkan gangguan fisik, mental, maupun emosional para pekerja. Gangguan ini termasuk masalah *musculoskeletal stress* dan penyakit psikomatis yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan masalah kesehatan terkait pekerjaan. Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor seperti kondisi individu, jenis pekerjaan, lingkungan kerja serta faktor psikologis. Bahkan, stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan lebih dari 50% dalam kecelakaan kerja, yang berisiko merugikan pekerja serta dapat menurunkan produktifitas perusahaan (Mualim & Adeko, 2020).

Secara umum, pekerja yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman yang lebih banyak di bandingkan oleh pekerja yang lebih muda, sehingga memungkinkan lebih memiliki kapabilitas dalam menghadapi *stressor* yang ada berdasarkan pengalaman yang dimilikinya. Akan tetapi, seiring bertambahnya usia, fungsi organ dan kondisi fisik mulai mengalami penurunan, sehingga pekerja yang lebih tua akan lebih rentan terhadap stres. Hal tersebut berkorelasi dengan adanya penurunan fungsi fisiologis seperti berkurangnya kemampuan dalam melihat, berpikir, dan mendengar (Hapsari *et al.*, 2023). Selain itu, pekerja yang lebih tua cenderung menggunakan lebih sedikit metode baru dan pendekatan kreatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, serta sering kali mendapatkan lebih sedikit dukungan sosial dari rekan kerja jika dibandingkan dengan yang lebih muda (Shintyar & Widanarko, 2021).

Pada dasarnya, masa kerja berhubungan erat dengan banyaknya pengalaman dan pemahaman yang dimiliki oleh seorang pekerja. Dengan pengalaman serta pengetahuan yang lebih baik, seorang pekerja biasanya lebih mampu menghadapi stres yang muncul. Namun, pekerja dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung lebih rentan terhadap stres karena mereka membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Di sisi lain, meskipun pekerja dengan pengalaman yang lebih banyak dapat memperoleh keterampilan untuk mengelola stres, jika pengalaman tersebut diiringi dengan dengan banyaknya beban kerja yang terus menumpuk, hal tersebut justru dapat memperburuk stres kerja (Hapsari *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Cullen *et al.*, (2021) terhadap Pilot Pesawat Komersil menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi karena banyaknya tanggung jawab yang diterima serta adanya meningkatnya tekanan dari perusahaan.

Faktor lain dapat menjadi sumber stres di tempat kerja ialah status pernikahan. Status pernikahan dapat memengaruhi tingkat stres seseorang. Hubungan pernikahan yang harmonis dapat membantu seseorang dalam mengurangi atau mencegah stres, karena dukungan yang diberikan oleh pasangan atau keluarga dapat mengurangi dampak negatif dari pekerjaan (R. R. Akbar *et al.*, 2023). Namun, pegawai yang menikah juga bisa menghadapi tingkat stres yang tinggi karena adanya tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka (Alief *et al.*, 2021). Kehidupan rumah tangga pegawai sering terpengaruh oleh jam kerja yang tidak teratur, mengakibatkan ketegangan dalam hubungan keluarga dan kesulitan menyeimbangkan tugas rumah tangga. Meskipun ada hak cuti tahunan, banyak pegawai kesulitan mendapatkan waktu libur pada saat-saat sibuk, sehingga acara keluarga penting sering terlewat. Ketidakpastian jadwal dan sering bekerja di akhir pekan memperburuk ketegangan keluarga, terutama bagi pasangan yang harus mengurus tanggung jawab rumah tangga sendirian (Cullen *et al.*, 2021).

Stres kerja merupakan dampak yang timbul dari interaksi antara tingginya tuntutan psikologis pada suatu pekerjaan, dengan kontrol terhadap pekerjaan tersebut serta rendahnya dukungan sosial yang diterima oleh seseorang (Himmawan & Handoyo, 2021).

Dukungan sosial dapat diartikan sebagai suatu bentuk pengalaman interpersonal yang mencakup perasaan dihargai, diperhatikan, dicintai, serta menerima bantuan dari individu atau kelompok di sekitarnya. Dalam konteks yang lebih luas, dukungan sosial juga mencakup berbagai bentuk bantuan yang bersifat nyata maupun simbolis, seperti pemberian informasi, saran, motivasi, serta tindakan langsung yang dilakukan oleh orang-orang di sekitar, baik melalui komunikasi verbal maupun nonverbal. Oleh karena itu, dukungan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, memperkuat ketahanan mental, serta membantu individu dalam menghadapi berbagai tekanan atau tantangan kehidupan (Bawangun et al., 2024). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap karyawan PT Angkasa Pura I Makassar, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Dukungan sosial yang diterima oleh seseorang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan mental dan fisiknya, khususnya dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Ketika individu memperoleh tingkat dukungan yang tinggi, maka kecenderungan untuk mengalami stres kerja cenderung menurun. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial yang diterima akan meningkatkan risiko terjadinya stres akibat tekanan kerja (Saleh et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan pada Pemandu Lalu Lintas Udara Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo, stres kerja disebabkan oleh tingginya beban kerja yang dialami, baik dari segi mental maupun fisik. Beban kerja tersebut umumnya berasal dari aktivitas fisik yang berat, serta aktivitas yang membutuhkan konsentrasi tinggi selama beberapa jam, yang pada akhirnya mengarah pada pengambilan keputusan yang cepat dan tepat tanpa melakukan kesalahan (Setyadevi & Hodi, 2023). Menurut Munandar (2011) beban kerja merupakan kondisi yang dialami pekerja ketika menghadapi tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja tersebut dapat berupa tuntutan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan lingkungan kerja (Norawati *et al.*, 2021). Sedangkan, beban kerja mental merupakan korelasi antar tuntutan tugas dengan kapabilitas karyawan atau ketersediaan sumber daya. Beban kerja mental tersebut dapat dipengaruhi oleh jenis

pekerjaan, durasi waktu menyelesaikan pekerjaan, serta hal – hal yang bersifat subjektif akan hasil pekerjaannya (Raihan & Wartono, 2025).

Beban kerja dapat terjadi karena jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas seorang pekerja. Pekerjaan yang melebihi kapabilitas seorang pekerja berujung pada pekerja mengalami kelelahan dan tekanan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, semakin tinggi tingkat beban kerja maka akan meningkatkan tingkat stres kerja (Reppi *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian (Sari & Rayni, 2020) mengemukakan bahwa beban kerja adalah aktivitas yang melebihi kapasitas pekerja secara umum, yang dapat menimbulkan ketegangan dan berujung pada timbulnya stres kerja. Hal ini dapat terjadi karena tingkat kemampuan pekerja yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume kerja yang terlalu banyak. Fluktuasi dalam beban kerja juga menjadi salah satu faktor utama penyebab stres kerja. Perubahan beban kerja ini dapat memengaruhi produktivitas, karena pekerja merasa bahwa target pekerjaannya tidak sebanding dengan jumlah pekerja yang ada, sehingga kondisi ini dapat memicu timbulnya stres kerja.

Menilik Undang – Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, Bandar Udara didefinisikan sebagai area yang tentukan untuk pesawat udara lepas landas dan mendarat, serta tempat naik turunnya penumpang dan bongkar muat barang. Lokasi-lokasi ini juga dapat memfasilitasi pergerakan intra dan intermoda dalam sistem transportasi melalui langkah – langkah keselamatan penerbangan yang tepat di samping fasilitas dasar yang dilengkapi dengan sumber daya tambahan yang penting untuk operasi bandar udara. *International Civil Aviation Organization* (ICAO) memperjelas bahwa Bandar Udara adalah area tertentu, baik di darat atau di perairan yang dilengkapi dengan fasilitas untuk kedatangan, keberangkatan, dan pergerakan pesawat, termasuk bangunan, instalasi, dan peralatan yang dibutuhkan. Setiap pekerjaan yang dilakukan di Bandar Udara memiliki potensi bahayanya masing – masing sehingga diperlukan identifikasi bahaya dan risiko agar dapat terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja khususnya pada bidang aviasi (Ilmiatun & Niemah, 2024).

Bandar udara bekerja selama 24 jam pengoperasional khususnya pada bidang teknis sehingga menuntut para teknisi bekerja dengan profesionalisme tinggi. Kondisi ini menjadi lebih kompleks dengan semakin padatnya jadwal penerbangan baik domestik maupun internasional, yang menuntut teknisi untuk selalu siap dan bekerja dalam tekanan waktu yang ketat. Hal tersebut memberikan beban berat bagi teknisi, yang sering kali terpapar pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas dan dapat menyebabkan stres. Tekanan dari pekerjaan yang padat dan waktu kerja yang panjang memiliki dampak signifikan terhadap tingkat manajemen stres (Sahputra *et al.*, 2022). Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin merupakan salah satu bandara tersibuk di Indonesia. Berdasarkan data dari Flightradar24.com, jumlah penerbangan di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar mencapai 969 penerbangan per minggu (Russeng *et al.*, 2021).

Menurut *Federal Aviation Administration (FAA)* Tahun 2023 dalam (Bawangun *et al.*, 2024) salah satu masalah kesehatan yang paling sering dialami oleh teknisi pesawat terbang ialah stres kerja. Hal ini dapat terjadi akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan waktu penyelesaian pekerjaan yang singkat. Perawatan pesawat merupakan salah satu fungsi utama dalam maskapai penerbangan. Bidang ini telah menarik banyak perhatian publik karena meningkatnya jumlah kecelakaan yang berhubungan dengan perawatan. Diperkirakan bahwa manusia merupakan akar penyebab dari 30 - 90 persen kecelakaan pesawat terbang. Untuk meminimalisir kesalahan manusia dalam perawatan pesawat, organisasi memprioritaskan untuk membangun fasilitas perawatan, tenaga kerja, dan prosedur perawatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (Shanmugam & Robert, 2015). *Aircraft Maintenance Engineer (AME)* merupakan seseorang yang bertanggung jawab atas perawatan pesawat (R. A. Putra & Widagdo, 2024). AME melakukan tugas – tugas penting untuk memastikan efisiensi dan kualitas operasi udara. Tanggung jawab mereka termasuk melakukan perawatan preventif dan korektif pada pesawat, yang sangat penting untuk memastikan keselamatan dan ketepatan waktu penerbangan (Silva *et al.*, 2024). Berdasarkan (Harjanti *et al.*, 2021) perawatan pesawat udara mencakup segala kegiatan yang berhubungan dengan pemeliharaan dan memastikan peralatan sistem dapat

bekerja secara optimal. Adapun strategi dalam perawatan pesawat seperti menerapkan dan meningkatkan kegiatan preventif, serta meningkatkan keterampilan dan kecepatan perbaikan. Perawatan pesawat udara merupakan kegiatan yang mencakup *inspection*, *repair*, *service*, *overhaul* serta penggantian *part* agar pesawat tetap dalam kondisi baik sehingga dapat digunakan secara optimal dan memiliki tingkat keamanan yang tinggi. Kegiatan tersebut ditujukan agar dapat terjaminnya keselamatan penerbangan (Mandala *et al.*, 2024).

Pekerjaan sebagai *Aircraft Maintenance Engineer* (AME) dapat menimbulkan stres kerja yang signifikan, mengingat tanggung jawab besar yang diemban dalam memastikan keselamatan penerbangan. Tekanan untuk selalu menjaga standar keselamatan yang tinggi, mengatasi masalah teknis yang mendesak, serta mematuhi jadwal penerbangan yang ketat, dapat meningkatkan tingkat stres yang dialami oleh para profesional di bidang tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh karakteristik individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh karakteristik individu (usia, masa kerja, dan status pernikahan) dan faktor pekerjaan (dukungan sosial, beban kerja fisik, dan beban kerja mental) terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh usia, masa kerja, status pernikahan, dukungan sosial, beban kerja fisik dan beban kerja mental terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh usia terhadap stres kerja *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025.
- b. Untuk menganalisis pengaruh masa kerja terhadap stres kerja *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025.
- c. Untuk menganalisis pengaruh status pernikahan terhadap stres kerja *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025.
- d. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025.
- e. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja fisik terhadap stres kerja *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025.
- f. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2025.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah, sumber informasi, ataupun bahan bacaan untuk peneliti selanjutnya dan menjadi informasi ilmiah yang bermanfaat terkhusus mengenai pengaruh karakteristik individu (usia, masa kerja, dan status pernikahan) dan faktor pekerjaan (dukungan sosial, beban kerja fisik, dan beban kerja mental) terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

1.4.2 Manfaat bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberi masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah-langkah yang efektif dan efisien untuk mencegah dan mengatasi stres kerja bagi para pegawai.

1.4.3 Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengalaman mengenai penelitian dan dapat menerapkan ilmu selama proses perkuliahan terutama mengenai stres kerja.

1.5 Kerangka Teori

Stres kerja yang dialami oleh pekerja secara berlebihan dan tidak mendapatkan penanganan secara komprehensif akan berimplikasi pada menurunnya produktivitas pekerja serta efisiensi perusahaan. Stres dapat memperburuk kondisi psikologis seseorang yang berkaitan dengan kecemasan yang berlebih, depresi hingga sulit berkonsentrasi (Mardikaningsih *et al.*, 2022). Ketika seseorang terus-menerus menerima situasi yang menimbulkan stres tanpa mengambil langkah untuk menyeimbangkan dampaknya, hal ini dapat memicu stres yang berisiko mengganggu kesehatan dan kesejahteraan mereka. Menurut *Mountain State Centers for Independent Living* (2009), stres merupakan reaksi alami tubuh terhadap berbagai tuntutan. Saat seseorang mengalami stres karena suatu hal, tubuh secara otomatis akan melepaskan zat kimia ke dalam aliran darah (Saleh *et al.*, 2020). Faktor stres kerja dijabarkan dalam Cherniss, dkk (dalam Lamongga, 2009:59) bahwa faktor individu yang meliputi demografik (jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status pernikahan, latar belakang pendidikan) dan karakteristik kepribadian (Asih *et al.*, 2018). Perselisihan yang terjadi antar anggota keluarga, lingkungan tetangga, serta komunitas juga dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stres yang memiliki kemungkinan besar akan terbawa dalam lingkungan kerja (Tarwaka, 2014)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Cartwright *et al.* (1995) dalam Tarwaka (2004) stres kerja yang terjadi dapat disebabkan beberapa faktor, diantara faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi keadaan fisik lingkungan kerja (bising, suhu, dan lain

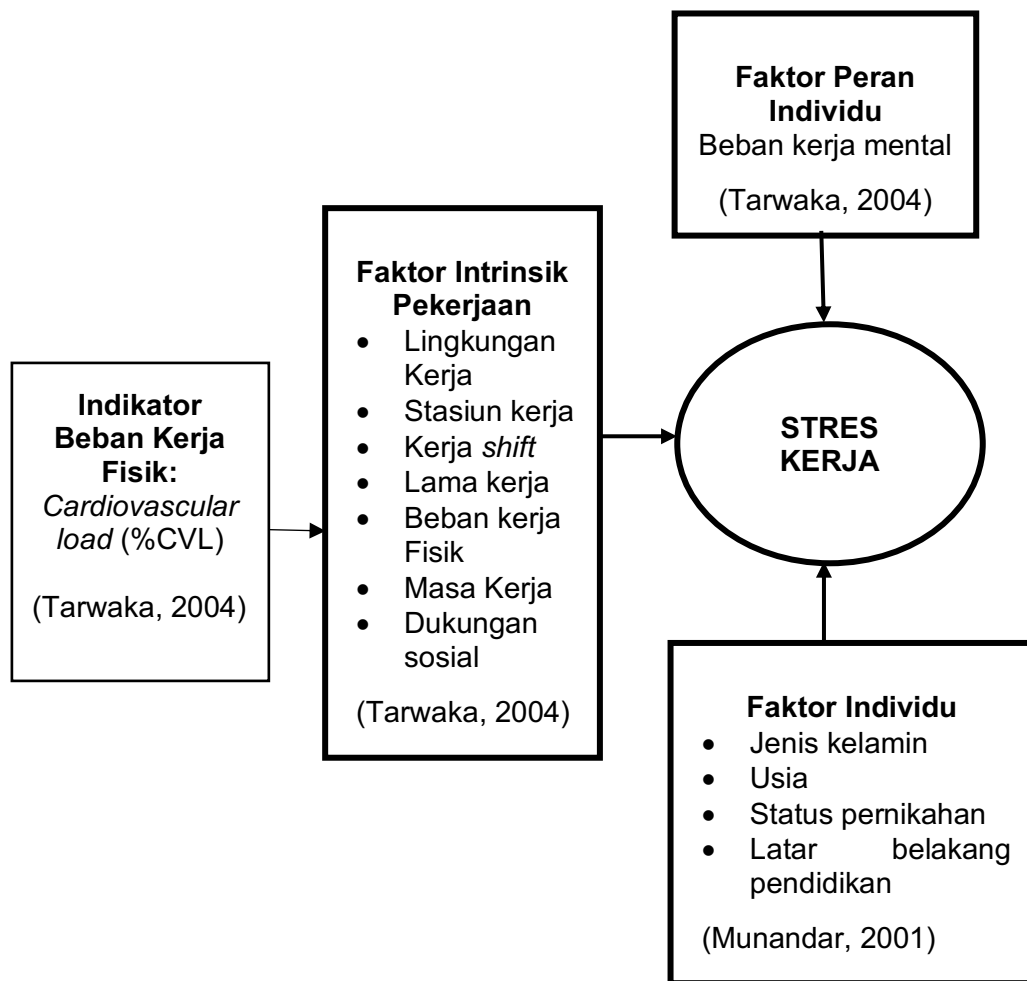
sebagainya), stasiun kerja yang tidak ergonomis, *shift* kerja, jam kerja yang panjang, dan lain sebagainya. Selanjutnya faktor peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, serta faktor di luar pekerjaan. Beban kerja merupakan beban yang berasal dari aktivitas yang melebihi dari kapasitas seseorang yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang yang berakibat pada timbulnya stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat kemampuan seseorang yang dituntut terlalu tinggi yang diiringi dengan kecepatan dan volume kerja yang terlalu banyak. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Sari dan Rayni, 2020) terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh pekerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pekerja.

Penilaian beban kerja dilakukan berdasarkan denyut nadi karena mempunyai beberapa keuntungan, diantaranya mudah, cepat, efisien serta hasilnya yang dinilai cukup reliabel. Selain itu, pengukuran beban kerja berdasarkan denyut nadi tidak terlalu mengganggu proses kerja dan tidak menyakiti subjek yang akan diteliti. Tingkat kepekaan denyut nadi terhadap perubahan beban yang diterima oleh tubuh tergolong tinggi. Denyut nadi akan segera berubah seirama dengan perubahan pembebanan, baik beban secara mekanik, fisika, maupun kimiawi. Peningkatan denyut nadi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan *cardiac output* dari istirahat sampai kerja maksimum. Manuaba & Vanwonterghem (1996) menentukan klasifikasi beban kerja berdasarkan peningkatan denyut nadi kerja yang dibandingkan dengan denyut nadi maksimum yaitu dengan metode *cardiovascular load* (%CVL) (Tarwaka, 2004).

Masa kerja yang lama sejalan dengan pengalaman dan pemahaman yang lebih baik khususnya mengenai jobdesk. Dengan adanya pengalaman dan pemahaman ini akan dapat pekerja dalam hal mengolah sumber stres. Pekerja dengan masa kerja yang lebih lama cenderung mengalami stres kerja karena adanya rutinitas kerja yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan. Masa kerja yang lama juga akan mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian mengemukakan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja. Masa kerja yang terlalu lama akan

menimbulkan kejenuhan dalam bekerja yang memicu terjadinya stres kerja (Shintyar dan Widanarko, 2021).

Lingkungan kerja yang ideal adalah tempat di mana rekan kerja dan atasan memberikan dukungan terhadap masalah psikologis dan kesehatan mental karyawan, serta meresponsnya secara tepat sesuai dengan kebutuhan. Bagi beberapa organisasi, aspek paling penting dari dukungan psikologis adalah upaya perlindungan terhadap stres traumatis yang mungkin terjadi di tempat kerja. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan psikologis cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen dan kepuasan kerja yang kuat, serta menikmati suasana kerja yang positif. Mereka juga lebih mungkin untuk tetap bertahan di organisasi, menunjukkan perilaku sukarela yang menguntungkan perusahaan, dan memiliki performa kerja yang baik. Sebaliknya, jika dukungan psikologis tidak tersedia atau kurang memadai, karyawan dapat mengalami peningkatan ketidakhadiran, menarik diri dari lingkungan kerja, terlibat dalam konflik, serta merasakan ketegangan yang berujung pada kelelahan, sakit kepala, stres berlebih, dan kecemasan (Saleh et al., 2020). Berdasarkan teori – teori tersebut, maka kerangka teori dalam penelitian ini yaitu:

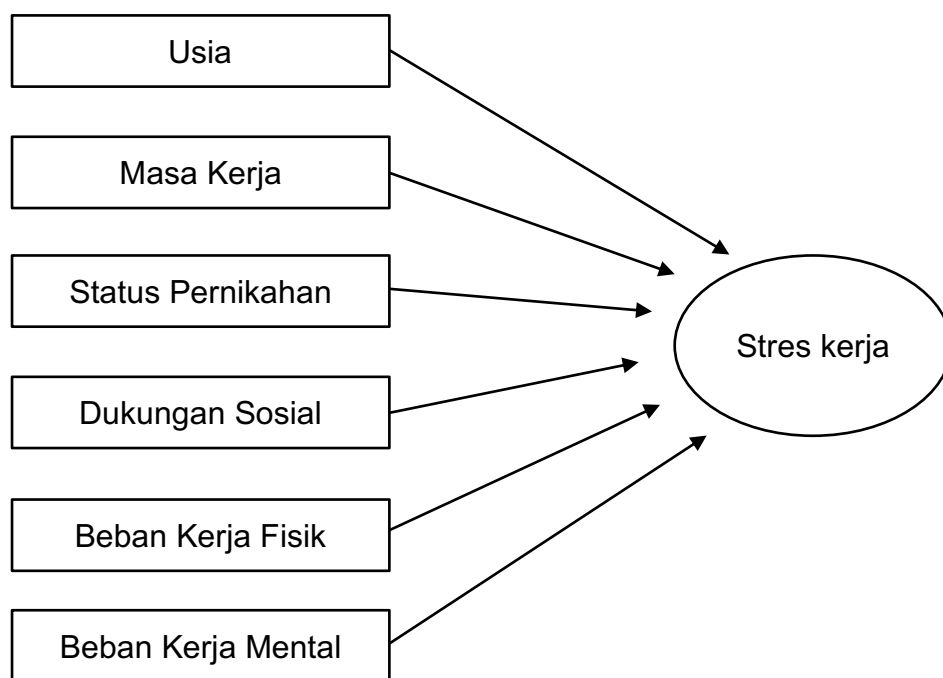


Gambar 1. 1 Kerangka Teori

Sumber: Cartwright et al. (1995) dalam (Tarwaka, 2004) dan (Munandar, 2001)

1.6 Kerangka Konsep

Penelitian ini terfokus pada faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineering* (AME) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.



Gambar 1. 2 Kerangka Konsep

Keterangan:

= Variabel Independen/Bebas

= Variabel Dependen/Terikat

→ = Arah yang menunjukkan kemungkinan terjadinya pengaruh

1.7 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.7.1 Stres Kerja

Definisi Operasional: Stres kerja merupakan respons fisiologis maupun psikologis negatif yang dialami oleh pekerja akibat tekanan di tempat kerja. Stres kerja diukur menggunakan Alat *cocorometer* guna analisis kandungan enzim α -amilase dalam air liur dengan skala pengukuran yaitu ordinal.

Kriteria Objektif:

- a. Stres : > 30 kU/l
- b. Normal : 0 – 30 KU/L

(Febrianti & Khotimah, 2020)

1.7.2 Usia

Definisi Operasional: Usia adalah lama hidup responden yang terhitung mulai dari saat dilahirkan hingga penelitian dilaksanakan yang dinyatakan dalam satuan tahun

dengan skala pengukuran ordinal.

Kriteria Objektif:

a. Tua : Jika usia responden > 35 tahun

b. Muda : Jika usia responden ≤ 35 tahun

(Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2009)

1.7.3 Masa Kerja

Definisi Operasional: Lamanya seorang pekerja melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan/instansi dilakukan dalam hitungan tahun dengan skala pengukuran ordinal.

Kriteria Objektif:

a. Masa Kerja Lama : Jika masa kerja responden > 5 tahun

b. Masa Kerja Baru : Jika masa kerja responden ≤ 5 tahun

(Suma'mur, 2014)

1.7.4 Status Pernikahan

Definisi Operasional: Status pernikahan merupakan keadaan hubungan perkawinan individu dalam rumah tangga saat berlangsungnya penelitian, dengan skala pengukuran nominal.

Kriteria Objektif:

a. Menikah

b. Belum Menikah

(Ardinendradewi *et al.*, 2022)

1.7.5 Dukungan Sosial

Definisi Operasional: Dukungan sosial merupakan pendekatan interpersonal dalam hubungan sosial yang sifatnya tolong menolong dan mendukung individu, terutama dalam masa sulit. Dukungan sosial diukur menggunakan *Job Stress Questionnaire* oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dengan skala pengukuran nominal.

Kriteria Objektif:

Skala pengukuran variabel ini berupa skala likert dimana teknik perskala likert penjumlahan dilakukan dengan penguatan respon untuk pernyataan kepercayaan positif dan negatif (Sudrajat, 2017):

Sangat membantu/mudah = 5

Kadang membantu = 4

Jarang membantu = 3

Tidak membantu = 2

Tidak pernah bercerita masalah pribadi = 1

Jumlah pertanyaan = 8

Skor tertinggi = jumlah pertanyaan x bobot tertinggi

$$= 8 \times 5 = 40$$

$$= \frac{40}{40} \times 100\% = 100\%$$

Skor terendah = jumlah pertanyaan x bobot terendah

$$= 8 \times 1 = 8$$

$$= \frac{8}{40} \times 100\% = 20\%$$

Range = Skor tertinggi – skor terendah

$$= 100\% - 20\% = 80\%$$

Kemudian dimasukkukan kedalam rumus:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I : Interval

R : *Range* = 80%

K : Jumlah kategori = 2

$$i = \frac{80\%}{2} = 40\%$$

Skor standar = skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 40\% = 60\%$$

a. Buruk : Jika skor < 60%

- b. Baik : Jika skor $\geq 60\%$

1.7.6 Beban Kerja Fisik

Definisi Operasional: Pengukuran beban kerja fisik pada penelitian ini yaitu menggunakan metode %CVL (*Cardiovascular Load*) yang merupakan salah satu metode untuk menentukan klasifikasi beban kerja berdasarkan peningkatan denyut nadi kerja yang dibandingkan dengan denyut nadi maksimum. Denyut nadi akan diukur menggunakan alat *pulse oximeter*. Adapun rumus metode %CVL sebagai berikut:

$$\%CVL = \frac{100 \times (\text{Denyut Nadi Kerja} - \text{Denyut Nadi Istirahat})}{\text{Denyut Nadi Maksimum} - \text{Denyut Nadi Istirahat}}$$

Denyut nadi maksimum untuk pria adalah $(220 - \text{umur})$ dan untuk wanita adalah $(200 - \text{umur})$. Sedangkan, denyut nadi kerja merupakan denyut nadi saat pekerja melakukan aktivitasnya dan denyut nadi istirahat merupakan denyut nadi sebelum pekerjaan dimulai dengan skala pengukuran ordinal.

Kriteria objektif:

- a. Berat : Jika denyut nadi $\geq 30\%$
 b. Ringan : Jika denyut nadi $< 30\%$

(Tarwaka, S. H, et al., 2004)

1.7.7 Beban Kerja Mental

Definisi Operasional: Beban kerja mental dalam penelitian ini adalah besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu unit atau individu serta hasil kali antara jumlah kerja dengan waktu kerja dalam sehari yang diukur dengan instrumen penelitian kuesioner *NASA – TLX* dengan skala pengukuran ordinal.

Kriteria Objektif:

- a. Berat : Jika skor > 50
 b. Ringan : Jika skor ≤ 50

(Hart & Staveland, 1988)

1.8 Hipotesis Penelitian

- 1.8.1 Ada pengaruh usia terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineer* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2025
- 1.8.2 Ada pengaruh masa kerja terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineer* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2025
- 1.8.3 Ada pengaruh status pernikahan terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineer* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2025
- 1.8.4 Ada pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineer* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2025
- 1.8.5 Ada pengaruh beban kerja fisik terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineer* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2025
- 1.8.6 Ada pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineer* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2025

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik dengan menggunakan rancangan *cross sectional study* karena penelitian ini mempelajari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada waktu yang bersamaan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Alwi *et al.*, 2023).

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden melalui proses pengukuran dan wawancara dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk lembar observasi. Data primer tersebut berupa usia, masa kerja, status pernikahan, dukungan sosial, denyut nadi dan beban kerja mental. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, melainkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti dokumen maupun melalui orang lain atau pihak ketiga. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari instansi terkait yaitu PT. X dan PT. Y yang terletak di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari hasil publikasi berupa buku, jurnal, atau artikel penelitian maupun situs website resmi. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu usia, masa kerja, status pernikahan, beban kerja fisik dan beban kerja mental. Sedangkan, variabel dependen yaitu stres kerja pada *Aircraft Maintenance Engineer*.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. X dan PT. Y yang terletak pada *airside* Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 Juli hingga 26 Agustus 2025.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

2.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *Aircraft Maintenance Engineer* PT

X dan PT Y yang ada di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan jumlah 145 orang.

2.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel dari anggota populasi dilakukan secara acak. Penentuan besar sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *lameshow*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P(1 - P)}{(d^2 \cdot (N - 1)) + (Z^2 \cdot P(1 - p))}$$

Keterangan:

n = Besar Sampel

N = Jumlah Populasi (145)

Z = Tingkat Kepercayaan 95% (1,96)

P = Proporsi kejadian, jika tidak diketahui dianjurkan 50% (0,5)

d = Besar penyimpangan atau derajat ketepatan yang diinginkan 5% (0,05)

$$n = \frac{145 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{(0,05^2 \cdot (145 - 1)) + (1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5))}$$

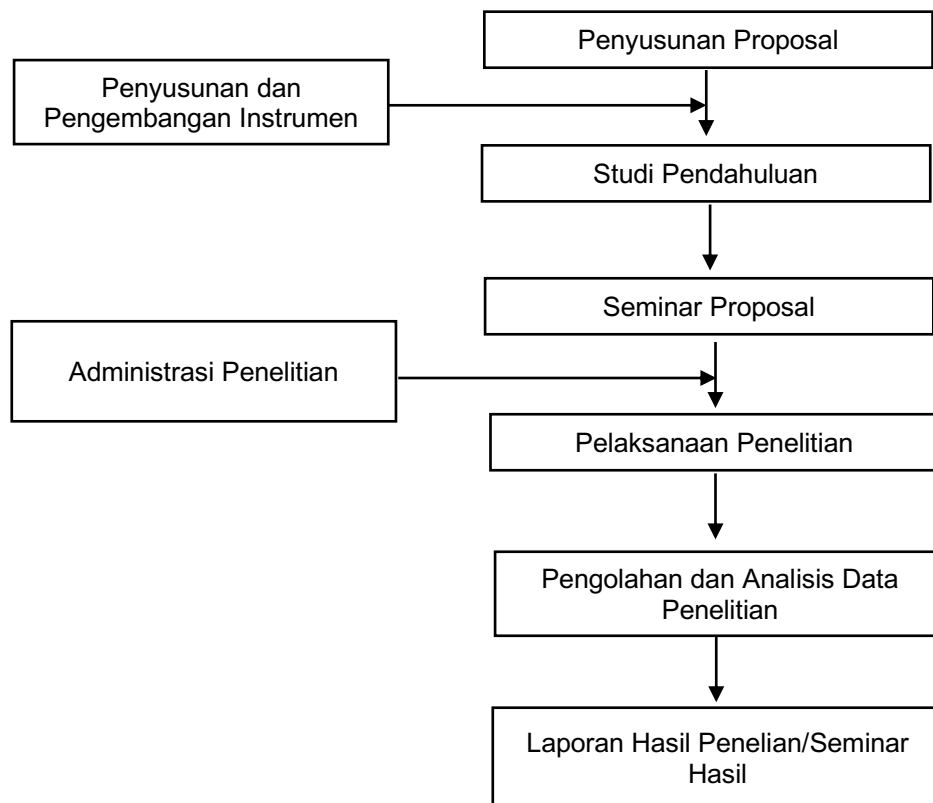
$$n = \frac{145 \cdot 3,8416 \cdot 0,25}{(0,0025 \cdot 145) + (3,8416 \cdot 0,25)}$$

$$n = \frac{139,258}{1,3204}$$

$$n = 105,4666525 = 106$$

Sehingga, total sampel dalam penelitian ini adalah 106 orang.

2.4 Alur Penelitian



Gambar 2. 1 Alur Penelitian

2.5 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2014) menyebutkan bahwa instrumen penelitian merupakan alat ukur atau benda yang berfungsi untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang sedang diamati atau diteliti. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah lembar observasi/kuesioner untuk mengukur usia, masa kerja, status pernikahan, beban kerja mental dan dukungan sosial. Sedangkan untuk mengukur beban kerja fisik menggunakan *pulse oximeter*. Variabel stres kerja diukur menggunakan alat *cocorometer*.

National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA – TLX) merupakan salah satu metode pengukuran beban kerja mental secara subjektif yang terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu kebutuhan mental (*mental demand*), kebutuhan fisik (*physical demand*), kebutuhan waktu (*temporal demand*), performansi (*own performance*), usaha (*effort*) dan tingkat stres (*frustration*) (Manurung *et al.*, 2022). Kuesioner NASA-TLX dikembangkan oleh Sandra G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State University pada tahun 1981. Adapun langkah dalam

pengukuran beban kerja mental menggunakan *NASA-TLX*, sebagai berikut (Hart & Staveland, 1988):

1. Pembobotan

Pada tahap ini, responden diminta memilih salah satu dari dua indikator yang dianggap paling dominan dalam menimbulkan beban kerja mental. Hasil dari pemilihan tersebut dihitung dan digunakan sebagai bobot untuk setiap indikator beban kerja mental.

2. Pemberian *Rating*

Responden kemudian diminta memberikan penilaian terhadap enam indikator beban kerja mental. Penilaian ini bersifat subjektif dan disesuaikan dengan tingkat beban kerja mental yang dirasakan. Untuk mendapatkan skor beban kerja mental, kalikan bobot dan level tiap indikator, lalu tambahkan dan bagikan dengan 15 (jumlah perbandingan berpasangan).

3. Memasukkan Nilai Produk

Diperoleh dengan mengalikan *rating* dengan bobot faktor masing – masing *descriptor*. Maka dihasilkan 6 nilai produk untuk 6 indikator yaitu kebutuhan mental (*mental demand*), kebutuhan fisik (*physical demand*), kebutuhan waktu (*temporal demand*), performansi (*own performance*), usaha (*effort*) dan tingkat stres (*frustration*).

4. Menghitung *Weighted Workload* didapatkan dari penjumlahan keenam nilai produk dengan rumus $WWL = \sum \text{Produk}$

5. Menghitung Rata – Rata WWL dari pembagian WWL dengan jumlah bobot total skor =

$$\frac{\sum \text{Produk}}{15}$$

6. Interpretasi beban kerja mental berdasarkan skor yang diperoleh:

Tabel 2. 1 Kategori Beban Kerja Mental

Tingkat Beban Kerja Mental	Kategori Beban Kerja Mental	Skor
1	<i>Very Low</i>	0 – 20
2	Low	21 – 40
3	Moderate	41 – 60
4	High	61 – 80
5	<i>Very High</i>	81 – 100

Sumber: (Hart & Staveland, 1988)

Pulse oximeter merupakan alat yang digunakan untuk mengukur denyut nadi pada responden. Denyut nadi memiliki tingkat kepekaan yang tinggi terhadap pembebanan yang diterima oleh tubuh baik pembebanan secara mekanik, fisika maupun kimiawi (Tarwaka, S. H, et al., 2004). Jumlah denyut nadi yang normal biasanya berada diangka 60 – 100 denyut per menit (bpm). Pengukuran denyut nadi digunakan untuk mengukur indeks beban kerja fisik. Jenis denyut nadi yang diukur meliputi denyut nadi istirahat (rata – rata denyut nadi sebelum pekerjaan dimulai), denyut nadi kerja (rata – rata denyut nadi selama aktivitas berlangsung), serta nadi kerja (selisih antara denyut nadi kerja dan denyut nadi istirahat). Dengan demikian, pengukuran dilakukan dua kali, yaitu ketika pekerja sedang beraktivitas untuk memperoleh denyut nadi kerja, dan saat pekerja beristirahat atau tidak melakukan aktivitas untuk memperoleh denyut nadi istirahat. Klasifikasi tingkat beban kerja kemudian ditentukan berdasarkan peningkatan denyut nadi kerja yang dibandingkan dengan denyut nadi maksimum, menggunakan indikator beban kardiovaskular. Berikut rumus metode %CVL sebagai berikut:

$$\%CVL = \frac{100 \times (\text{Denyut Nadi Kerja} - \text{Denyut Nadi Istirahat})}{\text{Denyut Nadi Maksimum} - \text{Denyut Nadi Isirahat}}$$

Denyut nadi maksimum untuk pria adalah (220 – umur) dan untuk wanita adalah (200 – umur) (Tarwaka & Bakri, 2004). Adapun cara menggunakan *pulse oximeter* ialah memasang jari telunjuk pada alat kemudian tunggu hingga hasil dari pengukuran dapat terbaca, setelah itu catat nilai dengan satuan denyut/menit (Novasani & Ngizudin, 2022).

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial yaitu kuesioner *Job Stress Questionnaire* oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH). Setiap item kuesioner menggunakan skala likert 5 (poin) frekuensi yang dimaksud untuk menjadi sumber stres. Kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Dalam penelitian ini, tingkat stres diukur secara objektif menggunakan indikator enzim amilase. Ketika seseorang mengalami stres, tubuh akan mengaktifkan sistem saraf otonom khususnya Sistem saraf simpatis–adrenomedullary (SAM *system*) yang memicu pelepasan norepinefrin (NE) dan adrenalin, serta Sumbu hipotalamus–pituitari–adrenal (HPA axis) yang memicu pelepasan kortisol dari kelenjar adrenal. Kelenjar saliva terhubung langsung

dengan sistem saraf simpatis. Saat norepinefrin meningkat karena stres, kelenjar saliva merespons dengan cara meningkatkan sekresi enzim amilase saliva (*salivary amylase*, SMA). Respon ini sangat cepat, biasanya dalam 1–5 menit, lebih cepat daripada peningkatan kortisol yang butuh 20–30 menit. Penggunaan alat cocorometer ini sifatnya yang non-invasif, cepat, praktis. Selain itu, monitor ini dapat membedakan *eustres* dan *distres* melalui perubahan aktivitas enzim seiring waktu, menjadikannya metode yang efektif untuk menilai stres psikologis maupun stres kerja secara *real-time* (Yamaguchi et al., 2004).

Berikut langkah-langkah penggunaan alat cocorometer (Febrianti & Khotimah, 2020):

1. Responden diminta untuk mengumpulkan air liur di bawah lidah.
2. Stick cocorometer diletakkan di bawah lidah dan dibiarkan selama sekitar 10 detik.
3. Stick cocorometer dikeluarkan dari bawah lidah dan ujung stick ditarik hingga terdengar bunyi “klik”
4. Stick cocorometer dimasukkan ke dalam alat cocorometer
5. Tuas di bagian kanan atas cocorometer ditarik, lalu tunggu sampai waktu yang muncul pada alat selesai.
6. Tuas di bagian kanan atas cocorometer ditutup kembali.
7. Bagian luar stick cocorometer ditarik (tanpa dicabut) hingga terdengar bunyi “klik”.
8. Tunggu waktu yang muncul pada alat sampai selesai.
9. Hasil pengukuran tingkat stres akan ditampilkan pada layar cocorometer
10. Interpretasi stres berdasarkan skor yang diperoleh:

Tabel 2. 2 Klasifikasi Tingkat Stres kerja

Kategori Stres	Skor
Normal	0 – 30
Stres Ringan	31 – 45
Stres Sedang	46 – 60
Sangat Stres	60>

Sumber: (Yamaguchi et al., 2004)

Terdapat beberapa hal yang dapat menunjang penelitian ini seperti alat tulis dan kamera. Alat tulis digunakan untuk mencatat hal-hal yang dianggap perlu dan kamera berfungsi untuk mengambil dokumentasi sebagai bukti selama penelitian berlangsung.

2.4 Pengolahan dan Analisis Data

2.4.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Sosial Science*). Proses pengolahan data yang dilakukan, antara lain:

1. *Editing*

Editing secara umum dilakukan dengan cara memeriksa kembali jawaban pada kuesioner yang dilakukan pada saat penelitian berlangsung sehingga jika terdapat jawaban yang kurang lengkap maka dapat ditanyakan kembali kepada subjek penelitian.

2. *Coding*

Coding dilakukan dengan cara memberikan kode angka atau bilangan pada jawaban yang ada di kuesioner sehingga memudahkan pengolahan data.

3. *Entry*

Entry dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam program computer untuk dianalisis lebih lanjut. Kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan data-data tersebut dengan program SPSS.

4. *Cleaning*

Cleaning dilakukan dengan cara memeriksa kembali data yang telah dimasukkan ke dalam program untuk memastikan data tersebut tidak ada yang salah sehingga siap diolah.

2.4.2 Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi serta persentase dari semua variabel penelitian yang diteliti.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Uji yang digunakan dalam analisis bivariat adalah uji *Chi-square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Jika *p-value* $> 0,05$

maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel. Sebaliknya, jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kedua variabel.

3. Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap kejadian stres kerja. Analisis data menggunakan uji regresi logistik. Regresi logistik merupakan metode analisis yang digunakan untuk menilai sejauh mana peluang terjadinya variabel dependen dapat diprediksi oleh variabel independen. Apabila hasil uji bivariat menunjukkan nilai $p < 0,25$, maka variabel tersebut layak dimasukkan ke dalam model multivariat. Pendekatan ini dipilih karena variabel dependen dalam penelitian memiliki skala ordinal. Regresi logistik ordinal merupakan teknik statistik yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan satu atau lebih variabel independen (X), dimana variabel dependen memiliki lebih dari dua kategori dengan sifat pengukuran yang berjenjang (Sugiyono, 2016).

2.4.3 Penyajian Data

Data yang telah diolah dan dianalisis kemudian akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang menjabarkan sebaran data untuk setiap variabel yang ada dalam penelitian. Hasil distribusi frekuensi tersebut akan disajikan melalui tabel yang akan memudahkan pembaca untuk melihat tren dalam data. Selain dari itu, terdapat narasi yang berisi interpretasi dan penjelasan yang holistik terkait data yang ada di dalam tabel.