

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRESS KERJA PADA  
KARYAWAN BAGIAN OFFICE DI PT. GRAHA BINTANG  
SUMAINDO MAKASSAR  
TAHUN 2026**



Oleh:

**NUR HIKMAH  
14120220012**

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
Memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**PEMINATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA  
MAKASSAR  
2026**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Pada Karyawan  
Bagian Office Di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun  
2026

NUR HIKMAH

14120220012

Telah diujikan pada tanggal 06 Maret 2026  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

### Susunan Tim Penguji

Ketua : Mansur Sldidi, SKM., M.Kes.

Anggota : Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes.

Anggota : Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes.

Anggota : Dr. Andi Mansur Sulolipu, SKM., M.Kes.

Makassar, 09 Maret 2026  
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Dekan,



FKM UMI

Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes.

## PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan tim penguji ujian skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Makassar, 03 Maret 2026

Dosen Pembimbing:

Pembimbing I

  
Mansur Sididi, SKM.,M.Kes

Pembimbing II

  
Ayu Puspitasari, SKM.,M.Kes

Diketahui,

Wakil Dekan I

  
  
Dr. Sundari, S.ST.,MPH

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul “Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian *Office* di PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026” dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM), Universitas Muslim Indonesia.

Tidak lupa pula penulis kirimkan sholawat dan salam kepada teladan dan junjungan kita Rasulullah Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan bagi umat dalam segala aspek kehidupan. Sehingga menjadi motivasi bagi penulis dalam menuntut ilmu. Sebagai pemula, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi menyempurnakan skripsi ini di masa mendatang.

Rasa terima kasih yang mendalam serta penghargaan tertinggi penulis sampaikan kepada orang tua selaku pilar utama hidup penulis, Ayahanda cinta pertama penulis dan Ibunda penopang hidup penulis. Terima kasih telah menjadi rumah tempat pulang, yang selalu percaya pada kemampuan penulis bahkan di saat keraguan kerap kali menghantui. Terima kasih Bapak atas keringat dan pengorbanannya, dan Mama atas

doa-doa di setiap sujud Sholatnya. Keberhasilan ini bukan hanya milik pribadi, melainkan hasil dari cinta dan dukungan luar biasa kalian berdua.

Kepada adik-adikku terima kasih atas doa dan keceriaan yang selalu kalian bawa ke rumah. Kalian adalah salah satu alasan kakak untuk terus berjuang memberikan yang terbaik bagi keluarga kita.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mansyur Ramly, SE., MS selaku ketua Pembina Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Masrurah Mochtar, MA, selaku ketua Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. H. Hambali Thalib, SH., MH, selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia.
4. Ibu Prof. Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
5. Ibu Dr. Sundari, S.ST., MPH selaku Wakil Dekan I, Bapak Prof. Dr. Muhammad Ikhtiar, SKM., M.Kes selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Andi Surahman Batara, SKM., M.Kes selaku Wakil Dekan III, dan Bapak Dr. dr. H. M. Khidri Alwi, M.Kes. M.Ag selaku Wakil Dekan VI Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

6. Bapak Mansur Sididi, SKM., M.Kes. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes. selaku Sekretaris Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
7. Bapak Mansur Sididi, SKM., M.Kes. selaku pembimbing I dan Ibu Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes. selaku pembimbing II yang telah penulis anggap lebih dari sekadar pembimbing akademik, Bapak dan Ibu telah menjadi pembimbing yang sangat baik, sabar dalam menuntun setiap langkah penulis, serta selalu memberikan semangat di saat penulis menemui jalan buntu.
8. Ibu Prof. Dr. Suharni A Fachrin, S.Pd., M.Kes. selaku penguji I dan Bapak Dr. Andi Mansur Sulolipu, SKM., M.Kes. selaku penguji II yang penulis sangat hargai waktu, kesabaran, serta kebaikan Bapak dan Ibu dalam menguji dan membimbing penulis selama proses seminar.
9. Bapak/Ibu Dosen Pengajar dan Staff Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan banyak bekal ilmu dan pelajaran kepada peneliti selama menempuh pendidikan.
10. Bapak Au Bintoro selaku Presiden Komisaris Olympic Group, Bapak Welly Suma Tjia selaku Komisaris Olympic Group, dan Bapak Eddy Gunawan selaku Presiden Direktur Olympic Group. yang telah bermurah hati memberi izin penelitian.

11. Bapak Muh. Reza Syam, S.H. selaku SVP.HR-GA PT. Graha Bintang Sumaindo yang telah berjasa sebagai perpanjangan tangan penulis dengan responden selama melakukan penelitian.
12. Sahabat seperjuangan Andi Batari Salsabila dan Dhiya Fathi Ghassani Gurandi yang selalu hadir dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi tim sukses yang luar biasa. Terima kasih telah bersedia direpotkan dan pengingat untuk tetap waras di tengah berbagai tekanan. Skripsi ini terasa jauh lebih ringan karena ada kalian yang selalu siap sedia dengan candaan dan dukungan di saat penulis bahkan siap menyerah kapan saja.
13. Kepada mereka yang penulis tidak bisa tuliskan nama-nya. Terima kasih untuk pernah singgah memberikan semangat, baik lewat sapaan singkat maupun bantuan kecil yang tak terduga. Semoga kebaikan kalian kembali berlipat ganda.
14. Kepada mereka yang telah banyak meremehkan, meragukan dan yang pernah memandang sebelah mata. Terima kasih banyak, tanpa sumbangan energi *negative* kalian penulis mungkin tidak akan memiliki ambisi sebesar ini untuk membuktikan bahwa persepsi kalian salah.
15. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri yang luar biasa. Terima kasih sudah tidak menyerah meski berkali-kali dikhianati keadaan. Terima kasih karena tetap bisa berpikir jernih dan mampu untuk tetap waras.

## DAFTAR ISI

|                                                         |             |
|---------------------------------------------------------|-------------|
| <b>SAMPUL .....</b>                                     | <b>I</b>    |
| <b>PERSETUJUAN .....</b>                                | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                             | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                 | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                               | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR SINGKATAN .....</b>                           | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                            | <b>x</b>    |
| <b>RINGKASAN .....</b>                                  | <b>xi</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                          | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....                                 | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                | 11          |
| C. Tujuan Penelitian .....                              | 11          |
| D. Manfaat Penelitian .....                             | 12          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                    | <b>13</b>   |
| A. Tinjauan Umum Tentang Stress Kerja .....             | 13          |
| B. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja .....              | 27          |
| C. Tinjauan Umum Tentang Komunikasi Interpersonal ..... | 31          |
| D. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja .....          | 38          |
| E. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja .....           | 48          |
| F. Kerangka Teori .....                                 | 51          |
| G. Tabel Sintesa .....                                  | 52          |
| <b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>                    | <b>59</b>   |
| A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....         | 59          |
| B. Kerangka Konsep .....                                | 61          |
| C. Hipotesis .....                                      | 61          |
| D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....     | 62          |
| <b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>                   | <b>70</b>   |
| A. Jenis Penelitian .....                               | 70          |
| B. Lokasi Penelitian .....                              | 70          |
| C. Populasi .....                                       | 70          |

|                                          |            |
|------------------------------------------|------------|
| D. Sampel.....                           | 70         |
| E. Cara Pengambilan Sampel .....         | 70         |
| F. Pengumpulan Data .....                | 71         |
| G. Sumber Data .....                     | 71         |
| H. Pengolahan dan Analisis Data .....    | 72         |
| I. Penyajian Data.....                   | 73         |
| J. Langkah-langkah Penelitian .....      | 73         |
| K. Organisasi Penelitian .....           | 73         |
| <b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAAN .....</b> | <b>74</b>  |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian ..... | 74         |
| B. Hasil Penelitian .....                | 77         |
| C. Pembahasan.....                       | 86         |
| D. Keterbatasan Penelitian .....         | 101        |
| <b>BAB VI PENUTUP .....</b>              | <b>103</b> |
| A. Kesimpulan .....                      | 103        |
| B. Saran .....                           | 104        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>              | <b>106</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                     | <b>114</b> |

## DAFTAR TABEL

| No. Table | Judul                                                                                                                                       | Halaman |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2.1       | Table Sintesa.....                                                                                                                          | 52      |
| 5.1       | Distribusi Responden Berdasarkan Usia Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....                          | 77      |
| 5.2       | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....                 | 78      |
| 5.3       | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....           | 78      |
| 5.4       | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....           | 79      |
| 5.5       | Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....              | 79      |
| 5.6       | Distribusi Responden Berdasarkan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026..... | 80      |
| 5.7       | Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....          | 81      |
| 5.8       | Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....           | 81      |
| 5.9       | Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....                  | 82      |
| 5.10      | Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....     | 83      |
| 5.11      | Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....              | 84      |
| 5.12      | Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.....               | 85      |

## DAFTAR SINGKATAN

|      |                                                        |
|------|--------------------------------------------------------|
| AIS  | : <i>American Institute of Stress</i>                  |
| HSE  | : <i>Health and Safety Executive</i>                   |
| K3   | : Keselamatan & Kesehatan Kerja                        |
| OR   | : <i>Ood Ratio</i>                                     |
| OSHA | : <i>Occupational Safety and Health Administration</i> |
| PP   | : Peraturan Pemerintah                                 |
| PT   | : Perseroan Terbatas                                   |
| SGW  | : <i>State of the Global Workplace</i>                 |
| SPSS | : <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>   |
| SSRT | : <i>Subjective Self Rating Test</i>                   |
| UU   | : Undang-Undang                                        |
| WHO  | : <i>World Health Organization</i>                     |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Lampiran 1</b> SK Pembimbing .....                               | 114 |
| <b>Lampiran 2</b> Kuesioner Penelitian .....                        | 115 |
| <b>Lampiran 3</b> Master Tabel .....                                | 121 |
| <b>Lampiran 4</b> Hasil Pengolahan Data Penelitian .....            | 122 |
| <b>Lampiran 5</b> Surat Izin Penelitian dari FKM UMI .....          | 151 |
| <b>Lampiran 6</b> Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian ..... | 152 |
| <b>Lampiran 7</b> Surat Persetujuan Kode Etik Penelitian.....       | 153 |
| <b>Lampiran 8</b> Surat Keterangan Lulus Plagiasi .....             | 154 |
| <b>Lampiran 9</b> Surat Keterangan Bebas Pustaka .....              | 155 |
| <b>Lampiran 10</b> Surat Keterangan Keaslian Data .....             | 156 |
| <b>Lampiran 11</b> Dokumentasi .....                                | 157 |
| <b>Lampiran 12</b> Riwayat Hidup Penulis .....                      | 160 |

## **RINGKASAN**

**Universitas Muslim Indonesia  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Hasil Penelitian**

**NUR HIKMAH  
14120220012**

### **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Office Di PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026”**

Menurut Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) mengenai stress terkait pekerjaan mengungkapkan sekitar 595.000 kasus, dengan tingkat prevalensi 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Stres di tempat kerja menyumbang 44% dari semua gangguan kesehatan terkait pekerjaan dan 57% dari cuti sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang terkait dengan stres kerja di kalangan karyawan PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar pada tahun 2026, dengan tujuan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugasnya pada tingkat kinerja yang optimal.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan pendekatan *cross sectional*. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan tetap bagian *office* yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis univariat dan bivariat dengan menerapkan uji korelasi chi-square, dan menggunakan instrument pengambilan data yaitu kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari 70 responden terdapat responden yang mengalami stress berat sebanyak 55 orang (78,6%) dan stress sedang sebanyak 15 orang (21,4%). Ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja ( $p = 0,048 < \alpha = 0,05$ ). Tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja ( $p = 0,054 > \alpha = 0,05$ ). Ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ). Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ).

Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu tidak adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja. Ada hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja dan kepuasan kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian Office di PT. Graha Bintang Sumaindo. Adapun saran dalam penelitian adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu mengelola jam kerja secara efektif guna mengurangi kelelahan, sambil meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan yang adil, komunikasi yang transparan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

**Daftar Pustaka : 68 (2020-2025)**

**Kata Kunci : Stress Kerja, Kelelahan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Tenaga kerja memainkan peran krusial dalam mendorong kemajuan ekonomi suatu negara. Pasar tenaga kerja, yang terdiri dari dua komponen utama, yaitu permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, berfungsi sebagai landasan utama dinamika ekonomi. Di dalam pasar tenaga kerja, ketidakseimbangan antara permintaan dan pasokan tenaga kerja seringkali menjadi penyebab utama berbagai masalah tenaga kerja yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Kondisi ini dapat mempengaruhi produktivitas nasional dan memerlukan intervensi kebijakan untuk mencapai keseimbangan yang lebih stabil (Mahmud *et al.*, 2024)

Dengan hal ini stres kerja kini telah menjadi masalah global yang berdampak signifikan terhadap karyawan dan berbagai profesi di seluruh dunia. *World Health Organization* (WHO), diperkirakan 450 juta orang di seluruh dunia menderita gangguan mental dan perilaku. WHO juga memperkirakan bahwa pada tahun 2020, stres di tempat kerja akan menjadi ancaman utama bagi kesehatan manusia (Maranden *et al.*, 2023).

Hasil survei di berbagai negara seperti Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga hingga setengah dari responden yang bekerja melaporkan mengalami stres terkait pekerjaan. Di Asia, lebih dari 32% pekerja di Jepang mengekspresikan

kecemasan dan tingkat stres yang berlebihan di tempat kerja, sementara 20% pekerja di Korea Selatan melaporkan tingkat tekanan dan beban kerja yang tinggi. Saat ini, bagi sejumlah besar karyawan, stres terkait pekerjaan telah menjadi masalah utama dalam hal kesehatan mental dan emosional, lebih dari masalah fisik (Arif *et al.*, 2021).

Menurut *American Institute of Stress* (AIS), penyakit yang terkait dengan stres telah menghabiskan biaya sebesar \$100 miliar per tahun bagi Amerika Serikat. Survei terhadap perawat dan eksekutif di negara tersebut menunjukkan bahwa 46% di antaranya merasa pekerjaan mereka sangat stres, sementara 34% pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam 12 bulan terakhir akibat stres di tempat kerja. Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga kesehatan jangka panjang, sehingga memerlukan intervensi pencegahan melalui program kesehatan kerja yang komprehensif (Muthalib *et al.*, 2021).

Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) mengenai stress terkait pekerjaan mengungkapkan sekitar 595.000 kasus, dengan tingkat prevalensi 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Stres di tempat kerja menyumbang 44% dari semua gangguan kesehatan terkait pekerjaan dan 57% dari cuti sakit. Kondisi ini menciptakan beban tambahan bagi pekerja, yang pada akhirnya menyebabkan perhatian mereka terbagi. (Ardani *et al.*, 2024).

*Occupational Safety and Health Administration (OSHA)*, hampir seperlima orang dewasa di Amerika Serikat mengalami gangguan kesehatan mental akibat stres di tempat kerja, yang dilaporkan berkontribusi pada sekitar 120.000 kematian setiap tahun di negara tersebut. Survei menunjukkan bahwa sekitar 65% pekerja di AS menganggap pekerjaan mereka sebagai penyebab stres yang signifikan atau cukup signifikan selama periode 2019 hingga 2021. Selain itu, sebanyak 83% pekerja di AS mengalami stres yang terkait dengan aktivitas profesional mereka. Berinvestasi dalam menangani masalah kesehatan mental yang umum memberikan manfaat ekonomi yang signifikan, dengan setiap dolar yang dihabiskan oleh pemberi kerja menghasilkan pengembalian empat dolar melalui peningkatan produktivitas (OHSAS, 2025).

Permenaker No. 5 Tahun 2018 menetapkan aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), termasuk kewajiban perusahaan untuk mengendalikan faktor fisik maupun psikologis di tempat kerja. Dalam aturan ini, stres kerja digolongkan sebagai risiko psikososial yang perlu dikenali, dinilai, dan dikontrol melalui pengaturan beban kerja, komunikasi yang efektif, serta pemberian dukungan bagi pekerja. Selain itu PP No. 28 Tahun 2024, yang merupakan peraturan turunan dari UU Kesehatan 2023, memperkuat dasar hukum pelaksanaan kesehatan kerja, termasuk perlindungan kesehatan mental karyawan. Peraturan ini menegaskan bahwa perusahaan memiliki

tanggung jawab untuk menjamin kesehatan pekerja secara menyeluruh, baik fisik maupun psikologis. (Mawangi *et al.*, 2023)

Stres dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana individu merasa tidak mampu mengatasi berbagai situasi atau tantangan akibat tekanan yang tidak terkendali. Berdasarkan data dari Kementerian Riset dan Teknologi (Kemenristek), sekitar 55% penduduk Indonesia mengalami stres, dengan 0,8% mengalami stres yang sangat parah dan 34,5% mengalami stres ringan (Hasmy & Ghozali, 2022).

Berdasarkan temuan yang terdapat dalam Laporan *State of the Global Workplace 2024*, tingkat stres harian yang dialami pekerja di seluruh dunia mencapai angka yang signifikan, yaitu 41% secara global. Namun, situasi di Indonesia menunjukkan hasil yang kontras. Dalam laporan tersebut, disebutkan bahwa hanya sekitar 16% pekerja di Indonesia di laporkan mengalami stres terkait pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari sepanjang tahun 2024. Persentase ini secara mencolok menempatkan Indonesia sebagai negara dengan tingkat pelaporan stres kerja harian terendah di Asia Tenggara, namun angka ini memerlukan perhatian khusus. (Gallup, 2024).

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Salah satunya di sebabkan juga oleh beban kerja, kurang mampunya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atau beban kerja yang di berikan dapat menyebabkan stres kerja. Akibat dari meningkatnya beban

kerja kerja adalah kemungkinan timbulnya stres kerja pada guru yang tidak sesuai yang di harapkan muridnya. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap kerja guru dan keaktifan mengajar, kondisi ini dapat memicu stres kerja (Safitri, 2024).

Hasil penelitian dari Haryanti (2024) di Semarang dinyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Hubungan tersebut bersifat berbanding terbalik dimana jika beban kerja rendah maka stres kerja juga akan memiliki nilai yang rendah.(Safitri, 2024)

Komunikasi interpersonal di tempat kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam menciptakan efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks organisasi modern yang semakin kompleks dan beragam, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif antarindividu menjadi kunci dalam membangun hubungan kerja yang produktif, mengurangi konflik, serta meningkatkan kolaborasi tim. Hasil dari 10 studi menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi menjadi mediator utama antara interaksi interpersonal dan komitmen organisasi (Sangapan *et al.*, 2025).

Berdasarkan penelitian oleh Andarini pada pekerja uni *weaving loom* PT.X. hasil analisis menyatakan bahwa mayoritas pekerja mengalami stres kerja ringan (69,5%). Distribusi frekuensi kelelahan subyektif yang dialami oleh tenaga kerja wanita unit *weaving* adalah 52,6% mengalami kelelahan kerja ringan, 28,4% pekerja mengalami

kelelahan sedang dan 19% pekerja mengalami kelelahan berat. *P value* yang didapatkan dari uji *chi-square* sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) OR= 4,22 dan 9,65. Hal tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yg signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Hubungan positif memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja seorang pekerja, maka semakin berat tingkat kelelahan kerja yang dialaminya (Agustin *et al.*, 2021).

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi, Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan perlu memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat Stres Kerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan respon efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai akibat dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting (Fauziek & Yanuar, 2021).

Sebuah studi telah dilakukan oleh Nurhidayat dkk, 2024 yang menganalisa stress kerja yang berlokasi di Makassar Sulawesi Selatan. Dengan hasil menunjukkan uji statistik dengan menggunakan uji chi square dan diperoleh beban kerja dengan stres kerja pada pekerja dengan angka  $p=0,000 < 0,05$ , lingkungan kerja dengan stres kerja pada

pekerja dengan angka  $p=0,082 \geq 0,05$ , status gizi dan stres kerja pada pekerja  $p=0,179 \geq 0,05$ , masa kerja dan stress kerja  $p=0,085 \geq 0,05$  (Sulaeman et al., 2024).

Studi lain telah dilakukan oleh Limarjo dkk, 2023 yang meneliti faktor yang berhubungan dengan stress kerja di kota Makassar dengan hasil menunjukkan variabel stres kerja lebih besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dari hasil uji t yaitu dari nilai beta dan dari nilai t hitung variabel stres kerja memiliki nilai tertinggi dibanding dengan variabel beban kerja. Diketahui t hitung variabel beban kerja (X1) adalah 1,588 variabel stres kerja (X2) adalah 4,355. Dari kedua variabel independen tersebut yang memiliki t hitung terbesar adalah variabel stres kerja (X2) (Limarjo *et al.*, 2023).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Usmawati dkk, 2021 yang berfokus pada analisis pengaruh stress kerja, yang dilakukan di Kota Makassar menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui kelelahan kerja, hasil penelitian didapatkan bahwa Ada pengaruh langsung (-0,228) dan tidak langsung (-0,258) yang signifikan antara stress kerja (Usmawati *et al.*, 2021).

Sedangkan menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhani & Septa, 2021 menemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia dengan tingkat signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ). Beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia dengan tingkat signifikansi ( $0,04 < 0,05$ ) dan komunikasi interpersonal juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia dengan tingkat signifikansi ( $0,04 < 0,05$ ). Secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) (Ramadhani & Septa, 2021).

Berdasarkan data awal dan sumber di atas, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja di PT. Graha Bintang Sumaindo adalah suatu kebutuhan strategis, bukan sekadar kajian akademis. Dari hasil observasi di PT. Graha Bintang Sumaindo, ditemukan bahwa pabrik injeksi plastik tersebut baru saja beroperasi pada 16 Oktober 2022, dari hasil wawancara dengan salah satu pekerja mengatakan bahwa sesama pekerja cenderung tidak terbuka satu sama lain, ini membuat pekerja cenderung berhati-hati dan canggung agar tidak melanggar batas yang belum jelas.

Perusahaan yang baru 3 tahun belum memiliki sejarah, tradisi, atau ritual kantor yang kuat (seperti jargon khusus, atau kebiasaan makan siang bersama). Kurangnya rutinitas sosial ini membuat pekerja sulit menemukan titik temu yang natural untuk berinteraksi di luar pekerjaan teknis. Pada intinya, di PT. Graha Bintang Sumaindo yang baru 3 tahun berdiri, komunikasi interpersonal yang canggung menghilangkan mekanisme pertahanan diri sosial yang diperlukan

pekerja untuk menanggulangi tuntutan kerja. Hal ini secara langsung meningkatkan risiko pekerja mengalami stres kerja.

Selain masalah komunikasi interpersonal yang menciptakan lingkungan kerja canggung dan tertutup, tekanan signifikan di PT. Graha Bintang Sumaindo kemungkinan besar bersumber dari tingginya beban kerja. Sebagai perusahaan yang baru beroperasi, entitas baru seringkali menetapkan target produksi yang sangat ambisius atau standar efisiensi yang ketat untuk mencapai break-even point secepat mungkin.

Tuntutan kinerja yang tinggi ini berpotensi membebani karyawan, jauh melebihi kapasitas optimal mereka. Beban kerja yang kronis dan tidak proporsional ini secara langsung menjadi prekursor utama bagi kelelahan kerja (*burnout*) yang substansial yang secara drastis akan menurunkan produktivitas dan kualitas kerja sekaligus meningkatkan tingkat stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, mengukur hubungan antara beban kerja, kelelahan, dan stres adalah inti dari kajian ini.

Lebih lanjut, dalam konteks ketidakpastian dan tuntutan tinggi yang melekat pada perusahaan yang baru didirikan, faktor kepuasan kerja menjadi sangat krusial sebagai moderator dan penyeimbang stres. Kepuasan kerja mencakup persepsi karyawan terhadap kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, keamanan kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Jika harapan-harapan ini, terutama di masa-masa awal yang penuh tekanan, tidak terpenuhi, ketidakpuasan yang muncul akan menjadi sumber stres yang sangat kuat.

Ketidakpuasan ini dapat memicu *withdrawal* perilaku seperti absensi atau bahkan niat untuk keluar (*turnover intention*). Oleh karena itu, penelitian yang komprehensif di PT. Graha Bintang Sumaindo harus mengintegrasikan dan mengukur secara spesifik dampak dari beban kerja, kelelahan kerja, dan kepuasan kerja ini, bersamaan dengan kondisi komunikasi interpersonal, untuk memberikan gambaran holistik dan akurat dalam mengidentifikasi akar masalah stres kerja.

Stres kerja yang tidak terkelola merupakan ancaman senyap yang dapat menggerogoti produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Pekerja adalah aset utama, dan ketika mereka berada di bawah tekanan psikologis yang berlebihan, kualitas output kerja akan menurun drastis, tingkat absensi meningkat, dan risiko kesalahan operasional pun membengkak.

Berdasarkan data dan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penulisan skripsi dengan judul Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Pada Pekerja di PT. Graha Bintang Sumaindo. Dengan mengidentifikasi secara spesifik seberapa besar pengaruh beban kerja, Komunikasi Interpersonal, kelelahan kerja dan Kepuasan Kerja, PT. Graha Bintang Sumaindo akan memiliki data konkret untuk melindungi investasi sumber daya manusia mereka, memastikan bahwa setiap individu pekerja dapat bekerja pada potensi puncaknya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada Karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo?
2. Apakah terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan kejadian stres kerja pada Karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo?
3. Apakah terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kejadian stres kerja pada Karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo?
4. Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan kejadian stres kerja pada Karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk melihat apakah hubungan secara stimulan antara faktor beban kerja, Komunikasi Interpersonal, kelelahan kerja dan Kepuasan Kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Menganalisis dan membuktikan hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.
- b. Menganalisis dan membuktikan hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan kejadian stres kerja pada pekerja di PT. Graha Bintang Sumaindo.

- c. Menganalisis dan membuktikan hubungan antara kelelahan kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.
- d. Menganalisis dan membuktikan hubungan antara Kepuasan Kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini memberikan data empiris yang berharga bagi Manajemen PT. Graha Bintang Sumaindo untuk dijadikan dasar evaluasi dan pengambilan keputusan dalam menyusun program intervensi K3 guna memperbaiki beban kerja, Komunikasi Interpersonal, kelelahan kerja dan Kepuasan Kerja, yang pada akhirnya bertujuan untuk menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Diharapkan mampu memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang kesehatan kerja dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

##### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini menjadi sarana esensial bagi peneliti untuk mengaplikasikan dan memverifikasi secara empiris ilmu dan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Stress Kerja**

##### **1. Pengertian Stress Kerja**

Menurut psikolog terkenal, Dr. Arnold B. Bakker dan Dr. Evangelia Demerouti (2020) dari Universitas Erasmus Rotterdam, mendefinisikan stres kerja sebagai fenomena yang muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan (misalnya, beban kerja berlebihan, tekanan waktu, atau ketidakjelasan peran) dan sumber daya yang tersedia bagi individu (seperti dukungan interpersonal, otonomi, atau kemampuan pelatihan). Disfungsi ini menyebabkan penurunan dalam bentuk kelelahan psikologis dan fisiologis, erosi motivasi, dan potensi peningkatan morbiditas jangka panjang, seperti kelelahan atau gangguan kesehatan mental yang memburuk (Britt *et al.*, 2021).

Menurut Sartika (2023) stres kerja mengacu pada kondisi emosional yang dialami oleh seorang karyawan, ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tegang, takut, atau gugup. Kondisi ini timbul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan dan karakteristik pribadi karyawan, sehingga sulit bagi mereka untuk menangani berbagai tekanan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Secara lebih luas, stres kerja adalah situasi yang dialami individu saat melakukan aktivitas profesional, terdiri dari sensasi tidak nyaman akibat tekanan yang

berdampak pada aspek psikologis dan fisik seseorang (Sartika, 2023).

Stres kerja menyebabkan ketidakharmonisan antara aspek fisik dan psikologis seseorang, yang pada gilirannya memengaruhi emosi, kemampuan berpikir, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, stres kerja bertindak sebagai salah satu hambatan utama yang mengganggu produktivitas individu di tempat kerja. Kondisi ini timbul akibat ketidaksesuaian antara kemampuan pribadi dan tuntutan pekerjaan, serta tujuan organisasi, yang berdampak pada kesehatan fisik, mental, dan emosional seseorang. Stres kerja adalah fenomena yang terus berkembang, karena peningkatan tuntutan dan tekanan kerja secara langsung meningkatkan risiko terjadinya stress (Sartika, 2023).

Stres yang terkait dengan pekerjaan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja profesional. Stres adalah keadaan tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan mental, yang kemudian berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan umum seseorang atau karyawan. Kondisi ini dapat mengancam kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara adaptif dengan lingkungan kerjanya ketika tingkat stres yang dialami berlebihan. Akibatnya, karyawan akan mengalami gejala stres yang dapat mengganggu kinerja dan pelaksanaan tugas mereka secara keseluruhan. Mereka yang

mengalami stres tinggi lebih cenderung menunjukkan kegugupan dan kecemasan yang parah, yang membuat mereka lebih mudah tersinggung dan agresif. Selain itu, mereka mungkin mengalami kesulitan untuk bersantai atau menunjukkan sikap yang tidak bekerja sama dalam organisasi dan tim (Sofiana *et al.*, 2020).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana emosional dan psikologis seorang pekerja mengalami gangguan ketidakseimbangan antara tuntutan spesifik pekerjaan dengan kapabilitas, sumber daya, dan karakteristik yang dimiliki dalam mengatasi tekanan ataupun beban kerja di tempat kerja.

Stres yang terkait dengan pekerjaan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari. Stres adalah keadaan tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan mental, yang kemudian berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan umum seseorang atau pekerja. Kondisi ini dapat mengancam kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara adaptif dengan lingkungan kerjanya ketika tingkat stres yang dialami berlebihan.

## 2. Jenis-jenis Stress Kerja

Secara umum, stres dapat diartikan sebagai reaksi tubuh terhadap situasi yang dianggap sebagai ancaman, baik itu nyata maupun imajiner. Menurut (Asmarany *et al.*, 2024)

mengklasifikasikan stress kerja menjadi tiga jenis, berupa stress akut, stress kronis, dan stress fisik dan mental:

a) Stress Akut

Stres akut didefinisikan sebagai respons jangka pendek terhadap peristiwa yang terjadi secara tiba-tiba atau tuntutan mendesak yang memerlukan reaksi segera. Kondisi ini dapat dipicu oleh berbagai situasi, seperti mengalami kecelakaan, menghadapi konflik mendadak, atau menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang mendesak. Meskipun karakteristik utamanya adalah sifatnya yang sementara, stres akut masih berpotensi berdampak signifikan pada kesejahteraan fisik dan mental individu yang mengalaminya.

b) Stress Kronis

Stres kronis adalah kondisi yang berlangsung dalam jangka waktu lama dan terjadi terus-menerus. Munculnya jenis stres ini sering kali dipicu oleh masalah terkait pekerjaan yang berkepanjangan, konflik interpersonal yang belum terselesaikan, atau masalah kesehatan kronis.

c) Stress Fisik dan Mental

Stres dapat diklasifikasikan berdasarkan sifatnya, yaitu fisik yang berkaitan dengan kondisi kesehatan tubuh atau tekanan fisik langsung dan mental yang mengacu pada tekanan kognitif dan aspek emosional. Penting untuk memahami bahwa kedua

jenis stres ini memiliki interaksi timbal balik; artinya, stres fisik dan mental dapat saling memengaruhi. Interaksi kompleks ini berpotensi memiliki efek yang rumit dan luas pada kesejahteraan individu secara keseluruhan.

### 3. Tingkat Stress Kerja

Tingkat stres Kerja ini tidak hanya berlangsung dalam jangka waktu yang lama, tetapi juga dapat berdampak lebih besar pada kesehatan dan kesejahteraan seseorang secara keseluruhan. Menurut (Suara & Yudiawati, 2022) membagi Tingkat stress kerja menjadi 3 tingkatan, yaitu:

#### a) Stress Ringan

Stres ringan (*Eustress*), juga dikenal sebagai tingkatan tekanan yang dialami setiap orang dalam kehidupan sehari-hari, seperti kurang tidur, terjebak dalam kemacetan, atau menerima kritik yang konstruktif dari atasan. Stresor ringan ini biasanya berlangsung hanya beberapa menit atau jam, dan mereka dicirikan dengan peningkatan semangat, penglihatan yang tajam, dan lonjakan energi, meskipun cadangan energi mereka mungkin menurun dalam jangka panjang.

#### b) Stress Sedang

Stres sedang (*Distress*) adalah tingkatan tekanan yang berlangsung dalam periode waktu yang lebih lama dibandingkan dengan stres ringan. Kondisi ini sering kali dipicu oleh situasi

interpersonal yang belum terselesaikan dengan rekan kerja atau kolega, masalah personal seperti anak yang jatuh sakit, atau ketidakhadiran anggota keluarga dalam jangka waktu yang cukup panjang.

#### c) Stress Berat

Stres berat (*Hyperstress*) adalah ketika seseorang mengalami tekanan yang berlangsung lama, mungkin dari beberapa minggu hingga beberapa bulan. Jenis stres ini dicirikan oleh kesulitan yang signifikan untuk diatasi dan seringkali dipicu oleh masalah yang berterusan dalam kehidupan, seperti perselisihan perkawinan yang berkelanjutan, masalah finansial yang tidak kunjung membaik, perpisahan dengan anggota keluarga, berpindah tempat tinggal yang masif, atau penyakit kronis. Selain itu, stres berat juga mencakup perubahan besar, kompleks, dan fisik, psikologis, dan sosial yang menyertai penuaan. Sifat terus menerus dan berkelanjutan dari pemicu ini menyebabkan stres yang signifikan, yang berdampak negatif terhadap kesehatan menyeluruh individu.

#### 4. Penyebab Stress Kerja

Ada banyak hal yang dapat menyebabkan stress kerja terutama pada karyawan pabrik, menurut (Zainal & Danal, 2023) membagi penyebab stress secara umum menjadi 10 klasifikasi:

a) Beban Kerja yang Berlebihan

Salah satu faktor utama yang memicu stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Ketika seseorang dibebani dengan volume tugas dan tanggung jawab yang berlebihan, sementara waktu yang dialokasikan sangat terbatas, kondisi ini dapat menyebabkan perasaan kewalahan dan kesulitan yang signifikan dalam menyelesaikan semua pekerjaan dengan kualitas optimal. Beban kerja yang berlebihan ini berpotensi memicu kelelahan fisik dan mental, sekaligus meningkatkan risiko kesalahan operasional dan kecelakaan di tempat kerja. Selain itu, tekanan yang kuat untuk mencapai target kinerja dan memenuhi tenggat waktu yang ketat juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan tingkat stres yang dialami pekerja.

b) Kurangnya Kontrol dan Dukungan

Faktor lain yang menyebabkan stres adalah kurangnya otonomi dan kurangnya dukungan di tempat kerja. Secara khusus, ini berkaitan dengan hubungan timbal balik antara tingkat tuntutan pekerjaan dan tingkat kontrol seseorang atas cara mereka melakukan tugas mereka. Ketika seorang pekerja merasa tidak aman atau tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja mereka, mereka dapat mengalami perasaan devaluasi dan kurangnya penghargaan. Hasil psikologisnya adalah ketidakpuasan dan stres jangka

panjang. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap pekerja untuk merasakan kendali atas pekerjaan mereka dan menerima dukungan sosial yang memadai dari organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

c) Konflik dan Ketidakpastian

Salah satu sumber stres utama di tempat kerja adalah konflik interpersonal, baik antara rekan kerja maupun dengan atasan. Mereka yang mengalami konflik atau perselisihan cenderung mengalami ketegangan emosional dan kecemasan yang tinggi, yang mengganggu konsentrasi mereka pada tugas pekerjaan mereka. Selain konflik, ketidakpastian juga dikenal sebagai ambiguitas terkait perubahan dalam organisasi, kebijakan baru, atau prospek karir di masa depan juga dapat menyebabkan stres. Ketika seorang karyawan berada dalam situasi di mana mereka kurang jelas tentang perkembangan yang akan datang, mereka dapat mengalami kecemasan yang mendalam dan ketidakpastian yang mendalam tentang posisi dan prospek karier mereka di perusahaan.

d) Lingkungan Kerja yang Tidak Sehat

Lingkungan kerja yang tidak kondusif adalah kontributor signifikan lainnya terhadap timbulnya stres. Secara khusus, jika kondisi fisik tempat kerja mengganggu misalnya, terlalu bising, tidak higienis, atau tidak nyaman secara ergonomis hal ini dapat

menghambat kemampuan individu untuk fokus dan bekerja secara efektif.

e) Ketidakseimbangan Antara Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Faktor stres lainnya adalah ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Ketika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu dan energi untuk tuntutan pekerjaan mereka, mereka berisiko tinggi mengalami kelelahan dan kesulitan menjaga keseimbangan dengan aspek kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini sering kali menyebabkan konflik dengan pasangan, keluarga, dan teman, yang pada gilirannya mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, satu langkah penting untuk mengurangi stres di tempat kerja adalah menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat.

f) Kurangnya Penghargaan dan Pengakuan

Faktor stres lainnya adalah kurangnya apresiasi dan pengakuan atas kontribusi. Ketika seseorang merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak mendapatkan pengakuan atau apresiasi yang layak, mereka cenderung menjadi kurang bersemangat dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Stres dan ketidakpuasan kerja dapat meningkat sebagai akibat dari perasaan tidak dihargai atau direndahkan ini. Bermula dari situasi

ini, menjadi penting bagi setiap organisasi untuk menyediakan sistem yang tepat untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pekerja; ini adalah cara penting untuk meningkatkan motivasi dan menunjukkan penghargaan atas kinerja yang luar biasa.

g) Ketidakjelasan Peran dan Tanggung Jawab

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres di lingkungan kerja adalah kompleksitas peran. Ketika seseorang tidak menerima penjelasan yang memadai tentang tugas dan tanggung jawabnya atau tidak memahami dengan jelas ekspektasi yang dibebankan padanya, mereka cenderung mengalami kebingungan dan ketidakpastian tentang langkah-langkah yang harus diambil. Ketidakjelasan peran ini dapat menyebabkan stres yang lebih tinggi dan secara signifikan mengurangi kinerja kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan klarifikasi yang jelas dan rinci tentang posisi dan tanggung jawab setiap anggota staf. Ini dilakukan untuk menghindari keraguan dan mengurangi tekanan yang disebabkan oleh ketidakjelasan.

h) Ketidakseimbangan Antara Tuntutan dan Kemampuan

Salah satu sumber stres utama adalah ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang dan kebutuhan pekerjaan mereka. Seseorang dapat mengalami perasaan tidak kompeten,

atau ketidakmampuan, ketika ekspektasi pekerjaan dinilai terlalu tinggi dan melebihi kemampuan mereka. Tingkat stres yang lebih tinggi dan rasa tidak percaya diri adalah konsekuensi langsungnya. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap orang untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dan memberi tahu atasan jika ada tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

i) Kurangnya Dukungan Sosial

Di tempat kerja, stres dapat meningkat jika tidak ada peran dan tanggung jawab yang jelas. Ketika karyawan tidak memahami harapan umum yang ditujukan kepada mereka atau tidak memiliki pemahaman rasional tentang tugas dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung mengalami kebingungan kognitif dan ketidakpastian tentang tindakan yang harus mereka ambil. Keadaan yang ambigu ini tidak hanya menghambat kinerja, tetapi juga meningkatkan kebutuhan seseorang untuk mencari dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan mereka untuk membantu mereka mengatasi ketidakpastian dan ambiguitas yang mereka alami di tempat kerja.

j) Perubahan dan Ketidakpastian Organisasi

Faktor utama yang menyebabkan stres di tempat kerja adalah perubahan, atau transisi, dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Misalnya, saat organisasi mengalami restrukturisasi,

penerapan kebijakan baru, atau perubahan manajemen, orang sering merasa tidak stabil dan khawatir tentang masa depan karier mereka. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola proses perubahan secara efektif dan memberikan komunikasi yang jelas dan transparan kepada pekerja untuk mengurangi ketidakpastian dan stres.

## 5. Gejala Stress Kerja

Seseorang yang mengalami stress kerja akan terlihat baik secara langsung maupun tidak langsung. (Kurniaty, 2020) secara umum membagi gejala stress kerja menjadi 3 yaitu:

### a) Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis adalah manifestasi awal yang dapat diamati, terutama dalam konteks penelitian ilmu kedokteran dan kesehatan. Stres cenderung memengaruhi dan mengubah metabolisme tubuh, ditandai dengan peningkatan detak jantung dan frekuensi pernapasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, dan dalam kasus yang lebih parah, dapat menyebabkan serangan jantung. Efek fisik ini menunjukkan bagaimana stres secara langsung membebani sistem biologis, menjadikannya indikator penting untuk menentukan tingkat stres seseorang.

#### b) Gejala Psikologis

Secara psikologis stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang seringkali menjadi efek psikologis yang paling sederhana dan terlihat. Namun, stres juga dapat menyebabkan berbagai kondisi psikologis yang lebih kompleks, seperti kecemasan yang berlebihan, sifat mudah marah, ketegangan yang berlebihan, kejenuhan, dan kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Kondisi kerja yang melibatkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, dan ketidakjelasan tentang wewenang dan tanggung jawab secara bersamaan dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan psikologis pada pekerja.

#### c) Gejala Perilaku

Dalam hal perilaku, gejala stres dapat ditandai dengan berbagai perubahan yang dapat diamati dalam konteks profesional maupun personal. Ini ditunjukkan oleh peningkatan produktivitas, absensi dan kemangkiran yang lebih tinggi, dan tingkat rotasi atau keluarnya karyawan dari perusahaan. Individu yang mengalami perubahan perilaku ini menunjukkan tekanan fisik dan psikologis.

## 6. Stress Kerja menurut Pesfektif Islam

Manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari tak luput dari berbagai tekanan dan tuntutan hidup yang mengakibatkan stres. Stres dalam kehidupan dapat terjadi kepada siapapun tanpa terkecuali. Ketegangan, tekanan batin, dan konflik pada diri manusia dalam islam disebut ujian.

Allah SWT berfirman dalam Q.s Al-Baqarah: 2/ 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ  
وَالثَّمَرَاتِ ۖ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Terjemahan:

Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar.

Islam sangat menghargai kerja keras, bahkan kelelahan yang ditimbulkan saat mencari nafkah halal dapat menggugurkan dosa.

"Barangsiapa di waktu sore merasakan kelelahan lantaran pekerjaan kedua tangannya dalam mencari nafkah, maka di saat itu Allah mengampuni dosanya." (HR. Thabrani)

Datangnya cobaan kepada diri manusia inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres, tekanan dalam diri, atau juga bisa disebut sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk cobaan ini misalnya kematian, sakit, dan kehilangan. Bukan hanya kondisi yang buruk menjadi cobaan namun kekayaan, anak, karir, juga menjadi cobaan bagi manusia.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang timbul dari keterbatasan kapasitas seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas. Setiap pekerja mampu memenuhi kewajibannya hingga tingkat kinerja tertentu. Namun, jika keterbatasan bawaan individu menghambat atau menghalangi pencapaian hasil kerja sesuai standar yang diharapkan, secara otomatis muncul kesenjangan (perbedaan) antara tingkat kemampuan ideal yang dibutuhkan dan tingkat kapasitas aktual yang dimiliki. Kesenjangan signifikan ini pada akhirnya menjadi pemicu utama kegagalan kinerja (Nurhandayani, 2022).

Menurut Mahawati (2021) setiap pekerja memiliki kemampuan uniknya sendiri yang memengaruhi hubungannya dengan beban kerja; di antaranya, beberapa mungkin lebih cocok untuk tekanan fisik, sementara yang lain lebih optimal untuk tekanan mental atau sosial. Namun demikian, ada kesamaan umum dalam standar beban kerja, yaitu kapasitas maksimum yang dapat ditangani setiap individu. Beban kerja optimal bagi seseorang tercapai ketika ada penempatan yang tepat antara pekerja dan jenis pekerjaan yang sesuai (orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat), atau dengan memilih individu dengan kondisi kesehatan terbaik untuk pekerjaan yang paling sehat juga. Tingkat akurasi dalam penempatan kerja mencakup kesesuaian berbagai faktor,

termasuk pengalaman, keterampilan, motivasi, dan aspek relevan lainnya (Mahawati *et al.*, 2021).

Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja (pemegang jabatan) untuk perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Ketika tuntutan penyelesaian terlalu tinggi dibandingkan dengan keahlian terbatas pekerja, situasi ini dapat menimbulkan tekanan. Mengingat bahwa setiap karyawan memiliki kapasitas dan toleransi terhadap beban kerja yang berbeda-beda, tingkat beban kerja yang berlebihan dapat berdampak psikologis yang signifikan. Sementara beban yang terlalu rendah dapat membuat Anda bosan dan jenuh saat melakukan tugas, beban yang terlalu tinggi dapat menyebabkan overstress, atau stres berlebihan (Astuti *et al.*, 2022).

Faktor penting yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi adalah beban kerja, karena dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Namun, terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan kebosanan, atau boredom, yang pada akhirnya menyebabkan kejenuhan. Akibatnya, perusahaan harus menyeimbangkan beban kerja agar mereka dapat mengoptimalkan produktivitas tanpa mengalami kejenuhan (Ariani *et al.*, 2020)

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik sebuah Kesimpulan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi yang mencerminkan keseimbangan antara tuntutan

pekerjaan dengan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengelolaan beban kerja yang seimbang sangat penting untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan pekerja karena setiap pekerja memiliki kapasitas fisik, mental, dan sosial yang berbeda, sehingga beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

## 2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut secara umum (Kadir *et al.*, 2023) membagi beban kerja menjadi dua jenis yang dapat terjadi pada seorang pekerja selama proses pekerjaannya sedang berlangsung, yaitu:

### a) Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif didefinisikan sebagai indikator yang menunjukkan jumlah atau volume pekerjaan yang sangat besar yang harus diselesaikan seorang pekerja. Beberapa contoh beban kerja kuantitatif termasuk jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang signifikan, dan tingkat tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan. Pada dasarnya, beban kerja kuantitatif berkonsentrasi pada jumlah kebutuhan yang harus dipenuhi individu.

### b) Beban Kerja Kualitatif

Ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang melebihi atau tidak sesuai dengan keahlian spesifik mereka, disebut beban

kerja kualitatif. Ini mengacu pada aspek tuntutan pekerjaan yang terkait dengan sejauh mana kapasitas dan kemampuan pekerja selaras atau tidak selaras dengan kompleksitas tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

### 3. Dampak Beban Kerja pada Karyawan

Beban kerja yang tinggi merupakan faktor risiko utama terhadap gangguan mental, terutama stres kerja dan burnout. Menurut laporan (WHO, 2022) mengemukakan beberapa dampak dari Beban kerja, diantaranya:

#### a) Dampak Terhadap Kesehatan Fisik dan Sosial

Dua efek besar pada kesehatan pekerja adalah beban kerja yang berlebihan: efek fisik (termasuk risiko penyakit jantung dan gangguan tidur) dan efek mental (termasuk peningkatan tingkat stres dan kecemasan). Kombinasi pekerjaan yang berat dan jam kerja yang panjang secara langsung menyebabkan kelelahan emosional, penurunan kinerja kerja yang signifikan, dan peningkatan potensi dan risiko depresi.

#### b) Dampak Organisasi dan Ekonomi

Berlebihan beban kerja tidak hanya memiliki efek negatif pada pekerja secara pribadi, tetapi juga sangat meluas, menyebabkan kerugian besar di tingkat organisasi dan bahkan perekonomian global. Pada tingkat organisasi, kerugian ini dapat mencakup peningkatan biaya operasional dan penurunan produktivitas

kolektif, sementara dalam konteks ekonomi yang lebih luas, ini dapat menyebabkan penurunan output nasional dan peningkatan biaya operasi. Oleh karena itu, manajemen beban kerja adalah masalah strategis yang memiliki konsekuensi makro.

c) Dampak pada Kelompok Risiko Tinggi

*World Health Organization* (WHO) menyoroti beberapa kelompok profesional yang paling rentan terhadap stres yang disebabkan oleh pekerjaan mereka. Pekerja layanan kesehatan, pendidik (guru atau profesor), dan pekerja sektor informal dan formal semua bekerja dengan beban kerja yang berat, seringkali tanpa dukungan sosial yang memadai dari organisasi atau lingkungan tempat mereka bekerja. Mereka paling berisiko mengalami stres kerja kronis karena tidak memiliki dukungan saat memiliki banyak tugas.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Komunikasi Interpersonal**

#### **1. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Interaksi alami antara dua orang dalam hubungan tertentu disebut komunikasi interpersonal. Dari sudut pandang situasional, jenis komunikasi ini secara khusus melihat proses interaksi di mana kedua belah pihak bertukar informasi secara bersamaan, baik secara verbal maupun nonverbal. Salah satu ciri utama komunikasi interpersonal adalah umpan balik yang sangat cepat (*Anggraini et al., 2022*).

Komunikasi intrapersonal adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam diri seseorang, yang mencakup berbagai aktivitas kognitif dan verbal, seperti berbicara kepada diri sendiri (*self-talk*), dan mengamati dan memberikan makna (secara intelektual dan emosional) terhadap lingkungan di sekitar seseorang. Dengan kata lain, komunikasi intrapersonal adalah dasar tempat pemrosesan intuisi terjadi (Kustiawan *et al.*, 2022).

Manusia pada dasarnya berfungsi sebagai individu dan sosial. Setiap orang memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari orang lain. Karena itu, manusia disebut sebagai makhluk sosial karena setiap orang pasti berinteraksi dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Orang yang kesulitan berkomunikasi atau berinteraksi cenderung terisolasi dari lingkungannya. Oleh karena itu, setiap orang harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya agar dapat berhasil dalam interaksi sosial. Seringkali, penyesuaian dan interaksi sosial ini menjadi keharusan mutlak yang harus dilakukan (Mataputun & Saud, 2020).

Orang berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama melalui komunikasi interpersonal. Fokus utama komunikasi ini adalah interaksi antara individu yang terlibat dalam proses pertukaran pesan secara bersamaan, baik melalui komunikasi verbal maupun nonverbal (Badawi & Rahadi, 2021).

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal dapat diartikan sebagai proses interaksi timbal balik yang terjadi secara langsung antara dua orang atau lebih yang terlibat dalam hubungan sosial tertentu, yang mencakup pertukaran pesan baik secara verbal maupun nonverbal.

Komunikasi interpersonal ditandai oleh umpan balik yang cepat dan berfungsi untuk membangun pemahaman bersama, menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, dan memperkuat hubungan antarindividu. Proses ini menjadi dasar penting untuk membangun hubungan sosial yang efektif dan harmonis di berbagai konteks kehidupan, termasuk di tempat kerja.

## 2. Tujuan dan Fungsi Komunikasi Interpersonal dalam Dunia Kerja

Tujuan utama komunikasi interpersonal adalah untuk bertukar pikiran, berbagi informasi, mengungkapkan informasi pribadi atau personal, dan memenuhi kebutuhan diri masing-masing individu yang menerima pesan. Komunikasi ini biasanya terjadi di antara orang yang mengenal satu sama lain karena mengandung fakta-fakta *actual* (Badawi & Rahadi, 2021).

Keterlibatan kerja (*job involvement*) merupakan elemen esensial karena berfungsi untuk memperkuat dan meningkatkan kolaborasi antarindividu, sekaligus mendorong efektivitas kinerja dalam organisasi. Keterlibatan ini juga diartikan sebagai serangkaian

pengalaman peran yang, apabila dikelola dengan tepat dan terstruktur (Rantung *et al.*, 2023).

Secara efektif, komunikasi antarpribadi membentuk dan mempertahankan hubungan kerja yang positif di antara pekerja. Pekerja yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik cenderung menunjukkan tingkat kerja sama yang lebih tinggi, atau kooperasi, mampu menghargai perbedaan pendapat, dan mampu memahami pendapat rekan kerja atau kolega mereka. Kondisi ini meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang damai (Suhairi *et al.*, 2023)

Dari beberapa tujuan dan fungsi diatas, dapat ditarik Kesimpulan bahwa salah satu tujuan dan fungsi komunikasi interpersonal adalah untuk membangun hubungan yang efektif antara individu melalui pertukaran pikiran, informasi, dan perasaan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional masing-masing pihak.

Komunikasi interpersonal sangat penting untuk menciptakan kerja sama yang baik, meningkatkan keterlibatan kerja, dan meningkatkan pemahaman dan kerja sama antar individu di lingkungan organisasi ataupun Perusahaan.

### 3. Tahap-Tahap Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang baik juga berkontribusi perusahaan dan pekerja yang inovatif, menurut (Febrianti *et al.*,

2025) membagi tahap dalam komunikasi interpersonal menjadi beberapa bagian, diantaranya:

a) Interaksi Sosial

Dalam suatu kelompok, interaksi antar individu sangat penting untuk membangun pemahaman yang mendalam dan pengakuan timbal balik di antara anggota kelompok. Anggota kelompok dapat berbagi pengalaman dan menginternalisasi prinsip kolektif yang sama melalui komunikasi yang efektif. Proses berbagi memperkuat ikatan emosional dan sosial dan merupakan dasar penting untuk mencapai kohesi dan tujuan bersama dalam kelompok.

b) Kesamaan Tujuan

Ada kesamaan minat, tujuan, atau kepentingan di antara pekerja yang membentuk identitas kolektif. Kesamaan tujuan ini berfungsi sebagai katalisator untuk membangun rasa kepemilikan yang kuat. Rasa kepemilikan ini pada gilirannya akan meningkatkan kohesi kelompok, atau daya rekat internal, yang sangat penting untuk mencapai sinergi dan kerja sama yang efektif.

c) Norma dan Nilai Bersama

Secara alami, norma dan nilai-nilai kolektif yang dianut dan dipegang bersama akan muncul dari interaksi terus-menerus di antara anggota kelompok. Konsensus kolektif ini kemudian

berfungsi sebagai landasan utama untuk mengatur perilaku dan interaksi sosial internal kelompok. Mereka juga menentukan cara mereka berinteraksi atau berkomunikasi dengan kelompok lain di lingkungan luar. Oleh karena itu, proses interaksi berulang sangat penting untuk membangun kerangka budaya dan operasi sebuah kelompok.

d) Pengalaman Bersama

Identitas kelompok sangat diperkuat oleh pengalaman yang dibuat secara kolektif, seperti mengambil bagian dalam kegiatan sosial atau menyelesaikan proyek kelompok. Membentuk kenangan dan sejarah bersama dibantu oleh kegiatan bersama ini. Memori dan sejarah ini akhirnya terinternalisasi dan menjadi bagian penting dari identitas kolektif kelompok tersebut. Oleh karena itu, pengumpulan pengalaman yang menguntungkan berfungsi sebagai dasar yang mendukung rasa ikatan kelompok dan ciri khasnya.

4. Hambatan dalam Komunikasi Interpersonal

Terdapat empat jenis hambatan komunikasi yang efektif yang telah dibagi oleh (Yuliana & Rahadi, 2021) yaitu hambatan proses, hambatan fisik, hambatan semantik dan hambatan psikososial:

a) Hambatan Proses

Faktor gangguan memainkan peran penting sebagai penghambat proses. Karena sinyal yang buruk, suara yang

terputus-putus, suara yang tidak jelas atau pelafalan yang tidak jelas, dan kamera telepon yang buram, ekspresi wajah individu tersebut tidak jelas. Akibatnya, proses komunikasi tidak berjalan dengan lancar.

b) Hambatan Fisik

Hambatan fisik dalam komunikasi dapat mencakup keterbatasan fisik yang melekat pada individu atau kendala komunikasi nonverbal. Namun, dalam konteks pandemi dan penerapan jarak fisik, atau jarak fisik, hambatan ini lebih mengacu pada terbatasnya kontak fisik. Tidak dapat berinteraksi secara fisik dapat menyebabkan rasa kehilangan yang sangat besar bagi beberapa orang yang terbiasa menggunakan sentuhan (seperti sentuhan halus) sebagai cara penting untuk membangun hubungan emosional dengan orang lain. Oleh karena itu, menjaga jarak fisik menyebabkan defisit yang signifikan dalam jangkauan komunikasi non verbal yang sangat penting.

c) Hambatan Semantik

Hambatan semantik adalah masalah yang disebabkan oleh tata bahasa dan kata-kata yang dipilih oleh pengirim pesan. Penggunaan bahasa yang disingkat, penggunaan istilah modern yang tidak umum, penggunaan huruf kapital yang menyimpang dari standar bahasa baku, atau penggunaan bahasa asing yang

tidak dipahami oleh lawan bicara adalah beberapa contoh hambatan yang sering muncul dalam konteks komunikasi digital yang mengandalkan jarak fisik (*physical distancing*).

d) Hambatan Psikososial

Hambatan psikososial dianggap sebagai hambatan utama dalam komunikasi interpersonal. Keadaan psikologis dan emosi seseorang secara signifikan memengaruhi hambatan ini. Tingkat emosi orang yang menerima pesan dapat sangat menentukan apakah pesan tersebut akan diterima secara akurat dan dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan sebenarnya dari komunikasi. Oleh karena itu, komponen internal seperti *mood*, prasangka, atau tingkat stres individu sangat penting untuk keberhasilan dan kegagalan transmisi pesan.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja**

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Lelah, juga dikenal sebagai kelelahan, adalah suatu kondisi yang bersifat subjektif dan dirasakan secara unik oleh setiap orang. Kelelahan dapat datang dalam berbagai bentuk, tetapi yang paling umum adalah hilangnya efisiensi dan penurunan yang signifikan pada kapasitas kerja dan ketahanan fisik. Kelelahan dapat disebabkan oleh berbagai sumber, yang mungkin terkait secara langsung dengan tuntutan pekerjaan, gaya hidup, atau kombinasi keduanya (Wayan *et al.*, 2020).

Kelelahan kerja (*occupational fatigue*) merupakan isu yang lazim ditemui pada pekerja dan menjadi permasalahan umum di lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga kesehatan dan kinerja tenaga kerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan kelelahan sebagai elemen penting (Agustin *et al.*, 2021).

Kelelahan kerja (*occupational fatigue*) didefinisikan sebagai suatu pola keadaan yang secara umum dialami oleh setiap individu ketika mereka tidak lagi sanggup atau memiliki keterbatasan kapasitas untuk melanjutkan kegiatan secara efektif. Kelelahan kerja adalah fenomena yang kompleks yang timbul dari faktor biologis terkait proses kerja itu sendiri, namun juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Contoh dari faktor internal yang memicu kelelahan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak memadai (tidak kondusif), sementara faktor eksternal utamanya mencakup berbagai jenis masalah psikososial yang dihadapi oleh pekerja (Sesrianty & Marni, 2021)

Kelelahan kerja (*occupational fatigue*) didefinisikan sebagai kondisi di mana terjadi pelemahan aktivitas secara menyeluruh, penurunan motivasi, dan kelelahan fisik yang menghambat individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif. Ketika seseorang mengalami kelelahan kerja mereka mengalami penurunan aktivitas secara keseluruhan, kurangnya dorongan, dan

kelelahan fisik yang menghambat mereka untuk melakukan tugas pekerjaan mereka secara efektif (Darmayanti *et al.*, 2021)

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja (*occupational fatigue*) sebagai kondisi dimana seorang pekerja merasa tidak termotivasi secara fisik, mental, dan fisik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka karena tuntutan pekerjaan lebih besar dari kemampuan tubuh dan pikiran mereka. Kelelahan kerja dapat menurunkan kinerja, meningkatkan risiko kesalahan, dan mengganggu kesehatan fisik dan mental karyawan jika tidak dikelola dengan baik.

## 2. Jenis-Jenis Kelelahan Kerja

Secara umum (Meliyani & Siregar, 2023) membagi jenis kelelahan kerja menjadi 2, yaitu:

### a) Kelelahan Kerja Otot

Suatu kondisi yang dicirikan oleh rasa nyeri pada otot atau tremor (getaran tak terkendali) disebut kelelahan otot. Kondisi ini terjadi karena kontraksi otot yang berulang selama proses kerja. Ini menyebabkan otot secara bertahap kurang mampu berfungsi. Penurunan kapasitas ini mengakibatkan penurunan kekuatan otot, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan efisiensi atau kegagalan dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang benar.

#### b) Kelelahan Kerja Umum

Di mana seorang individu mengalami penurunan drastis pada minat atau keinginan untuk bekerja, disebut kelelahan umum, yang juga dikenal sebagai kelelahan mental. Kondisi psikis-psikologis dan sistem persarafan individu adalah penyebab kelelahan ini, yang disebabkan oleh sejumlah variabel. Sifat pekerjaan yang monoton, intensitas kerja yang tinggi, kondisi fisik yang tidak mendukung, konflik internal yang berkelanjutan, ketidakjelasan tanggung jawab (ambiguitas peran), dan kekhawatiran yang mendalam (*anxiety*) yang dialami oleh individu adalah penyebab utamanya.

Selain 2 kelelahan kerja tersebut, (Linden *et al.*, 2021) seorang ahli mengemukakan jenis dari kelelahan kerja menjadi dua kategori:

#### a) Kelelahan Akut

Kelelahan akut adalah kondisi yang muncul setelah menjalani periode kerja yang ditandai dengan intensitas tinggi dan beban kognitif yang signifikan. Misalnya, harus menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang ketat, melakukan analisis data yang kompleks, atau bekerja dalam lingkungan yang menuntut fokus terus-menerus selama periode tertentu. Kondisi ini biasanya dimanifestasikan dengan penurunan konsentrasi yang signifikan, masalah dengan proses berpikir yang jernih, dan perasaan lelah,

yang secara signifikan menghambat produktivitas dalam jangka pendek.

b) Kelelahan Kronis

Kelelahan kronis didefinisikan sebagai kondisi yang persisten yang disebabkan oleh akumulasi stres kerja yang tidak tertangani secara efektif. Ini berbeda dari kelelahan akut, yang hanya bersifat transien. Fenomena ini sering terjadi pada orang yang terlalu banyak tekanan kerja tanpa memiliki kesempatan untuk beristirahat atau mengelola beban tugas mereka dengan baik. Kelelahan kronis dapat menyebabkan dampak jangka panjang yang serius, seperti sindrom lelah, depresi, kecemasan, dan berbagai gangguan kesehatan mental lainnya. Selain itu, itu dapat mengurangi konsentrasi dan dorongan untuk bekerja.

3. Gejala dan Indikator Kelelahan Kerja

Ketika seseorang melakukan pekerjaan yang berat tanpa jeda istirahat yang memadai, mereka dapat kelelahan kerja, yang berarti mereka kehilangan energi atau kehilangan energi. Sebuah pernyataan menekankan hubungan negatif ini: semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dipicu oleh beban kerja yang berat, semakin besar kemungkinan produktivitas kerja seseorang akan menurun secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidur yang cukup sangat penting untuk mempertahankan efisiensi kinerja dan mempertahankan energi (Putrisani *et al.*, 2023).

Akumulasi asam laktat dalam tubuh seringkali menyebabkan kelelahan akibat aktivitas fisik. Tubuh menghasilkan energi melalui pemecahan glikogen yang tersimpan dalam otot selama aktivitas fisik atau latihan. Selain menghasilkan energi, proses ini menghasilkan asam laktat sebagai produk sampingan. Asam laktat dapat mengganggu fungsi otot dan menyebabkan rasa lelah yang sangat parah. Fakta ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara produksi dan pengeluaran asam laktat sangat penting untuk menjaga tubuh bekerja dengan baik selama aktivitas berat (Komalig & Nicia Mamusung, 2020).

Satu keadaan di mana seseorang mengalami penurunan kemampuan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dan penurunan kemampuan fisik. Kondisi ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti gerakan pengulangan di tempat kerja, yang dapat menyebabkan berbagai gejala fisik dan psikologis. Secara kolektif, gejala ini berdampak pada kesehatan mental dan fisik, termasuk rasa lelah pada fisik, kehilangan energi, kurangnya motivasi, penurunan berat badan, nyeri otot, dan kurangnya konsentrasi (Kurniawan & Sirait, 2021).

Dari gejala dan indikator kelelahan kerja diatas, dapat di Tarik Kesimpulan bahwa secara umum, gejala dan indikator kelelahan kerja mencakup penurunan kemampuan fisik, mental, dan emosional yang ditandai dengan rasa lelah berlebihan, hilangnya energi,

berkurangnya motivasi, serta kesulitan dalam berkonsentrasi saat bekerja. Kondisi ini dapat muncul akibat aktivitas kerja yang berat, gerakan berulang, atau kurangnya waktu istirahat yang memadai.

Secara fisik, kelelahan kerja sering ditunjukkan melalui nyeri otot, penurunan daya tahan tubuh, gangguan tidur, dan berkurangnya kekuatan fisik, sedangkan secara psikologis ditandai dengan menurunnya semangat, meningkatnya rasa jenuh, dan gangguan fokus. Kombinasi gejala ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi kerja, serta berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental individu.

#### 4. Penyebab Kelelahan Kerja

Fenomena kelelahan kerja terjadi saat kapasitas fisik individu untuk mempertahankan performa optimal mengalami penurunan signifikan. Kondisi ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti pelaksanaan aktivitas yang bersifat repetitif, postur kerja yang cenderung tidak ergonomis, atau interval pemulihan yang tidak memadai setelah menyelesaikan tugas. Menurut secara spesifik, (Pramono, 2025) membagi beberapa pemicu utama yang berkontribusi terhadap munculnya kelelahan kerja dalam konteks lingkungan kerja mencakup:

##### a) Beban Kerja yang Berat

Pekerjaan yang membutuhkan banyak gerak, seperti mengangkat beban berat, berdiri untuk waktu yang lama, atau

melakukan gerakan repetitif tanpa jeda pemulihan yang cukup, dapat menyebabkan otot bekerja lebih banyak daripada yang mereka mampu lakukan.

b) Kurangnya Istirahat dan Pemulihan

Tubuh memerlukan waktu istirahat yang cukup untuk mengembalikan energi yang terkuras selama bekerja, terutama dalam pekerjaan yang melibatkan banyak aktivitas fisik. Kurangnya waktu pemulihan yang cukup setelah beban kerja yang berat mempercepat akumulasi kelelahan fisik, meningkatkan risiko cedera dan menurunkan daya tahan dan kapabilitas fisik secara keseluruhan. Kelelahan kronis adalah hasil utama dari sistem kerja shift panjang atau jadwal kerja yang tidak menentu, di mana pekerja sering kali memiliki sedikit waktu istirahat.

c) Kurangnya Kebugaran Fisik

Bagaimana seseorang dapat memenuhi tuntutan fisik di tempat kerja sangat bergantung pada tingkat kebugaran mereka. Jika dibandingkan dengan rekan kerja yang lebih kebugaran, orang dengan kondisi tubuh yang kurang baik akan lebih cepat kelelahan. Daya tahan fisik biasanya rendah bagi karyawan yang hidup sedentari atau jarang berolahraga. Akibatnya, mereka akan lebih cepat lelah saat melakukan tugas yang memerlukan kekuatan dan ketahanan tubuh yang berkelanjutan.

#### d) Kurangnya Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Kelelahan mental lebih sering terjadi pada karyawan yang tidak memperoleh dukungan yang memadai dari atasan atau rekan kerja mereka. Ini disebabkan oleh perasaan bahwa individu harus mengatasi seluruh tekanan kerja sendiri tanpa bantuan dari lingkungan kerja. Sebaliknya, dukungan sosial yang kuat di tempat kerja membantu melindungi diri dari stres. Karyawan merasa lebih dihargai dan terintegrasi dalam lingkungan kerja mereka ketika mereka berada dalam situasi seperti ini. Ini juga memungkinkan mereka untuk berbagi tugas dan menerima umpan balik yang bermanfaat.

#### 5. Dampak Kelelahan Kerja

Efektivitas pekerjaan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kelelahan kerja. Ada bukti bahwa kelelahan kerja tidak hanya mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat kesalahan yang dapat menyebabkan kecelakaan di tempat kerja. Rasa lelah, penurunan kewaspadaan, dan reaksi individu terhadap tekanan psikososial selama periode waktu tertentu dikenal sebagai kelelahan kerja. Kondisi ini biasanya mengurangi performa, motivasi, dan produktivitas karyawan. Meskipun kelelahan kerja sulit untuk didefinisikan secara tepat, dampaknya dapat dirasakan secara

langsung, jadi penilaiannya bergantung pada pengalaman pribadi karyawan (Taneo *et al.*, 2024).

Perasaan lelah akan muncul sebagai akibat dari akumulasi efek dari berbagai penyebab kelelahan tersebut di dalam tubuh. Jika tingkat kelelahan mencapai intensitas tinggi (berkadar demikian tinggi), seseorang dapat tidak lagi mampu melakukan aktivitas kerja, sehingga mereka harus menghentikannya. Manifestasi ini serupa dengan kelelahan fisik, yang memaksa tenaga kerja fisik untuk menghentikan aktivitas karena rasa lelah yang ekstrem, bahkan dapat menyebabkan mereka tertidur sebagai respons terhadap kelelahan yang berlebihan (Bintang *et al.*, 2025).

Banyak faktor eksternal dan internal, termasuk elemen fisik dan non-fisik, bertanggung jawab atas fenomena kelelahan kerja yang dialami pekerja. Hasil empiris menunjukkan bahwa beban kerja yang berat yang dibebankan perusahaan kepada setiap pekerja adalah penyebab utama perasaan lelah yang dialami karyawannya. Secara inheren, beban kerja yang berlebihan membatasi waktu istirahat karyawan. Tekanan kerja yang menyebabkan kelelahan juga dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi menurunkan produktivitas kerja karyawan dan memburukkan kesehatan fisik mereka (Regina *et al.*, 2025)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas dan kualitas kinerja karyawan. Kelelahan kerja yang disebabkan oleh tekanan psikososial, beban kerja berlebihan, dan kurangnya waktu istirahat juga dapat menurunkan kewaspadaan, motivasi, dan produktivitas. Selain itu, kelelahan kerja juga dapat meningkatkan risiko kesalahan, kecelakaan kerja, dan gangguan kesehatan fisik.

## **E. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons afektif yang mendukung atau tidak mendukung di dalam diri karyawan, yang terkait erat dengan lingkungan kerja mereka dan keadaan internal mereka sendiri. Secara umum, kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaan dan peran mereka, termasuk interaksi mereka dengan rekan kerja dan atasan. Tingkat kepuasan kerja akan berbeda-beda pada setiap orang karena masing-masing individu memiliki sistem nilai-nilai yang dianut dan berlaku pada dirinya sendiri (Nurhandayani, 2022).

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai kondisi emosional yang terdiri dari perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang membantu karyawan melihat dan mengevaluasi pekerjaan mereka. Secara umum, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai refleksi perasaan seorang individu, baik yang menunjukkan

kesenangan atau ketidaksenangan, terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Salsabila & Suryawan, 2021).

Berdasarkan pemahaman ini, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional atau afektif yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan merasa senang, nyaman, dan menghargai pekerjaannya. Penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan sosial, dan kesesuaian antara harapan pribadi dengan apa yang dihadapi, menyebabkan kepuasan ini. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh hal-hal di luar pekerjaan, seperti keadaan organisasi, tetapi juga oleh hal-hal di dalam diri seseorang, seperti prinsip, kebutuhan, dan cara mereka melihat pekerjaan mereka.

## 2. Dampak Kepuasan Kerja pada Stress Kerja

Karyawan yang mengalami banyak tekanan kerja atau beban organisasi cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan yang merasa tidak puas cenderung kurang memiliki kemampuan untuk mengendalikan tekanan yang mereka alami. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tinggi, yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan dukungan yang memadai, stres kerja akan lebih rendah, yang berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan (Hidayati *et al.*, 2023).

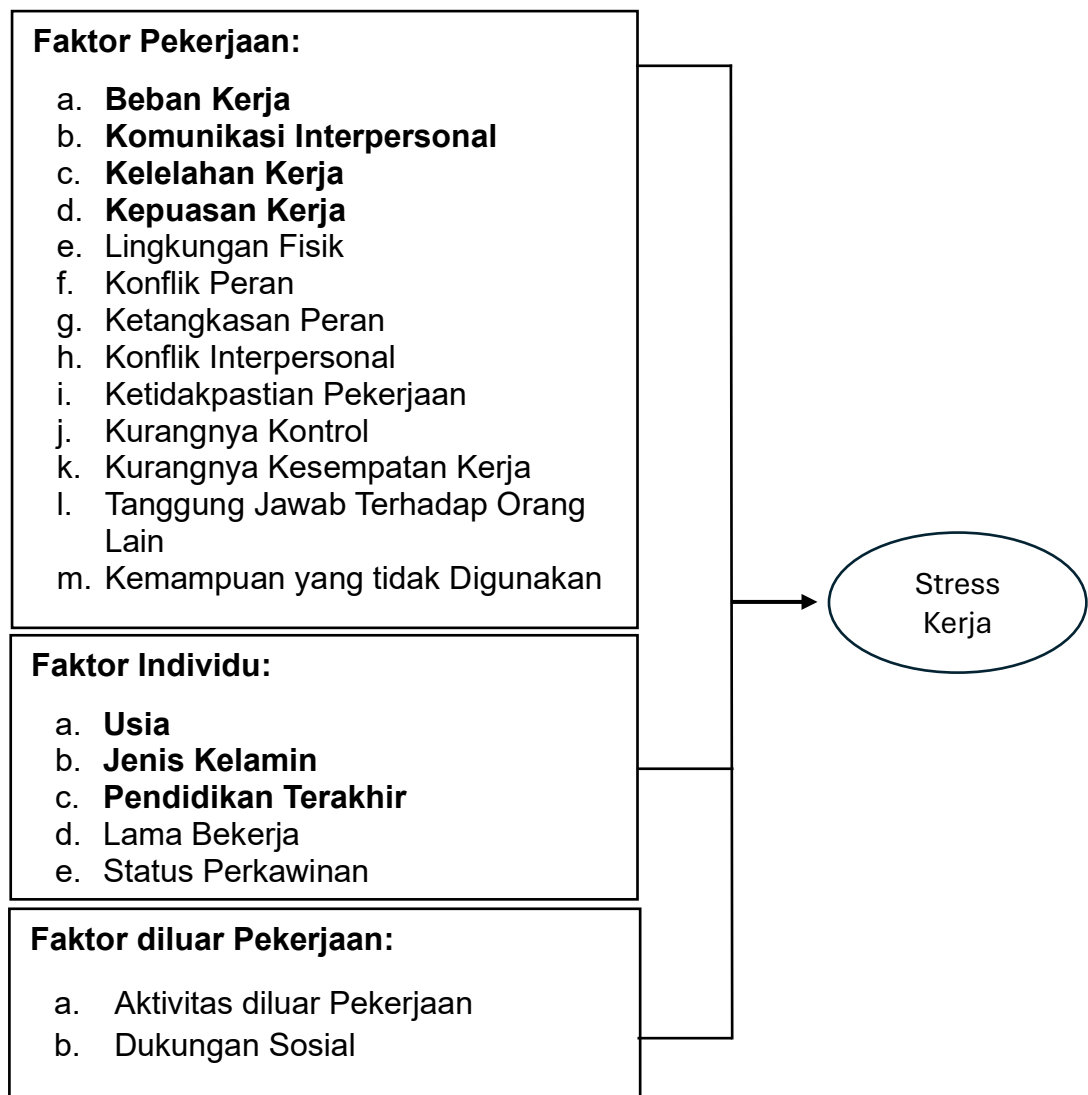
Ketika karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang disebabkan oleh hal-hal seperti kurangnya waktu perjalanan (komutasi), mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), dan memiliki tempat kerja yang lebih *fleksible*, mereka juga mengalami penurunan tekanan kerja dan stress (Bloom *et al.*, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap tingkat stres kerja; dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, semakin rendah tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja.

Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mampu mengelola tekanan, menyesuaikan diri dengan tuntutan perusahaan, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

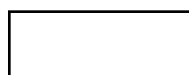
Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena beban kerja yang berat, tekanan organisasi, atau kurangnya dukungan di lingkungan kerja mereka, stres kerja akan meningkat dan berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja mereka.

## F. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Teori *Demand-Control-Support* (Karasek, 1979) dan teori *burnout* (Maslach & Jackson, 1981)

### Keterangan:



= Mempengaruhi



= Dipengaruhi



= Berpengaruh

## G. Tabel Sintesa

**Tabel 2. 1**  
**Tabel Sintesa**

| Peneliti                                                                                                  | Judul Penelitian                                                                                                 | Metode Penelitian                                                                                      | Variabel                                                                                                                                         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Esra Margaret Singa, Aaltje Ellen Manampiring dan Jeini Ester Nelwan<br><br>(Singal <i>et al.</i> , 2020) | Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara | Penelitian ini termasuk studi observasional dengan rancangan penelitian <i>cross sectional study</i> . | Variabel dalam penelitian ini yaitu umur, status pernikahan, pendapatan, masa kerja dan beban kerja, dengan variabel dependen yaitu stres kerja. | Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara umur dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,031$ , terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,004$ , terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,003$ , tidak terdapat hubungan yang bermakna antara status pernikahan dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,077$ dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pendapatan dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,473$ . Hasil analisis secara multivariat menunjukkan beban kerja ( $p = 0,002$ ; OR = 21,667) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. |

| Peneliti                                                                   | Judul Penelitian                                                                                         | Metode Penelitian                                                                                                       | Variabel                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Yulia Handayani, Hidayat, Suharni A. Fachrin<br><br>(Fachrin et al., 2022) | Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt.Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep      | Jenis penelitian ini adalah penelitian observational analitikdengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional study</i> | Variabel dalam penelitian ini yaitu kebisingan, konflik kerja, umur, pengembangan diri, stress kerja. | Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja ( $p=0,018$ ), ada hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja ( $p=0,011$ ), ada hubungan antara umur dengan stres kerja ( $p=0,024$ ), serta tidak ada hubungan antara pengembangan diri dengan stres kerja ( $p=0,330$ ). Penelitian ini menyarankan agar para pekerja dibagikan workshop agar selalu menggunakan alat pelindung diri, menjaga kekompakan, berolahraga untuk menghindari stres dan perlu adanya pelatihan kerja bagi karyawan. |
| Veza Azteria, Rahmania Dwi Hendarti<br><br>(Azteria & Hendarti, 2020)      | Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja pada Perawat Rawat Inap di RS X Depok Pada Tahun 2020 | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> .                                    | Beban Kerja, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Shift kerja.                                                  | Hasil penelitian dari uji statistik Chi Square menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja ( $p = 0,000$ ), jenis kelamin ( $p = 0,003$ ), shift kerja ( $p = 0,001$ ) dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS X Pada Tahun 2020 dan tidak                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

| Peneliti                                                                  | Judul Penelitian                                                   | Metode Penelitian                 | Variabel                                                                                                                 | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                           |                                                                    |                                   |                                                                                                                          | terdapat hubungan antara masa kerja ( $p = 0,354$ ) dengan stress kerja. Diharapkan RS X agar dapat menambahkan sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat stress kerja pada perawat di ruang rawat inap.                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Maximilianus Dasril Samura, Finency Sitompul<br>(Samura & Sitompul, 2020) | Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan | Pendekatan <i>Cross Sectional</i> | Umur, masa kerja, kemampuan yang tidak digunakan, hubungan interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, dan dukungan social. | asil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah variabel kemampuan yang tidak digunakan ( $p = 0,028$ ), hubungan interpersonal ( $p = 0,010$ ) dan ketidakpastian pekerjaan ( $p = 0,013$ ). Dari ketiga variabel tersebut, variabel yang paling dominan atau berpengaruh dengan stres kerja adalah variabel hubungan interpersonal ( $p = 0,015$ ) yang diperoleh menggunakan analisis multivariat <i>Logistic Regression</i> . |
| Rahmi Pramulia Fitri, Nurlaili, Suryani, Roza Asnel                       | Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di | Kuantitatif dengan Pendekatan     | Beban kerja, masa kerja, umur, jenis kelamin.                                                                            | Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021, tentang Faktor-Faktor Yang                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| Peneliti                                                                                                           | Judul Penelitian                                                                            | Metode Penelitian                              | Variabel                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Fitri <i>et al.</i> , 2021)                                                                                       | Kantor Kementerian Agama Kota Dumai                                                         | <i>Cross Sectional</i>                         |                                                      | Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: Didapatkan bahwa yang mengalami stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai sebanyak 32 responden (68,1%).                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Farhan Hakiki, Ira Marti Ayu, Ade Heryana, Cut Alia Keumala, Desyawati Utami.<br><br>(Hakiki <i>et al.</i> , 2023) | Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bidang Fabrikasi Di Pt X Tahun 2022 | Desain penelitian yaitu <i>cross-sectional</i> | Tuntutan tugas, umur, masa kerja, status perkawinan. | Hasil univariat menunjukkan proporsi tertinggi yaitu pekerja mengalami stress tinggi sebanyak 36 pekerja (72,0%), merasakan tuntutan tugas tinggi sebanyak 31 pekerja(62,0%), memiliki umur berisiko sebanyak 39 pekerja (78,0%), memiliki masa kerja baru sebanyak 38 pekerja (76,0%), dan sudah kawin sebanyak 44 pekerja (88,0%). Hasil bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara tuntutan tugas (PR=1,84, CI 95% (1,12 3,01), dan umur (PR=3,10, CI 95% (1,17 – 8,22) terhadap stres kerja. Selain itu juga ditemukan tidak adanya hubungan antara masa |

| Peneliti                                                         | Judul Penelitian                                                                                                 | Metode Penelitian                                             | Variabel                                                                        | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                  |                                                                                                                  |                                                               |                                                                                 | kerja (PR=1,38 CI 95% (0,88 – 2,85) dan status perkawinan (PR=1,50 CI 95% (0,66 – 3,40) terhadap stres kerja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Zulfikar Lating, Rislana Soumena<br><br>(Lating & Soumena, 2021) | Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawatdiruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Namrole | Studi analitik dengan pendekatan <i>cross sectional study</i> | Usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, masa kerja, beban kerja, denyut nadi. | Metode analisis data menggunakan uji bivariat dan uji kolerasi Chi-square pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Hasil. Dari hasil penelitian di peroleh bahwa ada hubungan beban kerja dengan stres kerja $p = 0,000$ ( $p < \alpha = 0,05$ ). Kesimpulan. Ada hubungan Pendidikan dengan stres kerja $p = 0,000$ ( $p < \alpha = 0,05$ ). Tidak ada hubungan pendidikan terakhirdengan stres kerja $p = 0,459$ ( $p > \alpha = 0,05$ ). |
| Putri Samri, Ikhrum Hardi, Haeruddin<br><br>(Hardi et al., 2023) | Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pekerja Bagian Produksi Di Pt. Industri Kapal Indonesia Makassar     | Penelitian kuantitatif dengan metode <i>cross sectional</i>   | Masa kerja, beban kerja, kebisingan, konflik kerja.                             | Teknik pengambilan data uji kolerasi <i>Chi-square</i> pada program SPSS dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Ada hubungan antara kebisingan dengan stress kerja ( $p=0,005$ ), Tidak ada hubungan antara konflik kerja dengan stress                                                                                                                                                                                                 |

| Peneliti                                                                  | Judul Penelitian                                                                                                                                     | Metode Penelitian                                                                                          | Variabel                                         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                           |                                                                                                                                                      |                                                                                                            |                                                  | kerja ( $p=0,460$ ), Ada hubungan antara umur dengan stress kerja ( $p=0,015$ ), Tidak ada hubungan masa kerja dengan stress kerja ( $p=0,172$ ), Ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja ( $p=0,000$ ) pada pekerja bagian produksi di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar. Hendaknya perusahaan menyediakan fasilitas alat pelindung untuk kebisingan seperti <i>ear muff</i> untuk setiap operator mesin maupun kepada tamu yang berkunjung di area kebisingan. |
| Syaiful Bahri, Oktaviani Nurmallasary<br><br>(Bahri & Nurmallasary, 2022) | Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pt. Jaya Semanggi Enjiniring Di Proyek Pembangunan Gedung Rsud Bogor Utara Tahun 2021 | Penelitian deskriptik analitik dengan desain penelitian <i>Cross sectional</i> dan pendekatan kuantitatif. | Usia, Pendidikan, lama kerja, beban kerja, gaji. | Hasil penelitian bahwa usia memperoleh ( $p-value$ 0.746) menyatakan tidak ada hubungan, pendidikan ( $p-value$ 0.490) menyatakan tidak ada hubungan, lama kerja ( $p-value$ 0.018), beban kerja ( $p-value$ 0.009), gaji ( $p-value$ 0.009) menyatakan adanya hubungan dengan stres kerja. Saran untuk perusahaan ialah perusahaan dapat mengidentifikasi                                                                                                                                      |

| Peneliti                          | Judul Penelitian                                                                                            | Metode Penelitian                                                                                          | Variabel                                     | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   |                                                                                                             |                                                                                                            |                                              | pekerja yang memiliki keluhan atau kesulitan dalam mengelola sumber stres akibat kerja agar dapat segera ditangani dan menghindari adanya penurunan produktivitas kerja.                                                                                                                               |
| Eric Hermawan<br>(Hermawan, 2022) | Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile<br>Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja | Penelitian deskriptik analitik dengan desain penelitian <i>Cross sectional</i> dan pendekatan kuantitatif. | Lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja. | Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. Baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh dalam persen (%) untuk lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (secara terpisah adalah 37,8 %, 41,2 % dan 20,1 %. Sedangkan pengaruh dalam % secara bersama-sama adalah 44,8%. |

### **BAB III**

#### **KERANGKA KONSEP**

##### **A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti**

Berdasarkan tinjauan Pustaka yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, yang merupakan landasan teoritik dalam penyusunan kerangka konsep ini maka telah diidentifikasi beberapa variabel independen dan dependen yang dianggap sebagai faktor yang berhubungan dengan stress kerja. Berikut uraian masing-masing variable yang akan diteliti sebagai berikut:

###### **1. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut (Mahawati *et al.*, 2021).

###### **2. Komunikasi Interpersonal**

Interaksi alami antara dua orang dalam hubungan tertentu disebut komunikasi interpersonal. Dari sudut pandang situasional, jenis komunikasi ini secara khusus melihat proses interaksi di mana rekan kerja bertukar informasi secara bersamaan, baik secara verbal maupun nonverbal (Anggraini *et al.*, 2022).

###### **3. Kelelahan Kerja**

Kelelahan kerja (*occupational fatigue*) merupakan isu yang lazim ditemui pada pekerja dan menjadi permasalahan umum di lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga kesehatan dan

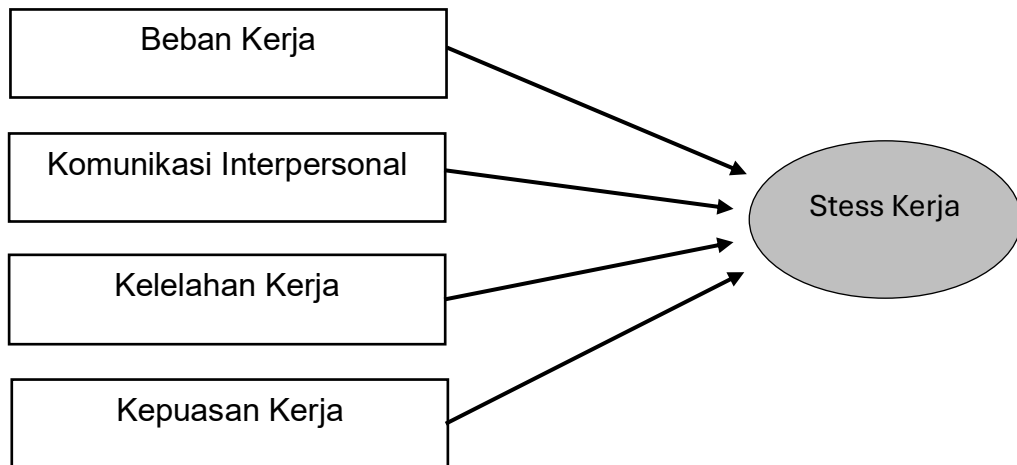
kinerja tenaga kerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan kelelahan sebagai elemen penting (Agustin *et al.*, 2021)

#### 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons afektif yang mendukung atau tidak mendukung di dalam diri karyawan, yang terkait erat dengan lingkungan kerja mereka dan keadaan internal mereka sendiri (Nurhandayani, 2022).

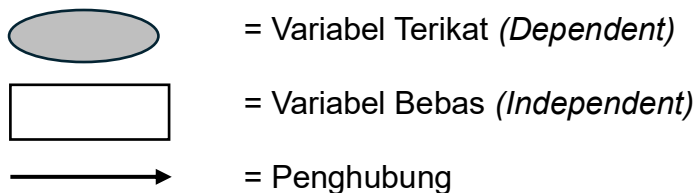
Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana keempat faktor tersebut mempengaruhi stres kerja pada pekerja bagian office di PT. Graha Bintang Sumaindo tahun 2026.

## B. Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

### Keterangan:



## C. Hipotesis

### 1. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo.
- b. Ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo.
- c. Ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo.
- d. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo.

## 2. Hipotesis Nol (H0)

- a. Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo
- b. Tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo.
- c. Tidak ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo.
- d. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo.

## D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

### 1. Stress Kerja

#### a. Definisi Operasional

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang, karyawan dengan stress kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya.

Kondisi ini bisa diukur dengan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS) yang dikembangkan oleh Cohen dan Williamson (1988) yang berjumlah 10 pertanyaan, yang dibagi menjadi stress kerja ringan, stress sedang dan stress kerja berat. Instrumen ini menggunakan skala dikotomis dengan pilihan jawaban Ya (Y) dan Tidak (X).

b. Kriteria Objektif

Jumlah pertanyaan = 10

Skala Dikotomis = Ya (Y) dan Tidak (X)

Skor Tertinggi = 1

Skor Terendah = 0

Sehingga kategori tersebut dilakukan dengan penilaian sebagai berikut:

Stress Ringan : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 0-3 (0-33%)

Stress Sedang : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 4-6 (34-66%)

Stress Berat : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 7-10 (67-100%)

2. Beban Kerja

a. Definisi Operasional

Beban kerja adalah jumlah tanggung jawab, tekanan, dan tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan dalam periode tertentu yang disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mentalnya.

Kondisi ini bisa diukur dengan kuesioner yang diadaptasi dari instrument yang digunakan dalam penelitian Seprizal Wira Saputra & Doni Marlius (2024) dan Wibowo (2017), terdiri atas 10 butir pertanyaan, yang mengkategorikan beban kerja menjadi

beban kerja ringan, dan beban kerja berat. Dengan skala *Likert* 5 poin yaitu, Sangat Tidak Setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu (skor 3), setuju (skor 4) dan sangat setuju (skor 5).

b. Kriteria Objektif

Jumlah pertanyaan = 10

Skala *Likert* = 1-5

Skor Tertinggi = jumlah pertanyaan × bobot tertinggi  
=  $10 \times 5 = 50$  (100%)

Skor Terendah = jumlah pertanyaan × bobot terendah  
=  $10 \times 1 = 10$  (20%)

Skor Antara = skor tertinggi – skor terendah  
=  $100\% - 20\% = 80\%$

Skala Interval =  $\frac{\text{skor antara}}{\text{kategori}}$   
 $\frac{80\%}{2} = 40\%$

Sehingga kategori tersebut dilakukan dengan penilaian sebagai berikut:

Beban kerja Ringan : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 10-29 (<60%)

Beban kerja Berat : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 30-50 (>60%)

### 3. Komunikasi Interpersonal

#### a. Definisi Operasional

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, perasaan, dan gagasan antara dua orang atau lebih yang berlangsung secara tatap muka maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk menciptakan pemahaman, hubungan yang harmonis, dan kerja sama yang efektif di lingkungan kerja.

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dikembangkan berdasarkan penelitian oleh Ngalimun (2018). Instrumen ini memiliki 10 butir pertanyaan dengan mengkategorikan komunikasi interpersonal menjadi komunikasi interpersonal kurang dan komunikasi interpersonal cukup, dengan skala *Likert* 5 poin yaitu, tidak pernah (skor 1), jarang (skor 2), kadang-kadang (skor 3), sering (skor 4) dan sangat sering (skor 5).

#### b. Kriteria Objektif

Jumlah pertanyaan = 10

Skala Likert = 1-5

Skor Tertinggi = jumlah pertanyaan × bobot tertinggi  
=  $10 \times 5 = 50$  (100%)

Skor Terendah = jumlah pertanyaan × bobot terendah  
=  $10 \times 1 = 10$  (20%)

Skor Antara = skor tertinggi – skor terendah

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

Skala Interval =  $\frac{\text{skor antara}}{\text{kategori}}$

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

Sehingga indikator tersebut dilakukan dengan penilaian sebagai berikut:

Komunikasi Interpersonal kurang : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 10-29 (<60%)

Komunikasi Interpersonal cukup : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 30-50 (>60%)

#### 4. Kelelahan Kerja

##### a. Definisi Operasional

Kelelahan kerja adalah suatu kondisi penurunan kapasitas fisik maupun mental akibat aktivitas kerja yang berlebihan atau dilakukan terus-menerus tanpa istirahat yang cukup.

Instrumen pengukuran menggunakan *Subjective Self Rating Test* (SSRT) yang dikembangkan oleh *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) dan telah digunakan secara luas dalam penelitian (Putrisani, Nugraha & Herwanto, 2023).

Instrumen ini terdiri dari 20 pertanyaan setiap pernyataan dijawab berdasarkan frekuensi keluhan yang dirasakan, dan

mengkategorikan kelelahan kerja menjadi kelelahan kerja ringan dan kelelahan kerja berat, dengan skala *Likert* 4 poin yaitu, Tidak Pernah (skor 1), Kadang-kadang (skor 2), Sering (skor 3), dan sangat sering (skor 4).

b. Kriteria Objektif

Jumlah pertanyaan = 20

Skala Likert = 1-4

Skor Tertinggi = jumlah pertanyaan × bobot tertinggi  
 $= 20 \times 4 = 80$  (80%)

Skor Terendah = jumlah pertanyaan × bobot terendah  
 $= 20 \times 1 = 20$  (20%)

Skor Antara = skor tertinggi – skor terendah  
 $= 80\% - 20\% = 60\%$

Skala Interval =  $\frac{\text{skor antara}}{\text{kategori}}$   
 $\frac{60\%}{2} = 30\%$

Sehingga indikator tersebut dilakukan dengan penilaian sebagai berikut:

Kelelahan kerja Ringan : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 20-49 (<50%)

Kelelahan kerja Berat : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 50-80 (>50%)

## 5. Kepuasan Kerja

### a. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan penghargaan mereka terpenuhi di tempat kerja.

Instrumen diadaptasi dari penelitian Rosita (2019) dan Seprizal Wira Saputra & Doni Marlius (2024). Terdiri atas 10 butir pertanyaan dengan mengkategorikan kepuasan kerja menjadi kepuasan rendah dan kepuasan kerja tinggi, dengan skala *Likert* 5 poin yaitu, Sangat Tidak Setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu (skor 3), setuju (skor 4) dan sangat setuju (skor 5).

### b. Kriteria Objektif

Jumlah pertanyaan = 10

Skala *Likert* = 1-5

Skor Tertinggi = jumlah pertanyaan × bobot tertinggi  
=  $10 \times 5 = 50$  (100%)

Skor Terendah = jumlah pertanyaan × bobot terendah  
=  $10 \times 1 = 10$  (20%)

Skor Antara = skor tertinggi – skor terendah  
=  $100\% - 20\% = 80\%$

Skala Interval =  $\frac{\text{skor antara}}{\text{kategori}}$

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

Sehingga kategori tersebut dilakukan dengan penilaian sebagai berikut:

Kepuasan Kerja Rendah : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 10-29 (<60%)

Kepuasan Kerja Tinggi : memenuhi kategori bila skor total jawaban responden 30-50 (>60%)

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada karyawan bagian *office* di PT.Graha Bintang Sumaindo Tahun 2026.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT.Graha Bintang Sumaindo yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami No.28, Bira, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

#### **C. Populasi**

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan tetap bagian office di PT.Graha Bintang Makassar yang berjumlah 70 orang.

#### **D. Sampel**

Sampel yang diambil adalah jumlah populasi pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar, sebanyak 70 orang.

#### **E. Cara Pengambilan Sampel**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang diambil merupakan karyawan tetap bagian *office* di PT.Graha Bintang Sumaindo.

## **F. Pengumpulan Data**

### **1. Studi Kepustakaan**

Metode ini dilakukan dengan mengutip pendapat dari berbagai sumber internet, buku, jurnal, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

### **2. Observasi**

Teknik observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung perilaku dan aktivitas responden di lokasi penelitian yaitu di PT. Graha Bintang Sumaindo.

### **3. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan ataupun pernyataan pada responden.

## **G. Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang didapatkan oleh peneliti dengan pengamatan langsung pada lokasi penelitian. Data primer dari penelitian ini yaitu hasil dari pengukuran menggunakan kuesioner dan dokumentasi pada karyawan di PT.Graha Bintang Sumaindo tahun 2026.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data dari sumber penelitian yang relevan, baik diperoleh melalui buku, jurnal, skripsi serta informasi yang berkaitan dengan penelitian ini (UMI, 2025).

## H. Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Pengolahan Data

- a. *Editing*, yaitu proses yang dilakukan untuk mengecek atau memeriksa kelengkapan pengisian kuesioner, jika ada jawaban yang belum lengkap maka perlu dilakukan pengambilan data ulang untuk melengkapi jawaban.
- b. *Coding*, yaitu proses merubah data atau jawaban dari kuesioner dan hasil pengukuran yang berbentuk huruf menjadi kode-kode angka.
- c. *Entry Data*, yaitu proses memasukkan data dari kuesioner kedalam program komputer.
- d. *Cleaning*, yaitu proses pengecekan kembali data yang sudah di *entry* apakah ada kesalahan atau tidak, jika ada maka dapat dilakukan pembetulan atau koreksi lagi.
- e. Tabulasi Data, dengan bantuan SPSS, proses pengolahan data dapat dengan mudah dilakukan sesuai dengan variabel yang diteliti dan kebutuhan analisis.

### 2. Analisis Data

- a. Analisis Univariat, digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden, termasuk distribusi beban kerja, komunikasi interpersonal, kelelahan kerja, kepuasan kerja.
- b. Analisis Bivariat, dilakukan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan karakteristik tiap *variable* dari hasil penelitian untuk

Melihat hubungan antara *variable* independen dengan *variable* dependen.

#### **I. Penyajian Data**

Data yang diolah, disajikan dalam bentuk tabel atau grafik yang kemudian diinterpretasikan menjadi kesimpulan tentang faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada Karyawan di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar.

#### **J. Langkah-langkah Penelitian**

##### **1. Tahap Persiapan**

Tahap persiapan meliputi menentukan Lokasi sampel penelitian dan pengurusan surat izin sebelum melakukan penelitian.

##### **2. Tahap Pelaksanaan**

Tahap ini meliputi kegiatan pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data dengan melakukan wawancara responden atau pengisian kuesioner.

##### **3. Tahap Akhir**

Tahap akhir yang dilakukan yaitu analisis data dari data yang telah dikumpulkan dan diolah baik melalui metode yang telah ditetapkan.

#### **K. Organisasi Penelitian**

Nama : Nur Hikmah

Nim : 14120220012

Pembimbing 1 : Mansur Sididi, SKM.,M.Kes

Pembimbing 2 : Ayu Puspitasari, SKM.,M.Kes

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah PT.Graha Bintang Sumaindo**

*Olympic Furniture Group* merupakan grup perusahaan manufaktur furnitur di Indonesia yang menaungi berbagai merek furnitur, dengan perusahaan induk utama yaitu PT. Graha Multi Bintang. Grup ini dikenal memproduksi furnitur berbahan kayu olahan maupun plastik melalui beberapa lini dan anak usaha.

Sementara itu, PT. Graha Bintang Sumaindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri plastic. PT Graha Bintang Sumaindo tercatat sebagai anak perusahaan resmi maupun bagian struktural dari *Olympic Furniture Group* atau PT. Graha Multi Bintang, terdapat indikasi keterkaitan bisnis dalam sektor produksi furnitur plastik, khususnya yang berkaitan dengan merek *Olymplast*, yang dikenal sebagai lini furnitur plastik yang berasosiasi dengan *Olympic*.

PT Graha Bintang Sumaindo adalah sebuah perseroan terbatas (PT) yang terdaftar secara resmi di Indonesia dengan nomor pendaftaran resmi di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (AHU) Kementerian Hukum dan HAM RI dengan nomor registrasi 1220278. Perusahaan ini beralamat di Jalan Ir. Sutami, kawasan pergudangan di Makassar dan bergerak di industri polimer, plastik,

dan karet, terutama yang terkait dengan produksi furnitur berbahan plastik.

Salah satu tonggak utama dalam sejarah operasional PT. Graha Bintang Sumaindo adalah pembukaan pabrik injeksi plastik di Makassar pada 16 Oktober 2022. Pabrik ini merupakan fasilitas produksi ketiga setelah pabrik-pabrik di Lamongan dan Palembang, yang fokus memproduksi furnitur plastik dan produk houseware dengan merek *Olymplast* — lini yang dikenal luas di pasar furnitur plastik dan memiliki keterkaitan dengan merek furnitur *Olympic*.

Pendirian pabrik ini disambut oleh pemerintah setempat (termasuk Wali Kota Makassar) yang berharap keberadaannya dapat memberikan dampak positif bagi ekonomi lokal, antara lain dengan membuka peluang kerja bagi masyarakat setempat dan menyerap limbah plastik melalui kerja sama dengan bank sampah yang mengumpulkan bahan baku daur ulang.

## 2. Letak Geografis

PT. Graha Bintang Sumaindo berlokasi di Jl. Ir. Sutami No. 28, Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Berada di bagian selatan kota Makassar, di sekitar kawasan pergudangan dan industri ringan di Kecamatan Tamalanrea.

Lokasi ini strategis karena dekat dengan akses jalan utama dan area industri lain di Makassar, sehingga memudahkan distribusi dan operasional pabrik. Lokasi perusahaan berada di kawasan

industri, batasnya lebih didominasi oleh bangunan gudang, pabrik, dan jalan akses logistik dibandingkan batas alam seperti sungai atau pegunungan.

Adapun batas wilayah sekitarnya secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara: kawasan pergudangan dan industri di wilayah Tamalanrea.
- b. Sebelah selatan: akses utama Jalan Ir. Sutami yang terhubung ke pusat Kota Makassar.
- c. Sebelah timur: area industri serta lahan pergudangan lainnya.
- d. Sebelah barat: permukiman warga dan fasilitas penunjang industri di Kelurahan Bira.

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

Menjadi perusahaan furnitur yang professional sehingga terpercaya dan terpilih serta membanggakan maupun berkesinambungan dari generasi ke generasi.

#### b. Misi

Memberikan kenyamanan dan kepuasan kerjasama dalam bisnis furnitur serta memfasilitasi kesejahteraan bagi karyawan maupun pemegang saham selanjutnya melestarikan keunggulan kompetitif industry furnitur Olympic secara berkelanjutan.

## B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Graha Bintang Sumaindo, Makassar. Penelitian ini dimulai pada tanggal 27 Januari sampai dengan 21 Februari 2026, dengan jumlah sampel sebanyak 70 karyawan tetap bagian *office*. Teknik pengambilan data dan informasi dilakukan dengan membagikan kuesioner. Berdasarkan data yang diperoleh dari pengumpulan serta pengolahan data, maka hasil yang didapatkan sebagai berikut:

### 1. Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Adapun distribusi karakteristik responden sebagai berikut:

#### a. Usia

**Tabel 5. 1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia Karyawan Bagian**  
**Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar**  
**Tahun 2026**

| Usia         | n  | %    |
|--------------|----|------|
| 20-29 Tahun  | 55 | 78,6 |
| 30-39 Tahun  | 13 | 18,6 |
| 40-49 Tahun  | 2  | 2,9  |
| <b>Total</b> | 70 | 100  |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan table 5.1 menunjukkan bahwa dari 70 responden, yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 55 orang (78,6%), yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 13 orang (18,6%) dan yang berusia antara 40-49 tahun sebanyak 2 orang (2,9%).

b. Jenis Kelamin

**Tabel 5. 2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang**  
**Sumaindo Makassar Tahun 2026**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|----------------------|-----------|------------|
| Laki-Laki            | 59        | 84,3       |
| Perempuan            | 11        | 15,7       |
| <b>Total</b>         | <b>70</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan table 5.2 menunjukkan bahwa dari 70 responden, yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 59 orang (84,3%), dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 11 orang (15,7%).

c. Pendidikan Terakhir

**Tabel 5. 3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo**  
**Makassar Tahun 2026**

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|----------------------------|-----------|------------|
| SMA                        | 14        | 20         |
| S1                         | 52        | 74,3       |
| D3                         | 4         | 5,7        |
| <b>Total</b>               | <b>70</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan bahwa dari 70 responden, yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 52 orang (74,3%). Kemudian, responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 orang (20%), dan responden pendidikan D3 paling sedikit sebanyak 4 orang (5,7%).

## 2. Analisis Univariat

Analisis ini digunakan untuk menghasilkan setiap variable secara deskriptif. Analisis ini dapat bertujuan untuk mengetahui frekuensi dari setiap variable.

### a. Stress Kerja

**Tabel 5. 4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja Pada**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang**  
**Sumaindo Makassar Tahun 2026**

| <b>Stress Kerja</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|---------------------|-----------|------------|
| Sedang              | 15        | 21,4       |
| Berat               | 55        | 78,6       |
| <b>Total</b>        | <b>70</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Stress Kerja yang terjadi pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden terdapat responden yang mengalami Stress Berat yaitu sebanyak 55 orang (78,6%). Sementara itu, responden yang mengalami Stress Sedang tercatat sebanyak 15 orang (21,4%).

### b. Beban Kerja

**Tabel 5. 5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang**  
**Sumaindo Makassar Tahun 2026**

| <b>Beban Kerja</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|--------------------|-----------|------------|
| Ringan             | 15        | 21,4       |
| Berat              | 55        | 78,6       |
| <b>Total</b>       | <b>70</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Beban Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden, terdapat responden yang memiliki Beban Kerja Berat yaitu sebanyak 55 orang (78,6%). Sementara itu, responden yang memiliki Beban Kerja Ringan tercatat sebanyak 15 orang (21,4%).

c. Komunikasi Interpersonal

**Tabel 5. 6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Komunikasi**  
**Interpersonal Pada Karyawan Bagian Office di**  
**PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar**  
**Tahun 2026**

| <b>Komunikasi Interpersonal</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Kurang                          | 1         | 1,4        |
| Cukup                           | 69        | 98,6       |
| <b>Total</b>                    | <b>70</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Komunikasi Interpersonal pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden, terdapat responden yang memiliki Komunikasi interpersonal Cukup yaitu sebanyak 69 orang (98,6%). Sementara itu, responden yang memiliki Komunikasi interpersonal Kurang tercatat hanya sebanyak 1 orang (1,4%).

d. Kelelahan Kerja

**Tabel 5. 7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Pada**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo**  
**Makassar Tahun 2026**

| <b>Kelelahan Kerja</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|------------------------|-----------|------------|
| Rendah                 | 6         | 8,6        |
| Tinggi                 | 64        | 91,4       |
| <b>Total</b>           | <b>70</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.7 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Kelelahan Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden, terdapat responden yang mengalami Kelelahan Kerja Tinggi yaitu sebanyak 64 orang (91,4%). Sementara itu, responden yang mengalami Kelelahan Kerja Rendah tercatat sebanyak 6 orang (8,6%).

e. Kepuasan Kerja

**Tabel 5. 8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pada**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo**  
**Makassar Tahun 2026**

| <b>Kepuasan Kerja</b> | <b>n</b>  | <b>%</b>   |
|-----------------------|-----------|------------|
| Rendah                | 45        | 64,3       |
| Tinggi                | 25        | 35,7       |
| <b>Total</b>          | <b>70</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.8 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Kepuasan Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden, terdapat responden yang memiliki Kepuasan

Kerja Rendah yaitu sebanyak 45 orang (64,3%). Sementara itu, responden yang memiliki Kepuasan Kerja Tinggi tercatat sebanyak 25 orang (35,7%).

### 3. Analisis Bivariat

Adapun hasil analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen adalah sebagai berikut:

#### a. Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja

**Tabel 5. 9**  
**Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang**  
**Sumaindo Makassar Tahun 2026**

| Beban kerja | Stress kerja |      |       |      | Total |     | P Value |
|-------------|--------------|------|-------|------|-------|-----|---------|
|             | Sedang       |      | Berat |      |       |     |         |
|             | n            | %    | n     | %    | n     | %   | 0,048   |
| Ringan      | 6            | 8,6  | 9     | 12,9 | 15    | 100 |         |
| Berat       | 9            | 12,9 | 46    | 65,7 | 55    | 100 |         |
| Total       | 15           | 21,4 | 55    | 78,6 | 70    | 100 |         |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 15 yang memiliki beban kerja ringan, terdapat yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 6 orang (8,6%) dan stress kerja berat sebanyak 9 orang (12,9%). Sementara itu, dari 55 yang memiliki beban kerja berat, terdapat yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 9 orang (12,9%) dan stress kerja berat sebanyak 46 orang (65,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p\text{ value}=0,048$  dimana nilai  $p\text{ value} < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa ada hubungan antara Beban

Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo.

b. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja

**Tabel 5. 10**  
**Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja**  
**Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang**  
**Sumaindo Makassar Tahun 2026**

| Kominikasi Interpersonal | Stress kerja |      |       |      | Total |     | <i>P Value</i> |
|--------------------------|--------------|------|-------|------|-------|-----|----------------|
|                          | Sedang       |      | Berat |      |       |     |                |
|                          | n            | %    | n     | %    | n     | %   | 0,054          |
| Kurang                   | 1            | 1,4  | 0     | 0    | 1     | 100 |                |
| Cukup                    | 14           | 20   | 55    | 78,6 | 69    | 100 |                |
| Total                    | 15           | 21,4 | 55    | 78,6 | 70    | 100 |                |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan bahwa 1 yang memiliki komunikasi interpersonal kurang. Terdapat yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 1 orang (1,4%) dan tidak terdapat (0%) yang berada pada stress kerja berat. Sementara itu, dari 69 yang memiliki komunikasi interpersonal cukup, terdapat yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 14 orang (20%) dan stress kerja berat sebanyak 55 orang (78,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p value*=0,054 dimana nilai *p value* > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang artinya bahwa tidak ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT. Graha Bintang Sumaindo.

c. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja

**Tabel 5. 11**  
**Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja Pada**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang**  
**Sumaindo Makassar Tahun 2026**

| Kelelahan Kerja | Stress kerja |      |       |      | Total |     | P Value |
|-----------------|--------------|------|-------|------|-------|-----|---------|
|                 | Sedang       |      | Berat |      |       |     |         |
|                 | n            | %    | n     | %    | n     | %   | 0,000   |
| Rendah          | 6            | 8,6  | 0     | 0    | 6     | 100 |         |
| Tinggi          | 9            | 12,9 | 55    | 78,6 | 64    | 100 |         |
| Total           | 15           | 21,4 | 55    | 78,6 | 70    | 100 |         |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 6 yang memiliki Kelelahan Kerja Rendah, terdapat responden dengan Stress kerja Sedang yaitu sebanyak 6 orang (8,6%) dan tidak ada (0%) yang berada pada Stress kerja Berat. Sementara itu, dari 64 yang memiliki Kelelahan Kerja Tinggi, terdapat yang mengalami Stress kerja Berat sebanyak 55 orang (78,6%) dan Stress kerja Sedang sebanyak 9 orang (12,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p\ value=0,000$  dimana nilai  $p\ value < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT. Graha Bintang Sumaindo.

d. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja

**Tabel 5. 12**  
**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja Pada**  
**Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang**  
**Sumaindo Makassar Tahun 2026**

| Kepuasan Kerja | Stress kerja |      |       |      | Total |     | P Value |
|----------------|--------------|------|-------|------|-------|-----|---------|
|                | Sedang       |      | Berat |      | n     | %   |         |
|                | n            | %    | n     | %    |       |     | n       |
| Rendah         | 1            | 1,4  | 44    | 62,9 | 45    | 100 | 0,000   |
| Tinggi         | 14           | 20   | 11    | 15,7 | 25    | 100 |         |
| Total          | 15           | 21,4 | 55    | 78,6 | 70    | 100 |         |

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 45 yang memiliki Kepuasan Kerja Rendah, terdapat yang memiliki Stress kerja Berat yaitu sebanyak 44 orang (62,9%) dan Stress kerja Sedang sebanyak 1 orang (1,4%). Sementara itu, dari 25 yang memiliki Kepuasan Kerja Tinggi, terdapat yang memiliki Stress kerja Sedang sebanyak 14 orang (20%) dan Stress kerja Berat sebanyak 11 orang (15,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p\ value=0,000$  dimana nilai  $p\ value < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo.

### C. Pembahasan

1. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo. Data menunjukkan bahwa dari 55 yang memiliki beban kerja berat, mayoritas yaitu sebanyak 65,7% mengalami stres kerja kategori berat. Sebaliknya, pada responden dengan beban kerja ringan, jumlah karyawan yang mengalami stres berat jauh lebih sedikit, yaitu hanya 12,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin berat beban tugas yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula risiko mereka untuk mengalami stres kerja.

Dari pengamatan dan hasil *statistic* kuesioner yang dijawab oleh responden menunjukkan bahwa tingginya beban tugas yang tidak sebanding dengan kapasitas kerja harian mereka. Tekanan volume pekerjaan yang berlebihan menjadi faktor pendorong utama munculnya ketegangan mental, sedangkan mereka yang memiliki beban kerja ringan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah atau sedang.

Secara psikologis, stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dengan kemampuan serta sumber daya yang dimiliki karyawan. Pada kelompok dengan beban kerja berat, karyawan seringkali dihadapkan pada volume pekerjaan

yang melebihi durasi waktu normal atau kompleksitas tugas yang menguras energi mental secara terus-menerus. Kondisi ini memicu respons perlawanan pada tubuh ketika beban tersebut tidak kunjung berkurang, hormon kortisol hormon stress tetap tinggi, yang akhirnya memanifestasikan dirinya sebagai stres kerja kategori berat pada mayoritas responden 65,7%.

Bagi karyawan bagian *office*, beban kerja berat biasanya tidak hanya berupa fisik, tetapi juga tekanan kognitif seperti tenggat waktu yang ketat, ketelitian tinggi, dan tanggung jawab administratif yang menumpuk. Data yang menunjukkan bahwa 46 orang mengalami stres berat mengindikasikan adanya efek kumulatif: semakin lama seseorang berada di bawah tekanan beban kerja yang tinggi tanpa pemulihan yang cukup, maka daya tahan mentalnya akan semakin terkikis. Sebaliknya, pada responden dengan beban kerja ringan, mereka memiliki ruang untuk bernapas dan kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka, sehingga hanya 12,9% yang merasakan stres berat yang kemungkinan besar dipicu oleh faktor di luar pekerjaan atau masalah interpersonal.

Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa beban kerja adalah prediktor utama kesehatan mental di lingkungan korporat. Di PT. Graha Bintang Sumaindo, beban kerja berfungsi sebagai stimulus yang secara langsung menekan keseimbangan emosional karyawan. Tingginya angka stres pada beban kerja berat

membuktikan bahwa lingkungan kerja tersebut menuntut pengeluaran energi yang tidak sebanding dengan waktu istirahat atau dukungan yang tersedia. Oleh karena itu, hubungan ini bersifat *linear*: setiap peningkatan beban tugas yang tidak dikelola dengan baik akan secara otomatis meningkatkan risiko ketegangan psikis atau *burnout*.

Menurut psikolog terkenal, Dr. Arnold B. Bakker dan Dr. Evangelia Demerouti (2020) dari Universitas Erasmus Rotterdam, mendefinisikan stres kerja sebagai fenomena yang muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan (misalnya, beban kerja berlebihan, tekanan waktu, atau ketidakjelasan peran) dan sumber daya yang tersedia bagi individu (seperti dukungan interpersonal, otonomi, atau kemampuan pelatihan). Disfungsi ini menyebabkan penurunan dalam bentuk kelelahan psikologis dan fisiologis, erosi motivasi, dan potensi peningkatan morbiditas jangka panjang, seperti kelelahan atau gangguan kesehatan mental yang memburuk (Britt *et al.*, 2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh (Marfu'ah *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa hasil analisis stres kerja yang telah dilakukan peneliti mayoritas responden mengalami stres kerja kategori tinggi yaitu sebanyak 35 pegawai (32,7%). Stres kerja yang dialami oleh pegawai di PT X mengakibatkan berbagai gangguan seperti kecemasan, mudah marah, takut bersalah, atau

mengalami kelelahan fisik seperti sakit kepala. Stres kerja dapat mengakibatkan menurunnya kemauan kerja, kecemasan dan frustrasi.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh (Hapsari *et al.*, 2023) mengemukakan pada penelitiannya bahwa beban kerja mental dan stres kerja, didapatkan hasil berupa nilai  $p$  sebesar 0,002 ( $p\text{-value} < \alpha (0,05)$ ), yang mana menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Adapun kekuatan hubungan yang dilihat dari koefisien korelasi mendapat nilai positif sebesar 0,398 yang bermakna hubungan yang searah dan cukup kuat. Maka dikatakan hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi beban kerja mental, maka semakin tinggi pula potensi mengalami stres kerja pada pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta.

2. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

Manusia pada dasarnya berfungsi sebagai individu dan sosial. Setiap orang memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari orang lain. Karena itu, manusia disebut sebagai makhluk sosial karena setiap orang pasti berinteraksi dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Orang yang kesulitan berkomunikasi atau berinteraksi cenderung terisolasi dari lingkungannya. Oleh karena itu, setiap orang harus mampu

menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya agar dapat berhasil dalam interaksi sosial. Seringkali, penyesuaian dan interaksi sosial ini menjadi keharusan mutlak yang harus dilakukan (Mataputun & Saud, 2020).

Komunikasi intrapersonal suatu proses komunikasi yang terjadi di dalam diri seseorang, yang mencakup berbagai aktivitas kognitif dan verbal, seperti berbicara kepada diri sendiri dan mengamati dan memberikan makna (secara intelektual dan emosional) terhadap lingkungan di sekitar seseorang. Dengan kata lain, komunikasi intrapersonal adalah dasar tempat pemrosesan intuisi terjadi (Kustiawan *et al.*, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 69 yang memiliki komunikasi interpersonal dalam kategori cukup, sebagian besar tetap mengalami stres kerja berat yaitu sebanyak 78,6%. Hal ini memberikan gambaran bahwa kualitas interaksi antarindividu di kantor bukan merupakan faktor utama yang memicu timbulnya stres kerja pada subjek penelitian ini. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penyebab stres lebih didominasi oleh faktor internal pekerjaan itu sendiri atau struktur organisasi, bukan karena adanya hambatan dalam interaksi sosial antar rekan kerja.

Meskipun komunikasi interpersonal berada pada kategori cukup, tingginya angka stres berat 78,6% menunjukkan bahwa faktor instrinsik pekerjaan memiliki bobot pengaruh yang jauh lebih besar.

Dalam konteks ini, stres kerja kemungkinan besar bersumber dari aspek teknis seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang tidak realistis, atau kurangnya kejelasan peran. Ketika tekanan pekerjaan sudah melewati ambang batas toleransi individu, dukungan sosial melalui komunikasi interpersonal hanya berfungsi sebagai pereda yang tidak mampu menyelesaikan akar permasalahan utamanya.

Secara teoritis, komunikasi yang baik memang dapat menjadi faktor pelindung. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pada subjek tersebut, komunikasi interpersonal hanya berperan sebagai elemen pendukung fungsional, bukan elemen penyembuh. Hubungan rekan kerja yang harmonis mungkin membuat suasana kantor terasa nyaman, namun hal itu tidak mengurangi jumlah tumpukan berkas di meja atau tanggung jawab besar yang harus dipikul. Artinya, stres kerja di sini berhubungan langsung dengan apa yang dikerjakan, bukan dengan siapa mereka bekerja.

Kondisi ini juga bisa dipengaruhi oleh struktur organisasi yang mungkin sangat kaku atau menuntut produktivitas tinggi tanpa kompromi. Dalam lingkungan seperti ini, komunikasi antar rekan kerja cenderung bersifat administratif dan terbatas pada koordinasi tugas, bukan dukungan emosional yang mendalam. Akibatnya, meskipun interaksi sosial berjalan lancar (kategori cukup), tekanan dari sistem kerja tetap menekan psikis karyawan secara langsung.

Hal ini menegaskan bahwa untuk menurunkan tingkat stres pada responden ini, perbaikan tidak bisa hanya dilakukan melalui kegiatan sosial atau *team building*, melainkan harus melalui restrukturisasi beban kerja.

Kemampuan individu dalam mengelola stres juga menjadi faktor yang lebih dominan. Setiap karyawan memiliki tingkat ketahanan psikologis yang berbeda-beda. Ada individu yang tetap tenang dan stabil meskipun berada dalam lingkungan komunikasi yang kurang harmonis. Sebaliknya, ada pula yang mudah mengalami stres walaupun berada dalam tim dengan komunikasi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal individu lebih berpengaruh dibandingkan faktor komunikasi interpersonal.

Stres kerja seringkali berkaitan dengan faktor eksternal di luar organisasi, seperti masalah keluarga, kondisi ekonomi, atau kesehatan pribadi. Dalam konteks ini, komunikasi interpersonal di tempat kerja tidak memiliki hubungan langsung dengan munculnya stres karena sumber tekanannya berasal dari luar lingkungan kerja.

Maka komunikasi interpersonal bukanlah variabel yang secara langsung menentukan tingkat stres kerja karyawan. Stres kerja lebih erat kaitannya dengan beban kerja, sistem organisasi, faktor individu, serta kondisi eksternal. Oleh karena itu, dalam situasi tertentu, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan stres kerja.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yunita *et al.*, 2020) bahwa komunikasi interpersonal secara rata-rata subjek penelitian dapat dinyatakan dalam taraf cukup baik. Sedangkan stres kerja mean hipotetiknya 125 dan mean empiriknya 183,03 dari hasil perbandingan antara mean hipotetik dan mean empirik menunjukkan bahwa secara rata-rata subjek penelitian memiliki stress kerja yang lebih tinggi.

3. Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

Kelelahan kerja (*occupational fatigue*) sebagai suatu pola keadaan yang secara umum dialami oleh setiap individu ketika mereka tidak lagi sanggup atau memiliki keterbatasan kapasitas untuk melanjutkan kegiatan secara efektif. Kelelahan kerja adalah fenomena yang kompleks yang timbul dari faktor biologis terkait proses kerja itu sendiri, namun juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Contoh dari faktor internal yang memicu kelelahan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak memadai (tidak kondusif), sementara faktor eksternal utamanya mencakup berbagai jenis masalah psikososial yang dihadapi oleh pekerja (Sesrianty & Marni, 2021).

Kelelahan kerja (*occupational fatigue*) merupakan isu yang lazim ditemui pada pekerja dan menjadi permasalahan umum di

lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga kesehatan dan kinerja tenaga kerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan kelelahan sebagai elemen penting (Agustin *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Kelelahan fisik dan psikis yang ekstrem menjadi penyebab paling signifikan terhadap tingginya tingkat stres karyawan. Data menunjukkan korelasi yang sangat kuat, di mana dari 64 yang merasakan kelelahan kerja tinggi, terdapat 78,6% yang berada pada tingkat stres berat. Sebaliknya, tidak ada satu pun responden dengan kelelahan rendah yang mengalami stres berat, yang membuktikan bahwa terkurasnya energi karyawan secara terus-menerus adalah pemicu langsung dari kondisi stres tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa kondisi fisik dan mental yang terkuras akibat kelelahan merupakan faktor pemicu dominan terhadap tingginya tingkat stres karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.

Kelelahan kerja atau *job burnout* bukan sekadar rasa kantuk biasa, melainkan kondisi terkurasnya sumber daya energi individu secara kronis. Ketika 78,6% responden dengan kelelahan tinggi juga mengalami stres berat, hal ini menunjukkan bahwa tubuh dan pikiran mereka sudah mencapai titik jenuh (*breaking point*). Kelelahan fisik yang ekstrem menurunkan ambang toleransi seseorang terhadap tekanan; tugas yang biasanya terasa mudah akan berubah menjadi

beban mental yang berat, yang kemudian memicu respons stres yang intens dan berkelanjutan.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui siklus umpan balik negatif antara kondisi fisiologis dan psikologis. Responden yang mengalami kelelahan kerja tinggi biasanya kehilangan kemampuan untuk melakukan regulasi emosi dengan baik. Akibatnya, mereka merasa kehilangan kendali atas pekerjaan mereka, yang merupakan pemicu utama stres berat. Tingginya angka 55 orang dalam kategori ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja berfungsi sebagai jalan menuju gangguan stres yang lebih sistemik, di mana rasa lelah yang tidak teratasi berubah menjadi perasaan tertekan yang permanen.

Korelasi kuat ini juga menandakan adanya kegagalan dalam mekanisme pemulihan karyawan. Stres kerja berat muncul ketika tuntutan pekerjaan terus mengalir sementara cadangan energi (kelelahan tinggi) tidak sempat diisi ulang. Dalam kondisi lelah yang luar biasa, fungsi kognitif seperti konsentrasi dan pengambilan keputusan menurun, sehingga karyawan merasa semakin tidak kompeten dalam menyelesaikan tugasnya. Perasaan tidak berdaya inilah yang mengunci karyawan dalam tingkat stres berat, menciptakan kaitan yang nyaris tak terpisahkan antara rasa lelah yang kronis dengan tekanan mental yang hebat.

Secara konseptual, stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau sumber

daya yang dimiliki. Apabila kondisi ini terjadi dalam jangka panjang tanpa adanya pemulihan yang memadai, maka stres akan berkembang menjadi kelelahan kerja. Dengan kata lain, stres kerja yang kronis merupakan salah satu penyebab utama munculnya kelelahan kerja.

Hubungan antara stres kerja dan kelelahan kerja umumnya bersifat positif. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya kelelahan kerja. Stres yang terjadi sesekali mungkin masih dapat diatasi melalui mekanisme coping, tetapi ketika tekanan bersifat intens, berkepanjangan, dan tanpa dukungan organisasi, maka energi fisik dan mental karyawan akan terkuras secara perlahan.

Secara praktis, karyawan yang mengalami stres tinggi sering menunjukkan gejala seperti sulit berkonsentrasi, mudah tersinggung, gangguan tidur, serta penurunan motivasi. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka akan berkembang menjadi kelelahan kerja yang lebih serius, yang berdampak pada penurunan kinerja, absensi meningkat, bahkan risiko masalah kesehatan fisik dan mental.

Sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Andarini pada pekerja uni *weaving loom* PT.X. hasil analisis menyatakan bahwa mayoritas pekerja mengalami stres kerja ringan (69,5%). Distribusi frekuensi kelelahan subyektif yang dialami oleh tenaga kerja wanita unit weaving adalah 52,6% mengalami kelelahan kerja ringan, 28,4%

pekerja mengalami kelelahan sedang dan 19% pekerja mengalami kelelahan berat. *P value* yang didapatkan dari uji *chi-square* sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) OR= 4,22 dan 9,65. Hal tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yg signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Hubungan positif memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja seorang pekerja, maka semakin berat tingkat kelelahan kerja yang dialaminya (Agustin *et al.*, 2021).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Marikar & Shaleh, 2025) yang hasilnya menunjukkan bahwa Kelelahan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja kru film dengan nilai t sebesar 2,733 dan p sebesar 0,006, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui efikasi diri tidak signifikan dengan nilai t sebesar -0,120 dan p sebesar 0,904. Stres kerja, di sisi lain, tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 0,318 dan p sebesar 0,751, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui efikasi diri dengan nilai t sebesar 5,590 dan  $p < 0,001$ .

4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

Kepuasan kerja sebagai respons afektif yang mendukung atau tidak mendukung di dalam diri karyawan, yang terkait erat dengan lingkungan kerja mereka dan keadaan internal mereka

sendiri. Secara umum, kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaan dan peran mereka, termasuk interaksi mereka dengan rekan kerja dan atasan. Tingkat kepuasan kerja akan berbeda-beda pada setiap orang karena masing-masing individu memiliki sistem nilai-nilai yang dianut dan berlaku pada dirinya sendiri (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Diketahui bahwa dari 45 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, sebanyak 62,9% mengalami stres kerja berat. Sementara itu, bagi 25 responden yang merasa memiliki kepuasan kerja tinggi, hanya 15,7% yang mengalami stres berat, sedangkan sisanya mengalami stres sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai penyeimbang; ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, beban mental yang dirasakan cenderung lebih ringan sehingga tingkat stres dapat ditekan.

Tingginya angka stres berat 62,9% pada responden dengan kepuasan kerja rendah menunjukkan bahwa ketika seseorang tidak merasa dihargai, tidak menyukai jenis pekerjaannya, atau merasa kompensasinya tidak adil, setiap beban tugas akan dirasakan sebagai ancaman. Tanpa adanya rasa puas, karyawan kehilangan motivasi intrinsik untuk menghadapi tantangan. Akibatnya, tekanan kecil sekalipun akan diakumulasikan sebagai beban mental yang

berat karena tidak ada masalah psikologis yang mereka rasakan dari pekerjaan tersebut.

Sebaliknya, pada kelompok dengan kepuasan kerja tinggi, hanya 15,7% yang mengalami stres berat. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja menciptakan rasa memiliki *sense of belonging* dan kebermanfaatan. Karyawan yang puas cenderung memiliki toleransi stres yang lebih tinggi; mereka melihat tantangan sebagai bagian dari proses pencapaian, bukan sekadar beban. Rasa bahagia dan bangga terhadap pekerjaan mampu menetralkan hormon stres, sehingga meskipun mereka bekerja keras, dampaknya lebih banyak bermanifestasi sebagai stres kategori sedang yang masih dapat dikelola *eustress*.

Secara psikologis, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa kebutuhan, harapan, dan nilai-nilainya terpenuhi melalui pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan imbalan yang adil, memiliki kesempatan berkembang, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka cenderung mengalami kondisi emosional yang positif. Kondisi ini berfungsi sebagai penyangga terhadap tekanan kerja, sehingga tuntutan pekerjaan tidak mudah berkembang menjadi stres.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), yaitu ketika terdapat kesenjangan antara harapan karyawan dengan realitas

yang mereka terima di tempat kerja. Semakin besar kesenjangan tersebut, semakin rendah kepuasan kerja dan semakin tinggi potensi stres yang muncul. Selain itu, dalam perspektif keseimbangan tuntutan dan sumber daya (*job demands–resources*), kepuasan kerja sering muncul ketika sumber daya (dukungan, penghargaan, otonomi) memadai untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan. Jika sumber daya kurang, maka tekanan meningkat dan memicu stres.

Dalam praktik organisasi, hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja juga terlihat pada indikator perilaku. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan (*engagement*) yang lebih baik, sehingga mampu mengelola tekanan kerja secara adaptif. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas lebih mudah mengalami kelelahan emosional, konflik, penurunan produktivitas, hingga keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fauziek & Yanuar, 2021) mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi, Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan perlu

memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat Stres Kerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan respon efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai akibat dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dalam proses pelaksanaan penelitian di PT. Graha Bintang Sumaindo, peneliti menyadari adanya beberapa kendala yang membatasi kesempurnaan hasil penelitian ini. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Peneliti mengalami kesulitan dalam menemui responden secara konsisten dikarenakan adanya sistem kerja *shifting* dan penugasan karyawan di berbagai kantor cabang yang berbeda. Hal ini menyebabkan pengumpulan data primer memerlukan waktu lebih lama karena tidak semua responden berada di lokasi yang sama pada waktu yang telah ditentukan.
2. Terdapat hambatan komunikasi dengan pembimbing lapangan yang berperan sebagai penghubung antara peneliti dan responden. Sulitnya menghubungi pihak terkait menghambat proses mobilisasi responden dan distribusi instrumen penelitian, sehingga koordinasi di lapangan tidak selalu berjalan tepat waktu.

3. Penelitian ini mengalami hambatan dari segi waktu. Akibat sulitnya menyesuaikan jadwal dengan responden, proses pengambilan data sering kali mengalami penundaan hingga satu pekan di setiap minggunya. Hal ini menyebabkan durasi penelitian menjadi lebih panjang dari jadwal yang direncanakan semula.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian “Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian *Office* di PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026” maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p value*=0,048 dimana nilai *p value* < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa ada hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.
2. Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p value*=0,054 dimana nilai *p value* > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang artinya bahwa tidak ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.
3. Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p value*=0,000 dimana nilai *p value* < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.
4. Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p value*=0,000 dimana nilai *p value* < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya

bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan tingginya tingkat stres kerja, beban kerja berat, dan kelelahan kerja di PT. Graha Bintang Sumaindo, berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Perusahaan (PT.Graha Bintang Sumaindo)
  - a. Melakukan restrukturisasi atau pembagian beban kerja yang lebih proporsional agar sesuai dengan kapasitas individu karyawan untuk mengurangi risiko stres berat.
  - b. Mengatur ulang sistem tenggat waktu dan memberikan waktu pemulihan atau istirahat yang cukup untuk mengatasi kelelahan kerja yang kronis.
  - c. Meningkatkan faktor kepuasan kerja melalui pemberian apresiasi, kompensasi yang adil, atau pengembangan karier guna meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dalam menghadapi tantangan kerja.
  - d. Meskipun komunikasi interpersonal tidak memiliki hubungan signifikan, perusahaan tetap perlu menjaga iklim kerja yang harmonis sebagai pendukung fungsional di lingkungan kantor.

## 2. Bagi Karyawan

- a. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan teknik regulasi emosi untuk menjaga stabilitas psikis saat menghadapi tekanan beban kerja yang tinggi.
- b. Mengenali tanda-tanda kelelahan fisik dan mental sejak dini agar dapat melakukan langkah pemulihan mandiri sebelum mencapai titik jenuh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Ihsan, T., & Ayu, L. R. (2021). Gambaran Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Pekerja Industri Tekstil di Indonesia: REVIEW. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 2(2).
- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337–342. <https://doi.org/10.37676/mude.v1i3.2611>
- Ardani, N. S., Zulfikar, I., Setyawati, N. F., Siboro, I., & Pratamasari, I. (2024). Kinerja Badan Penanggulangan Bencana. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 10(1), 57–64.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). the Effect of Rotation of Position, Discipline of Work, and Work Load on the Employee Productivity (Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan). *Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Arif, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak Di Pt. X. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 44–45. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2639>
- Asmarany, A. I., Muh. Arif, M. Ag, D. Y., Aripin, Z., Arini, D. U., Marjukah, A., Putra, C., Naryanti, I., Hamka, R. A., & Syamsulbahri. (2024). *Manajemen Stress* (I. P. Kusuma (ed.)). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung SGLC & Eric*. 4(4), 2656–4691. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Jurnal. *Jurnal lakami*, 0–4.
- Badawi, M. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Komunikasi Interpersonal Antar Mahasiswa. *Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(1), 123–137.
- Bahri, S., & Nurmalasary, O. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pt. Jaya Semanggi Enjiniring Di Proyek Pembangunan Gedung Rsud Bogor Utara Tahun 2021. *Journal of Health Research Science*, 2(2), 57–66. <https://doi.org/10.34305/jhrs.v2i02.505>

- Bintang, M. R., Sukma, S., Isramilda, Fidyan, K. A., & Doni. (2025). Analisa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Alumunium Manufacturing Kota Batam. *Zona Kedokteran: Program Studi Pendidikan Dokter Universitas Batam*, 15(1), 10–20. <https://doi.org/10.37776/zked.v15i1.1625>
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(1), 920–925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Britt, W, T., Adler, B, A., Fynes, & Jamie. (2021). Perceived resilience and social connection as predictors of adjustment following occupational adversity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 339–349.
- Darmayanti, J. R., Handayani, P. A., & Mamat, S. (2021). Hubungan Usia , Jam , dan Sikap Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pekerja Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah Salah satu permasalahan K3 ( Kesehatan dan Keselamatan Kerja ) yang dapat adalah kelelahan . Kelelahan kerja merupak. *Prosiding Seminar Nasional Unismuh*, 4(1), 1318–1330.
- Fachrin, S. A., Hidayat, & Handayani, Y. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*, 3(1), 179–189. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i1.358>
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Budaya Organisasi yaitu mencapai rata-rata skor 3.60. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh Budaya Org. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Febrianti, I., Malika, A., Panjaitan, A., & Afwan Syahril, M. (2025). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Identitas dan Budaya Organisasi. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(1), 60–70. <https://doi.org/10.62383/risoma.v3i1.508>
- Fitri, R. P., Nurlaili, N., Suryani, S., & Asnel, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai. *Jurnal Zona Kebidanan*, 12(1), 22–32.
- Gallup. (2024). State of the Global Workplace. In *Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*.
- Hakiki, F., Ayu, I. M., Heryana, A., Keumala, C. A., & Utami, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Fabrikasi Di Pt X Tahun 2022. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v8i1.8608>

- Hapsari, K. V., Lestantyo, D., & Ekawati. (2023). Hubungan beban kerja mental, usia, dan masa kerja dengan stres kerja pada pegawai kantor bea cukai surakarta. *Journal Kesehatan FKM UNDIP*, 11(4).
- Hardi, I., Haeruddin, & Samri, P. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerjaa Pekerja Bagian Produksi di PT.Industri Kapal Indonesia Makassar. *Publication Issue*, 4(3), 161–177.
- Hasmy, L. A., & Ghozali. (2022). Literature review dampak pandemi covid-19 terhadap stress pada remaja. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(2), 1962–1971.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>
- Hidayati, N., Budiman, D., Dewi, C. M., Handayani, E., & Maango, H. (2023). The Relationship between Job Stress and Employee Job Satisfaction : A Multivariate Analisis Approach in an Organizational Context. *West Science Business and Management*, 1(03), 184–189. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i03.100>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Komalig, M. R., & Nicia Mamusung. (2020). Hubungan Antara Umur Dan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Karcis Parkir Kawasan Megamas Kota Manado. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 3(1), 26–30.
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2). <https://doi.org/Work Stress Work Environment Organization Performance>
- Kurniawan, I., & Sirait, G. (2021). Analisis Kelelahan Di PT. ABC. *Jurnal Comasie*, 4(5), 53–61.
- Kustiawan, W., Fadillah, U., Sinaga, F. K., Hattaradzani, S., Hermawan, E., Juanda, M. D., Suryadi, A., & Fahmi, R. R. (2022). Komunikasi Intrapersonal. *Journal Analytica Islamica*, 11(1), 1–7.
- Lating, Z., & Soumena, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Atres Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Namrole. *Molucal Medica Unpatti*, 14(2), 33–35.
- Limarjo, K. J. P., Kadir, N., & Umar, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan

- Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I. *Point: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 18–30. <https://doi.org/10.46918/point.v5i1.1820>
- Linden, D. Van der, Tops, M., & Bakker, A. B. (2021). The Neuroscience of the Flow State: Involvement of the Locus Coeruleus Norepinephrine System. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.645498>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas* (R. Watrianthos (ed.); Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Mahmud, S. A. I., Saleh, S. E., & Payu, B. R. (2024). Karakteristik Pekerjaan Utama terhadap Sektor Informal dan Sektor Formal di Provinsi Gorontalo. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 924–941. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.211>
- Maranden, A. A., Irijayanti, A., & Wayangkau, E. C. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Rakyat Makassar. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 22(2), 221–228. <https://doi.org/10.30597/hjph.v1i2.10940>
- Marfu'ah, N., Sumardiyono, & Fauzi, R. P. (2024). Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai PT.X. *Journal Kesehatan FKM UNDIP*, 12(4), 140–147.
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 135–150.
- Mataputun, Y., & Saud, H. (2020). Analisis komunikasi interpersonal dan penyesuaian diri remaja. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 8(1), 32–37. <https://doi.org/10.29210/140800>
- Mawangi, P. A. N., Yoto, & Suyetno, A. (2023). Penerapan Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Home Industry Produksi Biji Plastik Hitam “Seno Plastik” di Desa Sendangsari Kabupaten Malang. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Terintegrasi*, 8(1), 22–31. <https://doi.org/10.33795/j-indeks.v8i1.4554>
- Meliyani, S., & Siregar, T. (2023). *Atasi Kelelahan Kerja Perawat dengan Terapi Akupresur* (Cetakan Pe). Pradina Pustaka Group.
- Muthalib, N. U., Nukman, & Muallivasari, U. (2021). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja di PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Kesehatan Masyarakat*, 2(4), 757–764.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*

- (*Ekobil*), 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- OHSAS, O. S. and H. A. (2025). *Safety and Health: Workplace Stress*. U.S. Department of Labor.
- Pramono, G. P. (2025). *Manajemen Karyawan: Kelelahan Fisik, Mental, Dan Emosional* (M. T. Manurung (ed.); Cetakan Pe). WeHa Press Redaksi:
- Putrisani, F. S., Nugraha, A. E., & Herwanto, D. (2023). Analisis Kelelahan Kerja Subjektif Dengan Menggunakan Kuessioner SSRT. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 7(3), 258–266.
- Ramadhani, T., & Septa, D. (2021). Pengaruh Stress Kerja , Beban Kerja , dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *28 Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 16–38.
- Rantung, G. M., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara*. 11(4), 867–879.
- Regina, S. P. G., Arisandi, W., & Hermawan, N. S. A. (2025). Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Nusantara Power Up Tarahan. *Jurnal Manajemen Industri Dan Sistem Informasi*, 10(1), 123–135.
- Safitri, H. U. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD. *Jurnal Health Society*, 13(2), 105–111. <https://doi.org/10.62094/jhs.v13i2.173>
- Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 12.
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 52–59.
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). Komunikasi Interpersonal di Tempat Kerja : Temuan Empiris dari Pendekatan Systematic Literature Review. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 3(3), 106–116.
- Sartika, D. (2023). Stress Kerja. In A. T. Putranto (Ed.), *Widina Bhakti Persada Publisher*.
- Sesrianty, V., & Marni, S. (2021). Hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD Adnaan WD Payakumbuh. *Jurnal Cakrawala*

*Ilmiah*, 1(4), 676–679.

- Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1). <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i2.31988>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh\_Beban\_Kerja\_dan\_Stress\_Kerja\_terhadap\_Kin. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 1–15. <https://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/1128/611>
- Suara, M., & Yudiawati, R. (2022). Evaluasi Intervensi Keperawatan Psikoedukasi dalam Penurunan Stress Psikologis Usia Lanjut Selama Wabah COVID-19 di Bogor. *StiKes Abdi Nusantara Jakarta*, 4(12), 3468–3480.
- Suhairi, Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4810–4823.
- Sulaeman, U., Rahman, & Nurhidayat, M. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT. Bosowa Propertindo Makassar. *Window of Public Health Journal*, 5(4), 539–545. <https://doi.org/10.33096/woph.v5i4.748>
- Taneo, G. A., Fauzi, A., Rustanto, & Minovia, Y. (2024). *Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Profesional Pemberi Asuhan Lainnya*. 6(05), 167–186.
- UMI, C. F. (2025). *Buku Panduan Penulisan Skripsi FKM UMI*. Program Studi Kesehatan Masyarakat.
- Usmawati, S Russeng, S., & Haeruddin. (2021). Analisis Pegaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 2(1), 53–67. <https://doi.org/10.52103/jahr.v2i1.340>
- Wayan, D. N., Jufri Sumampouw, O., & Ellen Manampiring, A. (2020). Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit? *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 9–14.
- WHO, W. H. O. (2022). World Mental Health Report: Transforming mental health for all. In *World Health Organization 2022*. <https://doi.org/10.1136/bmj.o1593>
- Yuliana, R., & Rahadi, D. R. (2021). *Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan di Masa Pandemi COVID-19*. 9(1),

27–35.

Yunita, D., Wati, A., Purba, D., & Area, U. M. (2020). Hubungan Persepsi Komunikasi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Wesen Jayatama Cabang Medan. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 11–17.

Zainal, H., & Danal, A. I. (2023). *Stress Kerja* (Efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

# L A M P I R A N

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 SK Pembimbing

**YAYASAN WAKAF UMI**  
**UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - [www.fkmumi.ac.id](http://www.fkmumi.ac.id)

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UMI**  
Nomor : 1780/H.23/FKM-UMI/X/2025

**Tentang**  
**PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (SKRIPSI)**  
Atas Rahmat Allah SWT  
**Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk menjamin kelancaran dan terarahnya penulisan proposal dan Skripsi serta pelaksanaan penelitian mahasiswa maka dipandang perlu untuk menetapkan tim pembimbing Skripsi bagi mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat FKM UMI yang akan menyelesaikan studinya

2. Tim pembimbing ini membantu dan membimbing mahasiswa dalam penulisan proposal, Skripsi, dan pelaksanaan penelitian / praktek sampai mahasiswa tersebut menyelesaikan studinya.

**Mengingat** : 1. UU. Nomor 20 thn 2003 tentang sistem pendidikan Nasional

2. Keputusan Menteri Pendidikan RI. Nomor 23/U/2000

3. PP No. 4 tahun 2014 Tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi

4. Peraturan Universitas Muslim Indonesia Nomor 01 tahun 2014

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : Mengangkat Tim Pembimbing Skripsi bagi saudara (i)

**Pertama** : **NUR HIKMAH (NIM: 14120220012)**

Peminatan : KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Dengan susunan Tim sebagai berikut :

|                                 |               |
|---------------------------------|---------------|
| 1. Mansur Sididi, SKM., M.Kes   | Pembimbing I  |
| 2. Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes | Pembimbing II |

**Kedua** : Kepada Tim Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Universitas Muslim Indonesia

**Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau serta diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan di dalamnya

**Keempat** : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh amanah dan rasa tanggungjawab.

Ditetapkan di : Makassar  
Pada Tanggal : 01 Jumadil Awwal 1447 H.  
23 Oktober 2025 M.

**Dekan**

**Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes.**

**Tembusan :**

1. Ketua YW-UMI
2. Rektor UMI
3. Arsip

[www.fkmumi.ac.id](http://www.fkmumi.ac.id)  
**KESEHATAN MASYARAKAT-ILMU KEPERAWATAN-KEBIDANAN-NERS**  
"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang Islami dan kompeten dalam melayani masyarakat dengan akses pelayanan kesehatan terbatas pada tahun 2030"

fkmumiofficial Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI fkmumiofficial fkmumiofficial

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Occupational Health & Safety – Kesehatan Masyarakat – Fakultas  
Kesehatan Masyarakat – Universitas Muslim Indonesia  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota  
Makassar, Sulawesi Selatan 90231



*Bapak/Ibu yang saya hormati,*

Saya mahasiswa Peminatan Kesehatan & Keselamatan Kerja Universitas Muslim Indonesia. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian Tugas Akhir. Kuisisioner ini berhubungan dengan persepsi Anda sebagai Karyawan yang bekerja di PT.Graha Bintang Sumaindo untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan Stress Kerja.

Hasil kuisisioner ini **tidak untuk dipublikasikan**, melainkan untuk kepentingan penelitian semata, sehingga **bersifat rahasia**. Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

\_\_\_\_\_:Hari/Tgl

***Judul Penelitian:***

Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Office di PT. Graha Bintang Sumaindo Tahun 2025

***Petunjuk Pengisian:***

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan jawaban Anda berdasarkan pengalaman anda.

***Identitas Responden:***

Nama: \_\_\_\_\_

Usia: \_\_\_\_\_ tahun

No. Telepon: \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin: L / P

Pendidikan Terakhir: SMA / S1 / S2

## Kuesioner Stress Kerja

Occupational Health & Safety – Kesehatan Masyarakat – Fakultas  
Kesehatan Masyarakat – Universitas Muslim Indonesia  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota  
Makassar, Sulawesi Selatan 90231



### A. KUESIONER STRES KERJA (Perceived Stress Scale – PSS-10 oleh Cohen & Williamson, 1988)

#### Keterangan Pengisian:

Y = Ya

X = Tidak

| No | Pertanyaan                                                                                       | Y | X |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|
| 1  | Apakah Anda sering merasa kesulitan mengendalikan hal-hal penting saat bekerja dalam hidup Anda? |   |   |
| 2  | Apakah Anda sering merasa gugup dan tertekan?                                                    |   |   |
| 3  | Apakah Anda merasa percaya diri dengan kemampuan Anda untuk mengatasi masalah pribadi?           |   |   |
| 4  | Apakah Anda merasa bahwa hal-hal berjalan sesuai keinginan Anda?                                 |   |   |
| 5  | Apakah Anda merasa tugas atau masalah Anda terlalu berat untuk diselesaikan?                     |   |   |
| 6  | Apakah Anda dapat mengendalikan gangguan atau hambatan dalam bekerja di hidup Anda?              |   |   |
| 7  | Apakah Anda merasa bahwa segala sesuatunya berjalan dengan baik bagi Anda?                       |   |   |
| 8  | Apakah Anda sering merasa marah karena hal-hal yang terjadi berada di luar kendali Anda?         |   |   |
| 9  | Apakah Anda merasa kewalahan dengan tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan?                   |   |   |
| 10 | Apakah Anda merasa mampu mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan penting?                   |   |   |

#### Kategori Penilaian:

|              |         |      |                                          |
|--------------|---------|------|------------------------------------------|
| Stres Ringan | 0-33%   | 0-3  | Tidak mengalami tekanan signifikan       |
| Stres Sedang | 4-66%   | 4-6  | Tekanan sedang, masih dapat dikendalikan |
| Stres Berat  | 67-100% | 7-10 | Tekanan berat, perlu manajemen stres     |

## Kuesioner Beban Kerja

Occupational Health & Safety – Kesehatan Masyarakat – Fakultas  
Kesehatan Masyarakat – Universitas Muslim Indonesia  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota  
Makassar, Sulawesi Selatan 90231



### B. KUESIONER BEBAN KERJA (Instrument Seprizal Wira Saputra & Doni Marlius (2024) dan Wibowo (2017))

#### Keterangan Pengisian:

STS = Sangat Tidak Setuju      S = Setuju  
TS = Tidak Setuju      SS = Sangat Setuju  
RR = Ragu-Ragu

| No | Pernyataan                                                                                               | STS | TS | RR | S | SS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya sering merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia. |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya sering bekerja melebihi jam kerja normal karena banyaknya tugas.                                    |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya terlalu besar.                                                 |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya sering merasa kelelahan secara mental karena pekerjaan.                                             |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya merasa pekerjaan saya menuntut perhatian yang tinggi dan terus-menerus.                             |     |    |    |   |    |
| 6  | Saya merasa harus bekerja cepat agar semua pekerjaan dapat terselesaikan.                                |     |    |    |   |    |
| 7  | Saya sering merasa sulit untuk beristirahat saat jam kerja karena beban tugas.                           |     |    |    |   |    |
| 8  | Saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia.                  |     |    |    |   |    |
| 9  | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan tenaga fisik yang tinggi.                            |     |    |    |   |    |
| 10 | Saya merasa pekerjaan saya terlalu berat untuk dilakukan secara terus-menerus.                           |     |    |    |   |    |

#### Kategori Penilaian:

Beban Kerja Ringan <60% 10-29 Pekerjaan tergolong ringan dan sesuai kemampuan.  
Beban Kerja Berat >60% 30-50 Beban kerja berlebihan dan berpotensi menyebabkan stres kerja.

## Kuesioner Komunikasi Interpersonal

Occupational Health & Safety – Kesehatan Masyarakat – Fakultas  
Kesehatan Masyarakat – Universitas Muslim Indonesia  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaukang, Kec. Panakkukang, Kota  
Makassar, Sulawesi Selatan 90231



### C. KUESIONER KOMUNIKASI INTERPERSONAL

(Ngalimun (2018), yaitu: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan)

#### Keterangan Pengisian:

STS = Sangat Tidak Setuju      S = Setuju  
TS = Tidak Setuju      SS = Sangat Setuju  
RR = Ragu-Ragu

| No | Pernyataan                                                                   | STS | TS | RR | S | SS |
|----|------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari rekan kerja.                     |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya mau berbagi informasi pekerjaan kepada rekan kerja.                     |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya berusaha memahami perasaan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan. |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya mampu menempatkan diri pada situasi yang dihadapi rekan kerja.          |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya mendukung rekan kerja yang mengalami kendala dalam pekerjaannya.        |     |    |    |   |    |
| 6  | Saya menghargai pendapat rekan kerja walaupun berbeda dengan pendapat saya.  |     |    |    |   |    |
| 7  | Saya menjaga sikap positif saat berkomunikasi dengan rekan kerja.            |     |    |    |   |    |
| 8  | Saya berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis.      |     |    |    |   |    |
| 9  | Saya menganggap semua rekan kerja memiliki kedudukan yang sama pentingnya.   |     |    |    |   |    |
| 10 | Saya menghormati rekan kerja tanpa memandang jabatan atau posisi.            |     |    |    |   |    |

#### Kategori Penilaian:

Komunikasi Interpersonal Kurang <60% 10-29 Hubungan komunikasi tertutup, kurang empati dan dukungan.  
Komunikasi Interpersonal Cukup >60% 30-50 Hubungan komunikasi sangat baik, terbuka, dan saling mendukung.

## Kuesioner Kelelahan Kerja

Occupational Health & Safety – Kesehatan Masyarakat – Fakultas  
Kesehatan Masyarakat – Universitas Muslim Indonesia  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota  
Makassar, Sulawesi Selatan 90231



### D. KUESIONER KELELAHAN KERJA

Subjective Self Rating Test (SSRT) yang dikembangkan oleh Industrial Fatigue  
Research Committee (IFRC)

#### Keterangan Pengisian:

TP = Tidak Pernah                      S = Sering  
KK = Kadang-kadang                  SS = Sangat Sering

| No | Pernyataan                                                               | TP | KK | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------|----|----|---|----|
| 1  | Saya merasa kepala terasa berat saat bekerja.                            |    |    |   |    |
| 2  | Saya merasa sulit berkonsentrasi pada pekerjaan.                         |    |    |   |    |
| 3  | Saya merasa kelelahan di seluruh tubuh.                                  |    |    |   |    |
| 4  | Saya merasa sering menguap saat bekerja.                                 |    |    |   |    |
| 5  | Saya merasa kurang bersemangat untuk melanjutkan pekerjaan.              |    |    |   |    |
| 6  | Saya merasa sering kehilangan fokus ketika menyelesaikan Pekerjaan.      |    |    |   |    |
| 7  | Saya merasa nyeri atau pegal di bagian punggung.                         |    |    |   |    |
| 8  | Saya merasa mata terasa lelah atau berair.                               |    |    |   |    |
| 9  | Saya merasa sering ingin segera beristirahat.                            |    |    |   |    |
| 10 | Saya merasa kondisi fisik saya menurun setelah bekerja sehari-hari.      |    |    |   |    |
| 11 | Saya merasa cepat marah ketika sedang bekerja.                           |    |    |   |    |
| 12 | Saya merasa tidak sabar dalam menghadapi pekerjaan.                      |    |    |   |    |
| 13 | Saya merasa kehilangan minat terhadap pekerjaan yang biasa saya lakukan. |    |    |   |    |
| 14 | Saya merasa reaksi tubuh saya menjadi lebih lambat dari biasanya.        |    |    |   |    |
| 15 | Saya merasa sering mengalami pusing setelah bekerja lama.                |    |    |   |    |
| 16 | Saya merasa kesulitan untuk berpikir jernih di tempat kerja.             |    |    |   |    |
| 17 | Saya merasa tangan atau kaki saya terasa berat.                          |    |    |   |    |
| 18 | Saya merasa haus berlebihan ketika bekerja.                              |    |    |   |    |
| 19 | Saya merasa lebih mudah melakukan kesalahan dalam pekerjaan.             |    |    |   |    |
| 20 | Saya merasa kondisi tubuh saya tidak sebugar biasanya.                   |    |    |   |    |

#### Kategori Penilaian:

Kelelahan Rendah <50% (29-49) Kondisi fisik dan mental masih prima.

Kelelahan Tinggi >50% (50-80) Perlu tindakan segera untuk menghindari stres atau gangguan kesehatan.

## Kuesioner Kepuasan Kerja

Occupational Health & Safety – Kesehatan Masyarakat – Fakultas  
Kesehatan Masyarakat – Universitas Muslim Indonesia  
Jl. Unip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota  
Makassar, Sulawesi Selatan 90231



### E. KUESIONER KEPUASAN KERJA

(Instrumen diadaptasi dari penelitian Rosita (2019) dan Seprizal Wira Saputra & Doni Marlius (2024).

#### Keterangan Pengisian:

STS = Sangat Tidak Setuju      S = Setuju  
TS = Tidak Setuju      SS = Sangat Setuju  
RR = Ragu-Ragu

| No | Pernyataan                                                                  | STS | TS | RR | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.            |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.       |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya merasa gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.   |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya puas dengan kesempatan promosi atau pengembangan karier yang tersedia. |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya merasa rekan kerja saya mendukung dan bekerja sama dengan baik.        |     |    |    |   |    |
| 6  | Saya merasa pimpinan saya memperlakukan karyawan dengan adil.               |     |    |    |   |    |
| 7  | Saya merasa kondisi lingkungan kerja saya nyaman dan menyenangkan.          |     |    |    |   |    |
| 8  | Saya merasa pekerjaan saya memberikan rasa aman dan stabilitas.             |     |    |    |   |    |
| 9  | Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang.          |     |    |    |   |    |
| 10 | Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja.      |     |    |    |   |    |

#### Kategori Penilaian:

Kepuasan Kerja Rendah <60% (10-29)      Karyawan tidak puas terhadap aspek pekerjaan dan lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja Tinggi >60% (30-50)      Karyawan puas terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kebijakan perusahaan.

# Lampiran 3 Master Tabel

| Master Tabel Pendataan                                                                           |            |      |    |              |            |       |        |                |            |       |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|----|--------------|------------|-------|--------|----------------|------------|-------|--------|
| Faktor Yang Berpengaruh Darga Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT Grah Bhatas Susindo |            |      |    |              |            |       |        |                |            |       |        |
| No                                                                                               | Nama       | Unit | Jk | Stress Kerja |            |       |        | Kualitas Kerja |            |       |        |
|                                                                                                  |            |      |    | Frekuensi    | Intensitas | Waktu | Tempat | Frekuensi      | Intensitas | Waktu | Tempat |
| 1                                                                                                | Shilherani | 22   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 2                                                                                                | M. Arifin  | 40   | 1  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 3                                                                                                | Ura        | 25   | 2  | 0            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 4                                                                                                | Comanik    | 24   | 2  | 0            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 5                                                                                                | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 6                                                                                                | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 7                                                                                                | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 8                                                                                                | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 9                                                                                                | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 10                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 11                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 12                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 13                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 14                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 15                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 16                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 17                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 18                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 19                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 20                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 21                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 22                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 23                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 24                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 25                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 26                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 27                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 28                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 29                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 30                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 31                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 32                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 33                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 34                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 35                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 36                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 37                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 38                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 39                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 40                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 41                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 42                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 43                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 44                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 45                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 46                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 47                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 48                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 49                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 50                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 51                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 52                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 53                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 54                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 55                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 56                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 57                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 58                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 59                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 60                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 61                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 62                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 63                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 64                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 65                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 66                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 67                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 68                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 69                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |
| 70                                                                                               | M. Raza    | 24   | 2  | 1            | 1          | 1     | 1      | 1              | 1          | 1     | 1      |

## Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Penelitian

### Statistics

|   |         | Jenis Kelamin | USIA<br>RESPONDEN | Pendidikan<br>Terakhir | STRES KERJA | BEBAN<br>KERJA |
|---|---------|---------------|-------------------|------------------------|-------------|----------------|
| N | Valid   | 70            | 70                | 70                     | 70          | 70             |
|   | Missing | 0             | 0                 | 0                      | 0           | 0              |

### Statistics

|   |         | KOMUNIKASI<br>INTERPERSONAL | KELELAHAN KERJA | KEPUASAN KERJA |
|---|---------|-----------------------------|-----------------|----------------|
| N | Valid   | 70                          | 70              | 70             |
|   | Missing | 0                           | 0               | 0              |

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 59        | 84.3    | 84.3          | 84.3               |
|       | Perempuan | 11        | 15.7    | 15.7          | 100.0              |
|       | Total     | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### USIA RESPONDEN

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-29 | 55        | 78.6    | 78.6          | 78.6               |
|       | 30-39 | 13        | 18.6    | 18.6          | 97.1               |
|       | 40-49 | 2         | 2.9     | 2.9           | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Pendidikan Terakhir

|       |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA     | 14        | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|       | S1      | 52        | 74.3    | 74.3          | 94.3               |
|       | Lainnya | 4         | 5.7     | 5.7           | 100.0              |
|       | Total   | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### STRES KERJA

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sedang | 15        | 21.4    | 21.4          | 21.4               |
|       | Berat  | 55        | 78.6    | 78.6          | 100.0              |
|       | Total  | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### BEBAN KERJA

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ringan | 15        | 21.4    | 21.4          | 21.4               |
|       | Berat  | 55        | 78.6    | 78.6          | 100.0              |
|       | Total  | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### KOMUNIKASI INTERPERSONAL

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Cukup  | 69        | 98.6    | 98.6          | 100.0              |
|       | Total  | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### KELELAHAN KERJA

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 6         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | Tinggi | 64        | 91.4    | 91.4          | 100.0              |
|       | Total  | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### KEPUASAN KERJA

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 45        | 64.3    | 64.3          | 64.3               |
|       | Tinggi | 25        | 35.7    | 35.7          | 100.0              |
|       | Total  | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### KUESIONER STRESS KERJA:

**Apakah Anda sering merasa kesulitan mengendalikan hal-hal penting saat bekerja dalam hidup Anda?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 25        | 35.7    | 35.7          | 35.7               |
|       | Ya    | 45        | 64.3    | 64.3          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Apakah Anda sering merasa gugup dan tertekan?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 22        | 31.4    | 31.4          | 31.4               |

|  |       |    |       |       |       |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
|  | Ya    | 48 | 68.6  | 68.6  | 100.0 |
|  | Total | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Apakah Anda merasa tidak yakin dengan kemampuan Anda dalam mengatasi masalah?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 9         | 12.9    | 12.9          | 12.9               |
|       | Ya    | 61        | 87.1    | 87.1          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Apakah Anda merasa bahwa segala sesuatu berjalan tidak sesuai dengan rencana atau keinginan Anda?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 12        | 17.1    | 17.1          | 17.1               |
|       | Ya    | 58        | 82.9    | 82.9          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Apakah Anda merasa tugas atau masalah Anda terlalu berat untuk diselesaikan?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 22        | 31.4    | 31.4          | 31.4               |
|       | Ya    | 48        | 68.6    | 68.6          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Apakah Anda merasa tidak mampu mengendalikan gangguan atau hambatan yang muncul dalam pekerjaan Anda?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 5         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
|       | Ya    | 65        | 92.9    | 92.9          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Apakah Anda merasa bahwa kondisi pekerjaan atau hidup Anda saat ini sedang buruk/tidak baik?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 8         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|       | Ya    | 62        | 88.6    | 88.6          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Apakah Anda sering merasa marah karena hal-hal yang terjadi berada di luar kendali Anda?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 13        | 18.6    | 18.6          | 18.6               |
|       | Ya    | 57        | 81.4    | 81.4          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Apakah Anda merasa kewalahan dengan tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 21        | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Ya    | 49        | 70.0    | 70.0          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Apakah Anda merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang penting?**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak | 5         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
|       | Ya    | 65        | 92.9    | 92.9          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KUESIONER BEBAN KERJA:**

**Saya sering merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Setuju       | 6         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | Setuju              | 9         | 12.9    | 12.9          | 21.4               |
|       | Ragu-Ragu           | 8         | 11.4    | 11.4          | 32.9               |
|       | Tidak Setuju        | 21        | 30.0    | 30.0          | 62.9               |
|       | Sangat Tidak Setuju | 26        | 37.1    | 37.1          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya sering bekerja melebihi jam kerja normal karena banyaknya tugas.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Setuju       | 5         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
|       | Setuju              | 6         | 8.6     | 8.6           | 15.7               |
|       | Ragu-Ragu           | 11        | 15.7    | 15.7          | 31.4               |
|       | Tidak Setuju        | 20        | 28.6    | 28.6          | 60.0               |
|       | Sangat Tidak Setuju | 28        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya terlalu besar.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Setuju       | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Setuju              | 11        | 15.7    | 15.7          | 17.1               |
|       | Ragu-Ragu           | 7         | 10.0    | 10.0          | 27.1               |
|       | Tidak Setuju        | 25        | 35.7    | 35.7          | 62.9               |
|       | Sangat Tidak Setuju | 26        | 37.1    | 37.1          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya sering merasa kelelahan secara mental karena pekerjaan.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju              | 12        | 17.1    | 17.1          | 17.1               |
|       | Ragu-Ragu           | 10        | 14.3    | 14.3          | 31.4               |
|       | Tidak Setuju        | 19        | 27.1    | 27.1          | 58.6               |
|       | Sangat Tidak Setuju | 29        | 41.4    | 41.4          | 100.0              |

|       |    |       |       |  |
|-------|----|-------|-------|--|
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 |  |
|-------|----|-------|-------|--|

**Saya merasa pekerjaan saya menuntut perhatian yang tinggi dan terus-menerus.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju              | 5         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
|       | Ragu-Ragu           | 11        | 15.7    | 15.7          | 22.9               |
|       | Tidak Setuju        | 26        | 37.1    | 37.1          | 60.0               |
|       | Sangat Tidak Setuju | 28        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa harus bekerja cepat agar semua pekerjaan dapat terselesaikan.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Setuju       | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Setuju              | 4         | 5.7     | 5.7           | 7.1                |
|       | Ragu-Ragu           | 8         | 11.4    | 11.4          | 18.6               |
|       | Tidak Setuju        | 20        | 28.6    | 28.6          | 47.1               |
|       | Sangat Tidak Setuju | 37        | 52.9    | 52.9          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya sering merasa sulit untuk beristirahat saat jam kerja karena beban tugas.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Setuju | 6         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | Setuju        | 12        | 17.1    | 17.1          | 25.7               |
|       | Ragu-Ragu     | 6         | 8.6     | 8.6           | 34.3               |
|       | Tidak Setuju  | 18        | 25.7    | 25.7          | 60.0               |

|  |                     |    |       |       |       |
|--|---------------------|----|-------|-------|-------|
|  | Sangat Tidak Setuju | 28 | 40.0  | 40.0  | 100.0 |
|  | Total               | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Setuju       | 4         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | Setuju              | 10        | 14.3    | 14.3          | 20.0               |
|       | Ragu-Ragu           | 7         | 10.0    | 10.0          | 30.0               |
|       | Tidak Setuju        | 19        | 27.1    | 27.1          | 57.1               |
|       | Sangat Tidak Setuju | 30        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan tenaga fisik yang tinggi.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Setuju       | 3         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
|       | Setuju              | 9         | 12.9    | 12.9          | 17.1               |
|       | Ragu-Ragu           | 8         | 11.4    | 11.4          | 28.6               |
|       | Tidak Setuju        | 22        | 31.4    | 31.4          | 60.0               |
|       | Sangat Tidak Setuju | 28        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa pekerjaan saya terlalu berat untuk dilakukan secara terus-menerus.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Setuju | 4         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |

|  |                     |    |       |       |       |
|--|---------------------|----|-------|-------|-------|
|  | Setuju              | 11 | 15.7  | 15.7  | 21.4  |
|  | Ragu-Ragu           | 16 | 22.9  | 22.9  | 44.3  |
|  | Tidak Setuju        | 11 | 15.7  | 15.7  | 60.0  |
|  | Sangat Tidak Setuju | 28 | 40.0  | 40.0  | 100.0 |
|  | Total               | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

### KUESIONER KOMUNIKASI INTERPERSONAL:

**Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari rekan kerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 3         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
|       | Ragu-Ragu     | 21        | 30.0    | 30.0          | 34.3               |
|       | Setuju        | 21        | 30.0    | 30.0          | 64.3               |
|       | Sangat Setuju | 25        | 35.7    | 35.7          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya mau berbagi informasi pekerjaan kepada rekan kerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Ragu-Ragu     | 19        | 27.1    | 27.1          | 30.0               |
|       | Setuju        | 24        | 34.3    | 34.3          | 64.3               |
|       | Sangat Setuju | 25        | 35.7    | 35.7          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya berusaha memahami perasaan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Ragu-Ragu     | 16        | 22.9    | 22.9          | 25.7               |
|       | Setuju        | 22        | 31.4    | 31.4          | 57.1               |
|       | Sangat Setuju | 30        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya mampu menempatkan diri pada situasi yang dihadapi rekan kerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Ragu-Ragu     | 14        | 20.0    | 20.0          | 21.4               |
|       | Setuju        | 25        | 35.7    | 35.7          | 57.1               |
|       | Sangat Setuju | 30        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya mendukung rekan kerja yang mengalami kendala dalam pekerjaannya.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Ragu-Ragu     | 9         | 12.9    | 12.9          | 15.7               |
|       | Setuju        | 28        | 40.0    | 40.0          | 55.7               |
|       | Sangat Setuju | 31        | 44.3    | 44.3          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya menghargai pendapat rekan kerja walaupun berbeda dengan pendapat saya.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Ragu-Ragu     | 21        | 30.0    | 30.0          | 32.9               |
|       | Setuju        | 16        | 22.9    | 22.9          | 55.7               |
|       | Sangat Setuju | 31        | 44.3    | 44.3          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya menjaga sikap positif saat berkomunikasi dengan rekan kerja**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Ragu-Ragu     | 10        | 14.3    | 14.3          | 17.1               |
|       | Setuju        | 17        | 24.3    | 24.3          | 41.4               |
|       | Sangat Setuju | 41        | 58.6    | 58.6          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Ragu-Ragu     | 13        | 18.6    | 18.6          | 21.4               |
|       | Setuju        | 14        | 20.0    | 20.0          | 41.4               |
|       | Sangat Setuju | 41        | 58.6    | 58.6          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya menganggap semua rekan kerja memiliki kedudukan yang sama pentingnya.**

|         |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | Tidak Setuju  | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|         | Ragu-Ragu     | 14        | 20.0    | 20.3          | 21.7               |
|         | Setuju        | 13        | 18.6    | 18.8          | 40.6               |
|         | Sangat Setuju | 41        | 58.6    | 59.4          | 100.0              |
|         | Total         | 69        | 98.6    | 100.0         |                    |
| Missing | System        | 1         | 1.4     |               |                    |
| Total   |               | 70        | 100.0   |               |                    |

**Saya menghormati rekan kerja tanpa memandang jabatan atau posisi.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Tidak Setuju        | 5         | 7.1     | 7.1           | 8.6                |
|       | Ragu-Ragu           | 8         | 11.4    | 11.4          | 20.0               |
|       | Setuju              | 17        | 24.3    | 24.3          | 44.3               |
|       | Sangat Setuju       | 39        | 55.7    | 55.7          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### KUESIONER KELELAHAN KERJA:

**Saya merasa kepala terasa berat saat bekerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Sering        | 6         | 8.6     | 8.6           | 10.0               |

|  |               |    |       |       |       |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
|  | Kadang-Kadang | 22 | 31.4  | 31.4  | 41.4  |
|  | Tidak Pernah  | 19 | 27.1  | 27.1  | 68.6  |
|  | 5             | 22 | 31.4  | 31.4  | 100.0 |
|  | Total         | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Saya merasa kepala terasa berat saat bekerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 3         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
|       | Sering        | 4         | 5.7     | 5.7           | 10.0               |
|       | Kadang-Kadang | 20        | 28.6    | 28.6          | 38.6               |
|       | Tidak Pernah  | 22        | 31.4    | 31.4          | 70.0               |
|       | 5             | 21        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa kelelahan di seluruh tubuh.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sering        | 7         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | Kadang-Kadang | 17        | 24.3    | 24.3          | 34.3               |
|       | Tidak Pernah  | 20        | 28.6    | 28.6          | 62.9               |
|       | 5             | 26        | 37.1    | 37.1          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa sering menguap saat bekerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |

|  |               |    |       |       |       |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
|  | Sering        | 1  | 1.4   | 1.4   | 4.3   |
|  | Kadang-Kadang | 17 | 24.3  | 24.3  | 28.6  |
|  | Tidak Pernah  | 23 | 32.9  | 32.9  | 61.4  |
|  | 5             | 27 | 38.6  | 38.6  | 100.0 |
|  | Total         | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Saya merasa kurang bersemangat untuk melanjutkan pekerjaan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Sering        | 4         | 5.7     | 5.7           | 7.1                |
|       | Kadang-Kadang | 12        | 17.1    | 17.1          | 24.3               |
|       | Tidak Pernah  | 25        | 35.7    | 35.7          | 60.0               |
|       | 5             | 28        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa sering kehilangan fokus ketika menyelesaikan Pekerjaan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Sering        | 5         | 7.1     | 7.1           | 8.6                |
|       | Kadang-Kadang | 22        | 31.4    | 31.4          | 40.0               |
|       | Tidak Pernah  | 14        | 20.0    | 20.0          | 60.0               |
|       | 5             | 28        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa nyeri atau pegal di bagian punggung.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Sering        | 3         | 4.3     | 4.3           | 5.7                |
|       | Kadang-Kadang | 10        | 14.3    | 14.3          | 20.0               |
|       | Tidak Pernah  | 17        | 24.3    | 24.3          | 44.3               |
|       | 5             | 39        | 55.7    | 55.7          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa mata terasa lelah atau berair.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Sering        | 5         | 7.1     | 7.1           | 8.6                |
|       | Kadang-Kadang | 12        | 17.1    | 17.1          | 25.7               |
|       | Tidak Pernah  | 14        | 20.0    | 20.0          | 45.7               |
|       | 5             | 38        | 54.3    | 54.3          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa sering ingin segera beristirahat.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Sering        | 4         | 5.7     | 5.8           | 7.2                |
|       | Kadang-Kadang | 14        | 20.0    | 20.3          | 27.5               |
|       | Tidak Pernah  | 13        | 18.6    | 18.8          | 46.4               |

|         |        |    |       |       |       |
|---------|--------|----|-------|-------|-------|
|         | 5      | 37 | 52.9  | 53.6  | 100.0 |
|         | Total  | 69 | 98.6  | 100.0 |       |
| Missing | System | 1  | 1.4   |       |       |
| Total   |        | 70 | 100.0 |       |       |

**Saya merasa kondisi fisik saya menurun setelah bekerja seharian.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 4         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | Sering        | 5         | 7.1     | 7.1           | 12.9               |
|       | Kadang-Kadang | 9         | 12.9    | 12.9          | 25.7               |
|       | Tidak Pernah  | 17        | 24.3    | 24.3          | 50.0               |
|       | 5             | 35        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa cepat marah ketika sedang bekerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Sering        | 8         | 11.4    | 11.4          | 14.3               |
|       | Kadang-Kadang | 19        | 27.1    | 27.1          | 41.4               |
|       | Tidak Pernah  | 41        | 58.6    | 58.6          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa tidak sabar dalam menghadapi pekerjaan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 3         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |

|  |               |    |       |       |       |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
|  | Sering        | 10 | 14.3  | 14.3  | 18.6  |
|  | Kadang-Kadang | 16 | 22.9  | 22.9  | 41.4  |
|  | Tidak Pernah  | 41 | 58.6  | 58.6  | 100.0 |
|  | Total         | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Saya merasa kehilangan minat terhadap pekerjaan yang biasa saya lakukan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Sering        | 11        | 15.7    | 15.7          | 18.6               |
|       | Kadang-Kadang | 12        | 17.1    | 17.1          | 35.7               |
|       | Tidak Pernah  | 45        | 64.3    | 64.3          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa reaksi tubuh saya menjadi lebih lambat dari biasanya.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | Sering        | 10        | 14.3    | 14.3          | 15.7               |
|       | Kadang-Kadang | 20        | 28.6    | 28.6          | 44.3               |
|       | Tidak Pernah  | 39        | 55.7    | 55.7          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa sering mengalami pusing setelah bekerja lama.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Sering        | 7         | 10.0    | 10.0          | 12.9               |

|  |               |    |       |       |       |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
|  | Kadang-Kadang | 12 | 17.1  | 17.1  | 30.0  |
|  | Tidak Pernah  | 49 | 70.0  | 70.0  | 100.0 |
|  | Total         | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Saya merasa kesulitan untuk berpikir jernih di tempat kerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Sering        | 11        | 15.7    | 15.7          | 18.6               |
|       | Kadang-Kadang | 15        | 21.4    | 21.4          | 40.0               |
|       | Tidak Pernah  | 42        | 60.0    | 60.0          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa tangan atau kaki saya terasa berat.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 4         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | Sering        | 9         | 12.9    | 12.9          | 18.6               |
|       | Kadang-Kadang | 18        | 25.7    | 25.7          | 44.3               |
|       | Tidak Pernah  | 39        | 55.7    | 55.7          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa haus berlebihan ketika bekerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 3         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
|       | Sering        | 15        | 21.4    | 21.4          | 25.7               |
|       | Kadang-Kadang | 10        | 14.3    | 14.3          | 40.0               |

|  |              |    |       |       |       |
|--|--------------|----|-------|-------|-------|
|  | Tidak Pernah | 42 | 60.0  | 60.0  | 100.0 |
|  | Total        | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Saya merasa lebih mudah melakukan kesalahan dalam pekerjaan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 7         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | Sering        | 14        | 20.0    | 20.0          | 30.0               |
|       | Kadang-Kadang | 13        | 18.6    | 18.6          | 48.6               |
|       | Tidak Pernah  | 36        | 51.4    | 51.4          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa kondisi tubuh saya tidak sebugar biasanya.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Sering | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Sering        | 16        | 22.9    | 22.9          | 25.7               |
|       | Kadang-Kadang | 14        | 20.0    | 20.0          | 45.7               |
|       | Tidak Pernah  | 38        | 54.3    | 54.3          | 100.0              |
|       | Total         | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KUESIONER KEPUASAN KERJA:**

**Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 8         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|       | Tidak Setuju        | 31        | 44.3    | 44.3          | 55.7               |

|  |               |    |       |       |       |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
|  | Ragu-Ragu     | 14 | 20.0  | 20.0  | 75.7  |
|  | Setuju        | 13 | 18.6  | 18.6  | 94.3  |
|  | Sangat Setuju | 4  | 5.7   | 5.7   | 100.0 |
|  | Total         | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 6         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | Tidak Setuju        | 31        | 44.3    | 44.3          | 52.9               |
|       | Ragu-Ragu           | 17        | 24.3    | 24.3          | 77.1               |
|       | Setuju              | 12        | 17.1    | 17.1          | 94.3               |
|       | Sangat Setuju       | 4         | 5.7     | 5.7           | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 5         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
|       | Tidak Setuju        | 19        | 27.1    | 27.1          | 34.3               |
|       | Ragu-Ragu           | 20        | 28.6    | 28.6          | 62.9               |
|       | Setuju              | 18        | 25.7    | 25.7          | 88.6               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya puas dengan kesempatan promosi atau pengembangan karier yang tersedia.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 6         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | Tidak Setuju        | 28        | 40.0    | 40.0          | 48.6               |
|       | Ragu-Ragu           | 12        | 17.1    | 17.1          | 65.7               |
|       | Setuju              | 16        | 22.9    | 22.9          | 88.6               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa rekan kerja saya mendukung dan bekerja sama dengan baik.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 11        | 15.7    | 15.7          | 15.7               |
|       | Tidak Setuju        | 29        | 41.4    | 41.4          | 57.1               |
|       | Ragu-Ragu           | 7         | 10.0    | 10.0          | 67.1               |
|       | Setuju              | 15        | 21.4    | 21.4          | 88.6               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa pimpinan saya memperlakukan karyawan dengan adil.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 8         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|       | Tidak Setuju        | 24        | 34.3    | 34.3          | 45.7               |
|       | Ragu-Ragu           | 21        | 30.0    | 30.0          | 75.7               |
|       | Setuju              | 10        | 14.3    | 14.3          | 90.0               |
|       | Sangat Setuju       | 7         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |

|       |    |       |       |  |
|-------|----|-------|-------|--|
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 |  |
|-------|----|-------|-------|--|

**Saya merasa kondisi lingkungan kerja saya nyaman dan menyenangkan.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 8         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|       | Tidak Setuju        | 27        | 38.6    | 38.6          | 50.0               |
|       | Ragu-Ragu           | 16        | 22.9    | 22.9          | 72.9               |
|       | Setuju              | 11        | 15.7    | 15.7          | 88.6               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa pekerjaan saya memberikan rasa aman dan stabilitas.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 9         | 12.9    | 12.9          | 12.9               |
|       | Tidak Setuju        | 31        | 44.3    | 44.3          | 57.1               |
|       | Ragu-Ragu           | 13        | 18.6    | 18.6          | 75.7               |
|       | Setuju              | 9         | 12.9    | 12.9          | 88.6               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 9         | 12.9    | 12.9          | 12.9               |
|       | Tidak Setuju        | 27        | 38.6    | 38.6          | 51.4               |
|       | Ragu-Ragu           | 11        | 15.7    | 15.7          | 67.1               |

|  |               |    |       |       |       |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
|  | Setuju        | 13 | 18.6  | 18.6  | 85.7  |
|  | Sangat Setuju | 10 | 14.3  | 14.3  | 100.0 |
|  | Total         | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

**Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 10        | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
|       | Tidak Setuju        | 26        | 37.1    | 37.1          | 51.4               |
|       | Ragu-Ragu           | 17        | 24.3    | 24.3          | 75.7               |
|       | Setuju              | 13        | 18.6    | 18.6          | 94.3               |
|       | Sangat Setuju       | 4         | 5.7     | 5.7           | 100.0              |
|       | Total               | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### CROSSTABULATION:

#### Case Processing Summary BEBAN KERJA

|                           | Cases |         |         |         |       |         |
|---------------------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
|                           | Valid |         | Missing |         | Total |         |
|                           | N     | Percent | N       | Percent | N     | Percent |
| BEBAN KERJA * STRES KERJA | 70    | 100.0%  | 0       | 0.0%    | 70    | 100.0%  |

#### BEBAN KERJA \* STRES KERJA Crosstabulation

|             |        |                | STRES KERJA |       | Total |
|-------------|--------|----------------|-------------|-------|-------|
|             |        |                | Sedang      | Berat |       |
| BEBAN KERJA | Ringan | Count          | 6           | 9     | 15    |
|             |        | Expected Count | 3.2         | 11.8  | 15.0  |
|             |        | % of Total     | 8.6%        | 12.9% | 21.4% |

|       |       |                |       |       |        |
|-------|-------|----------------|-------|-------|--------|
|       | Berat | Count          | 9     | 46    | 55     |
|       |       | Expected Count | 11.8  | 43.2  | 55.0   |
|       |       | % of Total     | 12.9% | 65.7% | 78.6%  |
| Total |       | Count          | 15    | 55    | 70     |
|       |       | Expected Count | 15.0  | 55.0  | 70.0   |
|       |       | % of Total     | 21.4% | 78.6% | 100.0% |

### Chi-Square Tests

|                                    | Value              | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|------------------------------------|--------------------|----|------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 3.911 <sup>a</sup> | 1  | .048                                     |                      |                      |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 2.633              | 1  | .105                                     |                      |                      |
| Likelihood Ratio                   | 3.529              | 1  | .060                                     |                      |                      |
| Fisher's Exact Test                |                    |    |                                          | .073                 | .057                 |
| Linear-by-Linear Association       | 3.855              | 1  | .050                                     |                      |                      |
| N of Valid Cases                   | 70                 |    |                                          |                      |                      |

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.21.

b. Computed only for a 2x2 table

### Case Processing Summary KOMUNIKASI INTERPERSONAL

|                                           | Cases |         |         |         |       |         |
|-------------------------------------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
|                                           | Valid |         | Missing |         | Total |         |
|                                           | N     | Percent | N       | Percent | N     | Percent |
| KOMUNIKASI INTERPERSONAL *<br>STRES KERJA | 70    | 100.0%  | 0       | 0.0%    | 70    | 100.0%  |

### KOMUNIKASI INTERPERSONAL \* STRES KERJA Crosstabulation

|                          |                |                | STRES KERJA |       |        |
|--------------------------|----------------|----------------|-------------|-------|--------|
|                          |                |                | Sedang      | Berat | Total  |
| KOMUNIKASI INTERPERSONAL | Kurang         | Count          | 1           | 0     | 1      |
|                          |                | Expected Count | .2          | .8    | 1.0    |
|                          |                | % of Total     | 1.4%        | 0.0%  | 1.4%   |
|                          | Cukup          | Count          | 14          | 55    | 69     |
|                          |                | Expected Count | 14.8        | 54.2  | 69.0   |
|                          |                | % of Total     | 20.0%       | 78.6% | 98.6%  |
| Total                    | Count          |                | 15          | 55    | 70     |
|                          | Expected Count |                | 15.0        | 55.0  | 70.0   |
|                          | % of Total     |                | 21.4%       | 78.6% | 100.0% |

### Chi-Square Tests

|                                    | Value              | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|------------------------------------|--------------------|----|------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 3.720 <sup>a</sup> | 1  | .054                                     |                      |                      |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | .492               | 1  | .483                                     |                      |                      |
| Likelihood Ratio                   | 3.135              | 1  | .077                                     |                      |                      |
| Fisher's Exact Test                |                    |    |                                          | .214                 | .214                 |
| Linear-by-Linear Association       | 3.667              | 1  | .056                                     |                      |                      |
| N of Valid Cases                   | 70                 |    |                                          |                      |                      |

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .21.

b. Computed only for a 2x2 table

### Case Processing Summary KELELAHAN KERJA

|                               | Cases |         |         |         |       |         |
|-------------------------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
|                               | Valid |         | Missing |         | Total |         |
|                               | N     | Percent | N       | Percent | N     | Percent |
| KELELAHAN KERJA * STRES KERJA | 70    | 100.0%  | 0       | 0.0%    | 70    | 100.0%  |

### KELELAHAN KERJA \* STRES KERJA Crosstabulation

|                 |        |                | STRES KERJA |       | Total  |
|-----------------|--------|----------------|-------------|-------|--------|
|                 |        |                | Sedang      | Berat |        |
| KELELAHAN KERJA | Rendah | Count          | 6           | 0     | 6      |
|                 |        | Expected Count | 1.3         | 4.7   | 6.0    |
|                 |        | % of Total     | 8.6%        | 0.0%  | 8.6%   |
|                 | Tinggi | Count          | 9           | 55    | 64     |
|                 |        | Expected Count | 13.7        | 50.3  | 64.0   |
|                 |        | % of Total     | 12.9%       | 78.6% | 91.4%  |
|                 | Total  | Count          | 15          | 55    | 70     |
|                 |        | Expected Count | 15.0        | 55.0  | 70.0   |
|                 |        | % of Total     | 21.4%       | 78.6% | 100.0% |

### Chi-Square Tests

|                                    | Value               | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 24.063 <sup>a</sup> | 1  | .000                                     |                      |                      |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 19.229              | 1  | .000                                     |                      |                      |

|                              |        |   |      |      |      |
|------------------------------|--------|---|------|------|------|
| Likelihood Ratio             | 20.761 | 1 | .000 |      |      |
| Fisher's Exact Test          |        |   |      | .000 | .000 |
| Linear-by-Linear Association | 23.719 | 1 | .000 |      |      |
| N of Valid Cases             | 70     |   |      |      |      |

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.29.

b. Computed only for a 2x2 table

### Case Processing Summary KEPUASAN KERJA

|                              | Cases |         |         |         |       |         |
|------------------------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
|                              | Valid |         | Missing |         | Total |         |
|                              | N     | Percent | N       | Percent | N     | Percent |
| KEPUASAN KERJA * STRES KERJA | 70    | 100.0%  | 0       | 0.0%    | 70    | 100.0%  |

### KEPUASAN KERJA \* STRES KERJA Crosstabulation

|                |        |                | STRES KERJA |       | Total  |
|----------------|--------|----------------|-------------|-------|--------|
|                |        |                | Sedang      | Berat |        |
| KEPUASAN KERJA | Rendah | Count          | 1           | 44    | 45     |
|                |        | Expected Count | 9.6         | 35.4  | 45.0   |
|                |        | % of Total     | 1.4%        | 62.9% | 64.3%  |
|                | Tinggi | Count          | 14          | 11    | 25     |
|                |        | Expected Count | 5.4         | 19.6  | 25.0   |
|                |        | % of Total     | 20.0%       | 15.7% | 35.7%  |
|                | Total  | Count          | 15          | 55    | 70     |
|                |        | Expected Count | 15.0        | 55.0  | 70.0   |
|                |        | % of Total     | 21.4%       | 78.6% | 100.0% |

### Chi-Square Tests

|                                    | Value               | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 27.606 <sup>a</sup> | 1  | .000                                     |                      |                      |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 24.504              | 1  | .000                                     |                      |                      |
| Likelihood Ratio                   | 28.854              | 1  | .000                                     |                      |                      |
| Fisher's Exact Test                |                     |    |                                          | .000                 | .000                 |
| Linear-by-Linear Association       | 27.212              | 1  | .000                                     |                      |                      |
| N of Valid Cases                   | 70                  |    |                                          |                      |                      |

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.36.

b. Computed only for a 2x2 table

## Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari FKM UMI

**YAYASAN WAKAF UMI**  
**UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - [www.fkmumi.ac.id](http://www.fkmumi.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0747/B.09/FKM-UMI/XII/2025  
Lamp : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

08 Desember 2025 M  
17 Jumadi akhir 1447 H

Kepada Yang Terhormat  
Pimpinan PT. Graha Bintang Sumaindo  
Di  
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ وَرَحْمَةِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ السَّلَامُ

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Nur Hikmah  
Stambuk : 14120220012  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Peminatan : Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin / rekomendasi untuk melaksanakan Penelitian di:

**"PT. Graha Bintang Sumaindo"**

Judul Penelitian :  
**"Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT. Graha Bintang Sumaindo Makassar"**

Demikianlah permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

الدولى والمسقط وبيوت في هنيئة

Dr. Dekan  
Wakil Dekan-I Bidang Akademik  
Dr. Sandari, SST., MPH.

Tembusan:  
1. Dekan FKM UMI (Sebagai laporan)  
2. Arsip

[www.fkmumi.ac.id](http://www.fkmumi.ac.id)  
**KESEHATAN MASYARAKAT - ILMU KEPERAWATAN - KEBIDANAN - NERS**  
"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan yang berdaya saing dan islami dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat pada tingkat Nasional tahun 2020"

@fkmumiofficial Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI fkmumiofficial fkmumiofficial

## Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



### PT GRAHA BINTANG SUMAINDO

JL. IR Sutami No.28 Kel.Bira Kota Makassar Kec.Tamaanrea  
Kota Makassar – Sulawesi Selatan

Nomor : 037/HRD/GBS/II/2026

Makassar , 21 Februari 2026

Lampiran :-

Kepada

Perihal : Persetujuan Penelitian

Yth. Rektor

Universitas Muslim Indonesia

Menindak Lanjut Surat Nomor : 0747/B.09/FKM-UMI/XII/2025 , tanggal 08 Desember 2025 , perihal permohonan izin untuk melakukan penelitian yang tersebut Namanya dibawah ini :

| No | NAMA       | NIM         | FAKULTAS                               |
|----|------------|-------------|----------------------------------------|
| 1  | NUR HIKMAH | 14120220012 | FAKULTAS KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA |

Sehubungan dengan hal tersebut , saya Spv.HRGA pada dasarnya bersedia menerima mahasiswa yang bersangkutan & Ybs telah melaksanakan penelitian di PT.Graha Bintang Sumaindo terhitung tanggal 15 Januari 2026 s/d 21 Februari 2026 , dengan menyesuaikan kegiatan di area PT.Graha Bintang Sumaindo.

Demikian disampaikan , atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Makassar , 21 Februari 2026

  
MUH.REZA SYAM S.H

SPV.HR/GA

## Lampiran 7 Surat Persetujuan Kode Etik Penelitian



### KOMITE ETIK PENELITIAN (KEP)

Universitas Muslim Indonesia

Jalan Urip Sumoharjo Gedung Menara UMI lantai 2 Telp. & Fax. (0411)

428075 Makassar 90231 Website: [www.umi.ac.id](http://www.umi.ac.id)

Email: [upt\\_kep@umi.ac.id](mailto:upt_kep@umi.ac.id)



#### REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK (*Expedited*)

NOMOR : 1048/A.1/KEP-UMI/XII/2025

Berdasarkan Pemeriksaan Protokol dan Dokumen yang berhubungan dengan Protokol Penelitian:

Nama Peneliti : Nur Hikmah

Judul Penelitian : Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan

Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar

No Register :

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| U | M | I | 0 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 9 | 7 | 4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

Telah di review

secara(*Expedited*) oleh tim reviewer Komite Etik Penelitian UMI dengan

No Versi :0

No PSP :0

Berdasarkan hasil pemeriksaan reviewer, maka Pengurus Komite Etik Penelitian UMI memberikan **Persetujuan / Rekomendasi Etik** untuk Pelaksanaan Penelitian tersebut di atas sampai dengan Tanggal **31 Desember 2026**.

Dalam melaksanakan penelitian ini, Peneliti diminta untuk menjaga dan menghormati martabat makhluk hidup (Manusia / Hewan Coba) yang menjadi subyek / responden / informan dalam penelitian ini. Dengan demikian diharapkan masyarakat luas dapat memperoleh manfaat yang baik dari penelitian ini.

Pada akhir penelitian, laporan pelaksanaan penelitian harus diserahkan kepada KEP UMI Makassar. Jika ada perubahan protokol dan atau perpanjangan penelitian, harus mengajukan kembali permohonan kajian etik penelitian (Amandemen Protokol).

Makassar, 31 Desember 2025



Ketua Komite Etik Penelitian (KEP) UMI

Dr. H. Samsuafan, SKM., S. Kep, Ns. M. Kes, M. Kep

## Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Plagiasi



KAMPUS II UMI . JL. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info – [www.fkmumi.ac.id](http://www.fkmumi.ac.id)



### SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : 1191/PL.00/FKM/UMI/RB/2025

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Unit Ruang Baca Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NUR HIKMAH

NIM : 14120220012

Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRESS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN OFFICE DI PT. GRAHA BINTANG SUMAINDO MAKASSAR TAHUN 2026

Program Studi / Peminatan : Kesehatan Masyarakat /KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Status : Lulus (29%)

Laporan Hasil Plagiasi : Terlampir

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah publikasi Tugas Akhir dengan menggunakan aplikasi Turnitin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 24 Februari, 2026

Operator Turnitin FKM UMI

Sitti Hadijah, A.Md

## Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Pustaka



KAMPUS II UMI, JL. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info – [www.fkmumi.ac.id](http://www.fkmumi.ac.id)



### SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Nomor : 0956 / BP/FKM/UMI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NUR HIKMAH  
NIM : 14120220012  
Program Studi/Peminatan : Kesehatan Masyarakat / Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Alamat : Jl. Sembilan 1 No. 38 Makassar

Menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut tidak mempunyai pinjaman pustaka milik Ruang Baca Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Surat Keterangan ini untuk : Ujian Tutup

Makassar, 24 FEBRUARI 2026

Pustakawan FKM UMI,  
  
Siti Hadijah, A.Md

Catatan :

Syarat Pembuatan Surat Keterangan Bebas Pustaka :

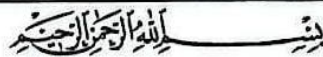
1. Membawa Kartu Tanda Mahasiswa (ASLI)

## Lampiran 10 Surat Keterangan Keaslian Data



**LABORATORIUM KOMPUTER  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 05 Kampus II Telp. (0411) 425607 Makassar 90231



**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DATA**  
Nomor : 019/A.01/LAB.KOMP-FKM-UMI/II/2026

NAMA : NUR HIKMAH  
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN  
STAMBUK : 14120220012  
PRODI : KESEHATAN MASYARAKAT  
PEMINATAN : KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
JUDUL SKRIPSI : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES  
KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN OFFICE DI PT.  
GRAHA BINTANG SUMAINDO MAKASSAR TAHUN  
2025

Apabila dikemudian hari terbukti tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wallahu Waliyyut Taufiq Walhidayah*

Mengetahui  
Kepala Lab. Komputer FKM UMI

  
**FATMA JAMA, S.Kep.,Ns.,M.Kes**

Makassar, 23 Februari 2026

Yang membuat pernyataan

Peneliti

  
**NUR HIKMAH**

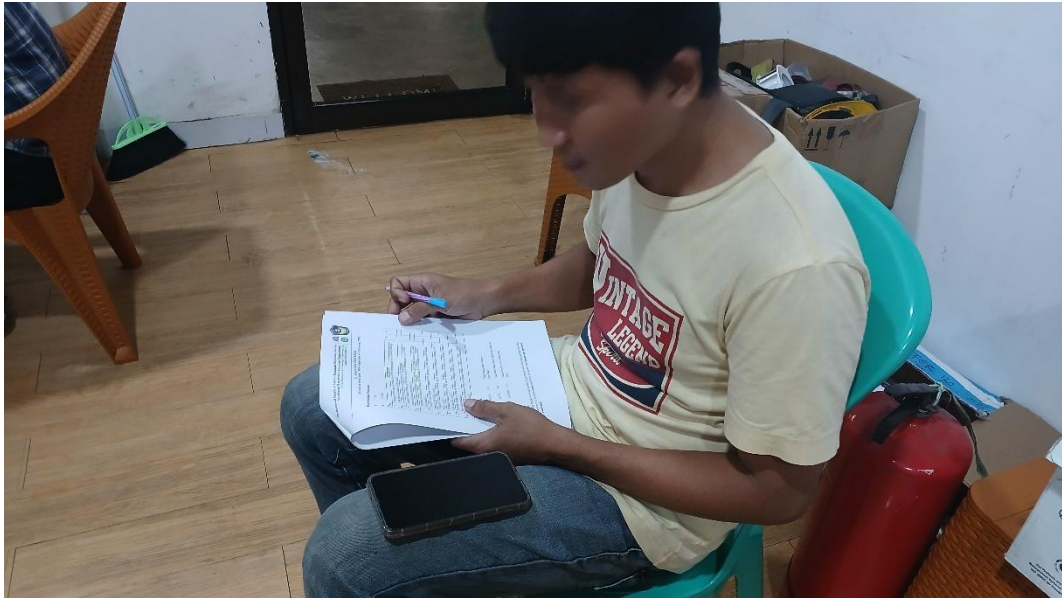
## Lampiran 11 Dokumentasi



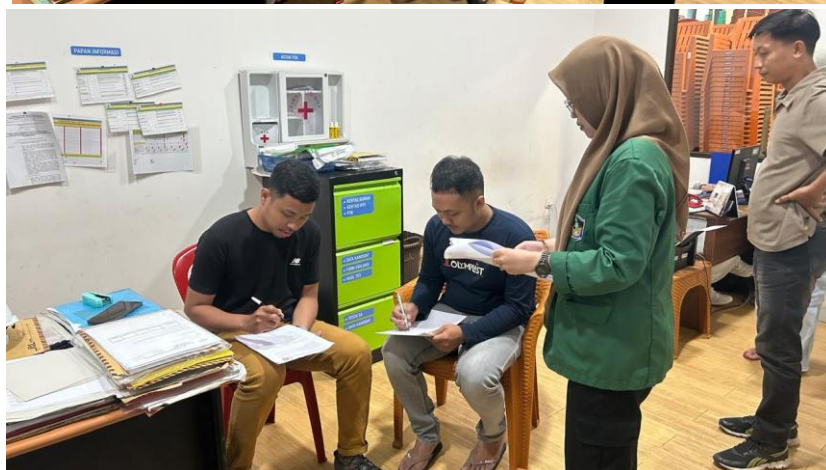
Foto Bersama Karyawan (Responden) PT. Graha Bintang Sumaindo



Proses Permohonan Izin Penelitian & Data Awal



Responden Mengisi Kuesioner



Proses Mendampingi Responden Mengisi Kuesioner

## **Riwayat Hidup Penulis**

### **A. Identitas Diri**

Nama : NUR HIKMAH

Stambuk : 14120220012

Prodi : Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tempat/Tanggal Lahir : Corawali, 19 Juli 2004

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jln. Sembilan 1, No.38 Makassar

Nama Orang Tua

1. Ayah : H. Aris Temmanennga
2. Ibu : Hj. Surianti Kulasse

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. TK : Playgroup & TK Aulia Makassar
2. SD : SD Negeri Baraya I Makassar
3. SMP : SMP Negeri 04 Makassar
4. SMA : SMA Negeri 01 Makassar
5. S1 : Universitas Muslim Indonesia