

## HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DAN KELELAHAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN SPG SUZUYA MARELAN PLAZA MEDAN

Wahyuni<sup>1</sup>, Suci Muliana Pinem<sup>2</sup>, Khoirotun Najihah Siregar<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

Email: [sucimuliana@gmail.com](mailto:sucimuliana@gmail.com)

### ABSTRAK

Permasalahan kesehatan mental merupakan masalah yang signifikan, adapun persentase stres kerja di Indonesia meningkat dari tahun ke tahun. Hasil survei awal yang dilakukan di Suzuya Marelana Plaza Medan kepada 5 (lima) orang Sales Promotion Girl diketahui bahwa mereka mengalami beban kerja dan kelelahan kerja. Untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelana Plaza Medan Tahun 2023. Merupakan survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah sebanyak 107 karyawan SPG dengan sampel 52 karyawan SPG yang diambil menggunakan rumus Slovin. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat (Chi-square). Uji bivariat menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja memiliki nilai sig-p  $0,003 < 0,05$ , artinya kelelahan kerja memiliki hubungan dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelana Plaza Medan Tahun 2023. Dan variabel beban kerja mental memiliki nilai sig-p  $0,025 < 0,05$ , artinya beban kerja mental memiliki hubungan dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelana Plaza Medan Tahun 2023. Penelitian ini adalah beban kerja mental dan kelelahan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Disarankan agar karyawan SPG meningkatkan wawasan serta meningkatkan kinerja pada karyawan agar produktivitas meningkat.

**Kata kunci:** beban kerja mental dan kelelahan kerja, stres kerja

### ABSTRACT

*Mental health issues represent a significant concern, with the percentage of work-related stress in Indonesia increasing yearly. A preliminary survey conducted at Suzuya Marelana Plaza Medan involving five Sales Promotion Girls (SPG) revealed that they experienced workload and job fatigue. To determine the relationship between mental workload and job fatigue with work-related stress among SPG employees at Suzuya Marelana Plaza Medan in 2023. This study utilized an analytical survey with a cross-sectional approach. The study population consisted of 107 SPG employees, with a sample of 52 SPG employees selected using the Slovin formula. Data analysis employed univariate and bivariate (Chi-square) analyses. The bivariate test showed that the job fatigue variable had a sig-p value of  $0.003 < 0.05$ , indicating a significant relationship between job fatigue and work-related stress*

*among SPG employees at Suzuya Marelana Plaza Medan in 2023. Similarly, the mental workload variable had a sig-p value of  $0.025 < 0.05$ , indicating a significant relationship between mental workload and work-related stress among these employees. Mental workload and job fatigue significantly correlate with work-related stress. It is recommended that SPG employees enhance their knowledge and performance to improve productivity.*

**Keywords:** *mental workload and job fatigue, work-related stress*

## PENDAHULUAN

Kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sementara itu, produktivitas kerja dapat meningkat bila pekerja sehat secara rohani dan jasmani dan di dukung oleh prasana dan saran yang menjamin keselamatan. Salah satu bentuk upaya tersebut adalah dengan melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap setiap tenaga agar tidak terjadi gangguan kesehatan yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja (Gell, 2021). Berdasarkan Undang- Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada bagian perlindungan Pasal 86 ayat 2 menyatakan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja guna untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang artinya adalah upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksud untuk memberikan jaminan keselamatan dan untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah meningkatkan dan mempertahankan derajat kesehatan fisik, mental dan social yang setinggi-tingginya bagi semua pekerja disemua jenis pekerjaan. Salah satunya yaitu melalui perawatan kesehatan preventif, masalah terkait pekerjaan, perlindungan pekerja terhadap faktor-faktor yang membahayakan kesehatan disetiap tempat kerja dari risiko yang ditimbulkannya, akomodasi dan pemeliharaan lingkungan kerja pekerja sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja untuk membangun kecocokan dengan pekerjaan dan pekerja serta semua tugasnya (Organization, 2022).

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja juga disebut sebagai frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Secara umum beban kerja di pengaruhi oleh faktor eksternal dan factor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja berasal dari dalam tubuh. Beban kerja mental terjadi disebabkan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang tinggi dan pekerjaan yang bersifat monoton.

Sesuatu yang muncul akibat adanya tuntutan tugas-tugas, pengaruh faktor lingkungan kerja, keterampilan perilaku dan kualitas dari pekerja. Beban kerja ini tidak hanya bersifat fisik namun juga mental. Sehingga, beban kerja yang diterima ini harus seimbang antara kemampuan fisik dan kemampuan kognitif penerima beban tersebut. Setiap

orang memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda sehingga perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum. Tingkat beban yang terlalu tinggi akan menyebabkan terjadinya *overstress* sedangkan tingkat pembebanan yang terlalu rendah akan menyebabkan kejenuhan dan rasa bosan atau *under stress* (Tarwaka, 2016).

Kondisi waktu kerja yang berbeda-beda yang diperkirakan akan berpengaruh terhadap kondisi psikis pekerja. Terlepas dari faktor kebiasaan, bahwa tubuh memiliki waktu kerja maupun istirahat sehingga akan berpengaruh terhadap kondisi fisik, dan pada akhirnya akan berpengaruh juga terhadap kondisi psikis atau sebaliknya (Seto, 2014).

Kelelahan kerja merupakan aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan yang sumber utamanya yaitu mata (kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan syaraf, dan kelelahan oleh lingkungan yang monoton, kelelahan oleh lingkungan kronis yang secara terus-menerus sebagai faktor penetap. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan. Kelelahan kerja memiliki kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan fisik dan psikis. tetapi lebih banyak kaitannya dengan perasaan lelah, penurunan kinerja fisik, penurunan motivasi dan produktivitas kerja. Salah satu faktor penyebab utama kecelakaan kerja yang disebabkan manusia adalah kelelahan kerja (*fatigue*) (Seto, 2014).

Studi Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 menunjukkan bahwa proporsi penduduk Indonesia yang berusia di atas 15 tahun dengan gangguan psiko emosional meningkat sebesar 9,8% atau sekitar 706.688 orang. Data Studi Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 provinsi dengan prevalensi gangguan psiko-emosional atau stres tertinggi adalah Sulawesi Tengah sebesar 19,8% dan Jambi terendah sebesar 3,6%. Sedangkan proporsi penduduk di Sulawesi Tenggara yang menderita gangguan emosi, mental atau stres adalah 11% kita menempatkan Sulawesi Tenggara pada urutan ke 14 (Kemenkes, 2018)

*World Health Organization* (WHO) yang diterbitkan pada Juni 2022 menyatakan bahwa dari satu orang miliar orang yang hidup dengan gangguan jiwa pada tahun 2019, 15% orang dewasa usia kerja mengalami gangguan jiwa. Diperkirakan 12 milyar hari kerja hilang setiap tahun karena depresi dan kecemasan yang merugikan ekonomi global hampir US\$ 1 triliun. Pedoman global WHO tentang kesehatan mental di tempat kerja merekomendasikan tindakan untuk mengatasi resiko kesehatan mental seperti beban kerja yang berat, perilaku negatif, dan faktor lain yang menciptakan tekanan di tempat kerja (WHO, 2019).

Stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna. Disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Pekerja yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan emosi dan perilaku yang terjadi sebagai langkah dalam mengatasi stres yang terjadi.

Permasalahan kesehatan mental, seperti stres kerja telah meningkat selama empat tahun berturut-turut secara global pada tahun 2018 hingga 2021. Gallup juga melaporkan bahwa rata-rata tingkat stres kerja di Indonesia pada tahun 2019, 2020, dan 2021 sebesar 20%. Persentase ini memiliki peningkatan sebesar 1% dibandingkan rata-rata tingkat stres kerja pada tahun 2018, 2019, dan 2020 di Indonesia. Selain itu, konsultan sumber daya manusia dan broker asuransi asal Singapura, yaitu *Mercer Marsh Benefit* (MMB) juga melaporkan bahwa tingkat stres karyawan Indonesia pada tahun 2021 sebesar 37%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase stres kerja di Indonesia meningkat dari tahun ke tahun (Gallup, 2022).

Menurut penelitian Achmar, yang berjudul Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT X didapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja mental ( $P\ value=0,000$ ), dan kelelahan kerja ( $P\ value=0,000$ ) dengan stres kerja. Simpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada pekerja CCR di PT X. Apabila semakin tinggi beban kerja mental, maka makin besar juga tingkat resiko stres kerja yang dialami. Hal ini jika dibiarkan secara terus-menerus maka akan berdampak buruk pada para pekerja dan juga berdampak pada kesehatan sehingga pada akhirnya menyebabkan menurunnya prestasi kerja (Marsytha Febriyanti Achmar).

Menurut penelitian Mamusung, didapatkan hasil penelitian mengenai hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada petugas karcis parkir kawasan mega mas kota Manado diperoleh hasil Uji statistic Pearson menunjukkan bahwa nilai probabilitas (signifikansi)= 0,000 ( $p \leq 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja dengan kekuatan hubungan sedang dan arah hubungan adalah positif.

Dari hasil survei awal yang telah dilakukan dengan metode observasi dan wawancara yang di lakukan di PT Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Group) "SUZUYA" Medan Marelان kepada 5 (Lima) orang SPG atau *Sales Promotion Girl* mengenai beban kerja mental didapatkan bahwa SPG merasa bosan karena beberapa pekerjaan yang dilakukan terus-menerus. Adanya peraturan yang tidak di perbolehkan duduk disela-sela waktu sehingga membuat para pekerja berdiri berjam-jam selama jam kerja, jam istirahat yang tidak teratur membuat karyawan terburu-buru ketika istirahat, waktu kerja yang berlebih akibat dari beban kerja yang belum selesai sehingga harus menyelesaikan pekerjaan melewati jam kerja yang seharusnya yaitu 8 jam kerja/hari tetapi tidak dihitung lembur, sulitnya menjual suatu produk dengan costumer, adanya target penjualan yang harus dicapai setiap harinya, costumer yang tidak adanya respon ketika dilayani, tuntutan tugas yang membuat karyawan tidak sesuai dengan posisinya tetapi harus dipertanggungjawabkan. Sehingga mengakibatkan para SPG lebih mudah lelah. Sementara itu, SPG menyatakan bahwasanya kebanyakan dari mereka tidak mencapai target penjualan dikarenakan sepi pengunjung sementara target penjualan terus meningkat. Beberapa dari SPG berpikir untuk *resign* dari tempat kerja karena menganggap tidak sanggup untuk mencapai target penjualan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik meneliti mengenai "Hubungan Beban Kerja Mental Dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPG Suzuya Marelان Plaza Medan Tahun 2023".

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik. Sedangkan desain penelitian ini adalah *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelان Plaza Medan tahun 2023. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Suriatama Mahkota Kencana Suzuya Marelان Plaza berlokasi di Marelان Raya No. 207, Tanah Enam Ratus, Kecamatan Medan Marelان, Sumatera Utara 20243. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari pengumpulan data awal pada bulan April 2023 sampai dengan laporan hasil pada bulan November 2023. Populasi adalah keseluruhan satuan yang ingin diteliti atau keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SPG di PT. Suriatama Mahkota Kencana berlokasi di Marelان yaitu sebanyak 107 karyawan SPG. Data dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menggunakan rumus Chi-Square.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa dari 52 responden, seluruh responden berjenis kelamin perempuan (100%) dan seluruh responden berada pada usia produktif kerja yaitu 15-64 tahun (100%).

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	52	100,0
<b>Usia</b>		
< 15 Tahun	0	0,0
15 - 64 Tahun	52	100,0
>64 Tahun	0	0,0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>

**Tabel 1.** Analisis Karakteristik Sampel

Hasil Berdasarkan Tabel 2. tabulasi silang antara kelelahan kerja dengan stres kerja, diketahui bahwa dari 33 responden (63,5%) yang mengalami kelelahan kerja rendah, sebanyak 6 responden (11,6%) memiliki stress kerja rendah dan 27 responden (51,9%) memiliki stres kerja tinggi, dari 19 responden (36,5%) yang mengalami kelelahan kerja tinggi, sebanyak 1 responden (1,9%) memiliki stres kerja rendah dan 18 responden (34,6%) memiliki stres kerja tinggi. Hasil uji *chi-square p value* (0,003) < 0,05 berarti ada hubungan kelelahan kerja dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelان Plaza Medan Tahun 2023. Berdasarkan tabulasi silang antara beban kerja mental dengan stres kerja, diketahui bahwa dari 27 responden (51,9%) yang mengalami beban kerja mental rendah, sebanyak 4 responden (7,7%) memiliki stres kerja rendah dan 23 responden (44,2%) memiliki stres

kerja tinggi, dari 25 responden (48,1%) yang mengalami beban kerja mental tinggi, sebanyak 3 responden (5,8%) memiliki stres rendah dan 22 responden (42,3%) memiliki stres kerja tinggi. Hasil uji *chi-square p value* (0,025) < 0,05 berarti ada hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelana Plaza Medan Tahun 2023.

Variabel	Stres Kerja				Total		Sig-p	
	Rendah		Tinggi		F	%		
	f	%	f	%				
Kelelahan Kerja	Rendah	6	11,6	27	51,9	33	63,5	0,003
	Tinggi	1	1,9	18	34,6	19	36,5	
Beban Kerja Mental	Rendah	4	7,7	23	44,2	27	51,9	0,025
	Tinggi	3	5,8	22	42,3	25	48,1	
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>13,5</b>	<b>45</b>	<b>86,5</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	

Tabel 1. Tabulasi Silang

### Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPG Suzuya Marelana Plaza Medan Tahun 2023

Secara keseluruhan hasil pengukuran variabel kelelahan kerja dengan stres kerja berdasarkan kategorik kelelahan kerja rendah 33 responden yang mengalami kelelahan kerja rendah sebanyak 6 responden (11,6%) memiliki stres kerja rendah dan 27 responden (51,9%) memiliki stres kerja tinggi, yang kategorik kelelahan kerja tinggi 19 responden yang mengalami kelelahan kerja tinggi sebanyak 1 responden (1,9%) memiliki stres kerja rendah dan sebanyak 18 responden (34,6%) memiliki stres kerja tinggi dan dari hasil uji bivariat menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja dengan stres kerja memiliki nilai *sig-p* 0,003 < 0,05, artinya kelelahan kerja memiliki hubungan dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelana Plaza Medan Tahun 2023.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Lestari, menyebutkan dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Tower BTS Di Proyek Huawei PT. Xerindo Teknologi Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja sehingga H1 berbunyi “ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja” diterima dan H0 ditolak. Ini dilihat dari hasil uji statistik diperoleh dengan p-value 0,000. Kesimpulan dari penelitian adalah adanya hubungan kelelahan dengan stres kerja pada pekerja tower BTS di proyek Huawei PT. Xerindo Teknologi Jakarta.

Sementara itu menurut penelitian Manarinsong dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja di PT. Delta Pasific Indotuna Bitung” Hasil penelitian didapatkan hasil t hasil uji korelasi person yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan nilai signifikan (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 berarti kurang dari nilai p (p < 0,05) sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan atau hubungan yang signifikan

antara streskerja dengan kelelahan kerja dengan hubungan sedang.

Sementara itu menurut penelitian Jacobs dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Kaaryawan Bagian Sumber Daya Manusia Di PT Bank Sulut Cabang” Hasil analisis statistik didapat hasil  $p = 0,046$  ( $p > 0,05$ ), dengan *odds ratio* 5,09 yang benar, yang berarti terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Dimana responden yang mengalami stres kerja memiliki peluang 5 kali lebih besar untuk mendapatkan kelelahan kerja, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak yaitu terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja.

Menurut asumsi peneliti, penyebab kelelahan kerja adalah adanya waktu kerja yang berlebih melebihi jam kerja dari 8 jam kerja/perhari, tidak diperbolehkannya duduk disela waktu, menurut hasil kuesioner tidak diperbolehkannya minum di sembarang jam kerja, adanya pikiran yang kacau saat-saat bekerja, adanya kecemasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dari hasil kuesioner karyawan sering merasakan nyeri pada kaki, punggung juga bahu, adanya beberapa karyawan yang sering lupa terhadap kode dan produk dari penjualan.

### **Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPG Suzuya Marelana Plaza Medan Tahun 2023**

Secara keseluruhan hasil pengukuran variabel beban kerja mental dengan stres kerja berdasarkan kategorik beban kerja mental rendah sebanyak 27 responden yang mengalami beban kerja mental rendah sebanyak 4 responden (7,7%) memiliki stres kerja rendah dan 23 responden (44,2%) memiliki stres kerja tinggi, yang kategorik beban kerja mental tinggi sebanyak 25 responden yang mengalami beban kerja mental tinggi, sebanyak 3 responden (5,8%) memiliki stres kerja rendah dan 22 responden (42,3%) memiliki stres kerja tinggi dan dari hasil uji bivariat menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja dengan stres kerja memiliki nilai *sig-p*  $0,025 < 0,05$ , artinya beban kerja mental memiliki dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelana Plaza Medan Tahun 2023.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisminingsih menyebutkan dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Beban KerjaMental Dengan StresKerja Pada Masinis UPT Crew KA Blitar DAOP VII Madiun PT. Kereta Api Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja mental dengan stres kerja sehingga H1 berbunyi “ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja” diterima dan H0 ditolak. Ini dilihat dari hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien kontingensi yaitu 0,683 sehingga disimpulkan kuat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada masinis UPT Crew KA Blitar DAOP VII Madiun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) termasuk dalam kuat hubungan kategori kuat.

Sementara itu menurut penelitian Pertiwi “Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas” didapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja (nilai  $\rho$ : 0,25). Peneliti menyarankan agar Fakultas melakukan pemetaan beban kerja dosen agar lebih terstruktur.

Menurut asumsi peneliti penyebab beban kerja mental adalah adanya target penjualan produk yang harus dilakukan pada karyawan, adanya pekerjaan tambahan yang melebihi dari pekerjaan utama, dari hasil kuesioner karyawan ditumpukan untuk mengingat kode dan produk yang harus diingat, adanya mengangkat barang seperti patung baju, juga mendorong besi tempat baju, adanya tekanan waktu yang diharuskan, adanya beberapa

karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan pertemanan sehingga tidak cocok juga tidak nyaman.

### **KESIMPULAN**

Ada hubungan kelelahan kerja dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelan Plaza Medan Tahun 2023 dengan *p value* 0,003. Ada hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada karyawan SPG Suzuya Marelan Plaza Medan Tahun 2023 dengan *p value* 0,025. Disarankan agar responden dapat menurunkan stress dengan cara mengelola stress misalnya dengan sharing dengan rekan kerja, jaga pola hidup, dan mengenali batas kemampuan diri sendiri.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Gell, Widodo DS. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka; 2021.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Kemenperin.go.id
- Tujuan Pengertian K3. Word Health Organization; 2022.
- Tarwaka. Dasar-dasar keselamatan kerja serta pencegahan kecelakaan di tempat kerja. Surakarta-Indonesia: Harapan Press; 2016.
- Seto S. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta; 2014.
- Kemkes. Badan Penelitian dan Pengembangan. Kementerian Kesehatan RI. 2018.
- WHO. World Health Organization bahwa satu orang miliar, hidup, gangguan jiwa. WHO. 2019.
- Gallup. The Voice Of The Worlds Employess. State Of The Global Workplace. 2022.
- Marsytha Febriyanti Achmar, Syawal K. Saptaputra, Irma Yunawati. Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan