Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2025. Vol. 6, No. 2. Page 143-150
https://doi.org/10.52103/jahr.v6i2.2023
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan

Husriawan, *Yahya Thamrin, Ikhram Hardi S.

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 01 February 2025
Revised: 12 February 2025
Accepted: 20 February 2025

Keywords: Adolescents; Physical Activity; Sedentary Behavior

Corresponding Author:
E-mail:
yahyathamrin@yahoo.com
Address: Jalan. Urip Sumeharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

Abstrak
Latar Belakang: Stres kerja merupakan tantangan yang meluas yang memengaruhi individu di berbagai profesi baik di negara maju maupun negara berkembang. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengantisipasi bahwa stres kerja akan muncul sebagai bahaya yang signifikan bagi kesejahteraan manusia. Stres terkait pekerjaan diakui sebagai masalah yang cukup besar dalam lingkungan kerja organisasi, yang mampu mempengaruhi motivasi kerja, yang berpotensi dibentuk oleh konteks sosial di sekitarnya.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pekerja di PT. PLN UP3 Makassar Selatan.
Metode: Penelitian ini dirancang untuk mengklarifikasi faktor-faktor penentu yang mempengaruhi stres kerja pada pekerja di PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Makassar Selatan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional dan menggunakan uji statistik chi-square untuk analisis. Data dikumpulkan melalui pemberian kuesioner terstruktur kepada sampel yang terdiri dari 112 pekerja.
Hasil: 83,9% partisipan melaporkan mengalami stres yang berhubungan dengan lingkungan kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (P-value = 0,000), tuntutan pekerjaan (P-value = 0,000), peran individu (P-value = 0,000), dan lingkungan kerja (P-value = 0,000) masing-masing memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap stres terkait pekerjaan di PT. PLN UP3 Makassar Selatan.
Kesimpulan: Tuntutan pekerjaan berfungsi sebagai faktor utama yang mempengaruhi stres terkait pekerjaan di antara karyawan.

Abstract
Background: Occupational stress represents a pervasive challenge that affects individuals across various professions in both advanced and emerging economies. The World Health Organization (WHO) anticipates that occupational stress will emerge as a significant peril to human well-being. Job-related stress is recognized as a considerable issue within organizational work environments, capable of impacting work motivation, potentially shaped by the surrounding social context
Objective: This study purpose to knowing the factors that affect work stress in workers at PT. PLN UP3 South Makassar.
Method: This research was designed to clarify the determinants affecting work-related stress among personnel at PT. PLN Customer Service Unit (UP3) South Makassar. A quantitative, cross-sectional study design was utilized, employing a chi-square statistical test for analysis. Data were gathered through the administration of structured questionnaires to a sample comprising 112 workers.
Results: 83.9% of participants reported experiencing stress related to their work environment. The research indicated that workload (P-value=0.000), job demands (P-value=0.000), individual roles (P-value=0.000), and the work environment (P-value=0.000) each exerted a statistically significant impact on work-related stress at PT. PLN UP3 South Makassar.
Conclusion: In conclusion, it was determined that job demands serve as the primary factor affecting work-related stress among employees at PT. PLN UP3 South Makassar. Programs for managing stress can be put into place while taking these contributing elements into account.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan fenomena yang semakin mengkhawatirkan di berbagai industri, termasuk sektor ketenagalistrikan. Secara teori, National Safety Council (2004) menyebutkan bahwa stres kerja dapat dikendalikan dengan manajemen lingkungan kerja yang baik, pembagian tugas yang proporsional, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Namun, fakta di lapangan menunjukkan kesenjangan yang signifikan. Studi sebelumnya menemukan bahwa 83,9% pekerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan mengalami stres kerja akibat tuntutan tugas yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta peran individu yang tidak jelas. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang ada belum sepenuhnya mampu mengatasi permasalahan stres kerja di sektor ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja dan bagaimana intervensi yang tepat dapat diterapkan.

Menurut Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan dibentuk dengan tujuan untuk mengatur ketentuan kesehatan dan keselamatan bagi setiap individu termasuk para pekerja. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 88 tahun 2019 tentang kesehatan kerja pasal I (1) kesehatan kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada ditempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan. Akan tetapi, salah satu masalah psikologis yang paling sering ditemui ditempat kerja pada beberapa tahun terakhir adalah stress dan penyakit yang terkait dengan stress.

Beberapa penelitian telah membahas stres kerja dalam berbagai konteks industri. Ritonga (2018) menemukan bahwa hubungan dalam pekerjaan dan pengembangan karir merupakan faktor utama penyebab stres di PT LNK Cabang Stabat. Mahendra (2021) menunjukkan bahwa tuntutan tugas dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di rumah sakit. Sementara itu, Purwanto (2020) menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Sulawesi Bagian Selatan. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan penting, posisi penelitian ini berbeda karena secara spesifik menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi stres kerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan dengan pendekatan yang lebih menyeluruh terhadap variabel-variabel stres kerja.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam beberapa aspek. Pertama, penelitian ini menggunakan model stres kerja dari National Safety Council (2004) yang mencakup faktor internal dan eksternal sebagai dasar analisis, suatu pendekatan yang masih jarang digunakan dalam studi sebelumnya. Kedua, penelitian ini secara spesifik berfokus pada PT PLN UP3 Makassar Selatan, yang memiliki karakteristik pekerjaan unik dengan tekanan kerja tinggi akibat tuntutan pelayanan ketenagalistrikan. Ketiga, penelitian ini tidak hanya mengukur faktor-faktor penyebab stres, tetapi juga mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam menyebabkan stres kerja, sehingga dapat menjadi dasar untuk rekomendasi kebijakan manajemen stres yang lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: 1) Banagaimana pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada pekerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan, 2) Bagaimana pengaruh tuntutan kerja terhadap stress kerja, 3) Bagaimana pengaruh peran individu dalam organisasi terhadap stress kerja, 4) Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap stress kerja, 5) Faktor apa yang paling dominan dalam mempengaruhi stress kerja pada pekerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan.

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif degan pendekatan analitik observasional. Penelitian ini termasuk penelitian cross sectional dengan variabel bebas (independent variabel) yaitu beban kerja, tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi dan kondisi lingkungan kerja, serta variabel terkait (dependent variabel) yaitu stress kerja. Penelitian ini akan dilakukan di PT. PLN UP3 Makassar Selatan pada bulan januari hingga februari 2024. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari tiap responden dengan menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan yang disusun berdasarkan tujuan penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan data karyawan yang diambil dari PT. PLN UP3 Makassar Selatan. Sampel pada penelitian ini adalah pekerja PT. PLN UP3 Makassar Selatan. Sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Jadi sampel dalam penelitian ini ialah seluruh populasi yang berjumlah 112 orang. Berikut adalah tabel 1. Terkait definisi operasional.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, lembar koesioner dan studi dokumentasi. Analisis dan penelitian dilakukan secara statistic deskriptif dan statistic analitik, analisis statistic

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

deskriptif dilakukan untuk mengetahui mean, median, standar defiasi, nilai minimum dan maksimum pada masing- masing kelompok menggunakan program SPSS for Windows. Analis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, 2) Uji Chi-Square (X2) dilakukan Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, 3) Uji Regresi logistic model prediksi dengan tingkat kepercayaan 95% digunakan untuk melihat hubungan antar variabel dengan beberapa variabel indepeden/bebas atau beberapa variabel dependen/terikat.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwasannya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa dari 112 responden yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 89 (79,5%) responden dan Perempuan sebanyak 23 (20,5%), berdasarkan umur menunjukkan bahwa dari 112 responden yang memiliki Umur <36 tahun sebanyak 57 (50,9%) responden dan umur >35 tahun sebanyak 55 (49,1%) responden dan Status Pernikahan menunjukkan bahwa dari 112 responden yang Menikah sebanyak 97 (86,6%) responden sedangkan yang belum menikah sebanyak 15 (13,4%).

Hasil Gambaran beban kerja tingkat beban kerja di PT. PLN UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa dari 112 responden yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 59 (55,4%) responden dan beban kerja berat sebanyak 53 (44,6%) responden. Pada tingkat tuntutan kerja di PT. PLN UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa dari 112 responden yang memiliki tuntutan kerja sedikit sebanyak 57 (50,9%) responden dan tuntutan kerja banyak ada 55 (49,1%) responden. Untuk hasil peran individu dalam organisasi di PT. PLN UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa dari 112 responden yang memiliki peran individu sedikit ada 79 (74,1%) responden dan peran individu banyak ada 33 (25,9%) responden. Dan lingkungan kerja di PT. PLN UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa dari 112 responden yang memiliki lingkungan kerja baik sebanyak 70 (64,3%) responden dan lingkungan kerja tidak baik sebanyak 42 (35,7%) responden.

Sedangkan pada Gambaran distribusi stress kerja yaitu stres kera di PT. PLN UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa dari 112 responden yang tidak mengalami stress kerja sebanyak 18 (16,1%) responden dan yang mengalami stress kerja sebanyak 94 (83,9%) responden. Untuk stres kerja dilakukan analisis statistik untuk memperoleh gambaran distribusi dari stress kerja berdasarkan karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, dan status pernikahan serta beban kerja, tuntutan kerja, peran individu dan lingkungan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Responden dengan beban kerja berat yang mengalami stres kerja sebanyak 50 (94,3%) responden, sedangkan responden dengan beban kerja ringan terdapat sebanyak 44 (74,6%) responden yang mengalami stres kerja dan sebanyak 15 (25,4%) responden yang tidak mengalami stres kerja. Hasil uji Regresi linear menunjukkan nilai p-value 0.000 < α 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan

Beban Kerja	Stres Kerja						p-*value*
	Stres		Tidak Stres		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Berat	50	94,3	3	5,7	53	100	0.004
Ringan	44	74.6	15	25,4	59	100	
Total	94	83.9	18	16.1	112	100	

Sumber: data primer (2024)

Berdasarkan tanel dapat dimpulkan bahwa menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja berat yang mengalami stres kerja sebanyak 50 (94,3%) responden, sedangkan responden dengan beban kerja ringan terdapat sebanyak 44 (74,6%) responden yang mengalami stres kerja dan sebanyak 15 (25,4%) responden yang tidak mengalami stres kerja. Hasil uji Regresi linear menunjukkan nilai p-value 0.000 < α 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Stress Kerja

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Stres Kerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan

Tuntutan Kerja	Stres Kerja						p-value
	Iya		Tidak		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Banyak	55	96,5	2	3,5	57	100	0.000
Sedikit	39	70,9	16	29,1	55	100	
Total	94	83.9	18	16.1	112	100	

Sumber: data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan tuntutan kerja banyak yang mengalami stres kerja sebanyak 55 (96,5%) responden, sedangkan responden dengan tuntutan kerja sedikit terdapat sebanyak 39 (70,9%) responden yang mengalami stres kerja dan sebanyak 16 (29,1%) responden yang tidak mengalami stres kerja. Hasil uji Regresi linear menunjukkan nilai p-value 0.000 < α 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tuntutan kerja terhadap stres kerja.

Pengaruh Peran Individu Dalam Organisasi Terhadap Stress Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan peran individu banyak yang mengalami stres kerja sebanyak 29 (87,8%) responden, sedangkan responden dengan peran individu sedikit sebanyak 65 (78,3%) responden yang mengalami stres kerja dan sebanyak 14 (21,7%) responden yang tidak mengalami stres kerja. Hasil uji Regresi linear menunjukkan nilai p-value 0.000 < α 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara peran individu terhadap stres kerja.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Peran Individu Terhadap Stres Kerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan

Peran Individu	Stres Kerja						p-value
	Iya		Tidak		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Banyak	29	87,8	4	12,2	33	100	0.000
Sedikit	65	78.3	14	21.7	79	100	
Total	94	83.9	18	16.1	112	100	

Sumber: data primer (2024)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stree Kerja

Responden dengan lingkungan kerja tidak baik yang mengalami stres kerja sebanyak 40 (95,2%) responden, sedangkan responden dengan lingkungan kerja baik terdapat sebanyak 54 (77,1%) responden yang mengalami stres kerja dan sebanyak 16 (22,9%) responden yang tidak mengalami stres kerja. Hasil uji Regresi linear menunjukkan nilai p-value 0.000 < α 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja di PT PLN UP3 Makassar Selatan

Lingkungan Kerja	Stres Kerja						p-value
	Iya		Tidak		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Tidak baik	40	95,2	2	4,8	42	100	0.000
Baik	54	77,1	16	22,9	70	100	
Total	94	83.9	18	16.1	112	100	

Sumber: data primer (2024)

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Berdasarkan tabel Hasil Analisis Multivariat model awal didapatkan bahwa didapatkan bahwa :

Hasil Analisis Multivariat model awal didapatkan bahwa hanya 1 variabel yang memiliki nilai p-value <0,05 yaitu pada variabel tuntutan kerja. Pada variabel tuntutan kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,034. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap sres kerja. berikut penjelasan lebih lengkapnya.

Tabel 5. Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Berganda (Model Awal) di PT PLN UP3 Makassar Selatan

Variabel	B	P-value	OR (CI 95%)
Beban kerja	-0.380	0,793	0.069 (0,040-11,636)
Tuntutan kerja	3,363	0,034	4,487 (1,285-648,142)
Peran individu	-3,451	0,044	4,041 (0,001-0,917)
Lingkungan kerja	2,592	0,125	2,357 (0,488-365,258)
Konstanta	-1,192	0,268	1,228

Sumber: data primer (2024)

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa: a) Nilai B pada variabel beban kerja sebesar -0,380 nilai signifikansi tersebut mengarah pada korelasi negatif dengan nilai or sebesar 0,069 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja cenderung memiliki nilai probabilitas yang paling rendah dibandingkan nilai yang lain, dan memiliki risiko paling rendah untuk mengalami stres kerja sebesar 0,69 kali; b) Nilai B pada variabel peran individu memiliki nilai signifikansi sebesar -3,451 dan mengarah pada korelasi negatif, dengan nilai or sebesar 4,041 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi peran individu, maka semakin tinggi risiko kemungkinan seseorang untuk mengalami stres kerja yaitu sebesar 4 kali. (c) Nilai B pada variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai signifikansi sebesar 2,592 dan mengarah pada korelasi positif dengan nilai or sebesar 2,357. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja seseorang maka semakin tinggi pula risiko kemungkinan seseorang untuk mengalami stres kerja yaitu sebesar 2,3 kali. d) Nilai B pada variabel tuntutan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 3,363 dan mengarah pada korelasi positif dengan nilai or sebesar 4,487. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja seseorang maka semakin tinggi pula risiko kemungkinan seseorang untuk mengalami stres kerja yaitu sebesar 4,4 kali. Sedangkan pada pengujian hasil analisis regresi adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Berganda (Model Terakhir) di PT PLN UP3 Makassar Selatan

Variabel	B	P-value	OR (CI 95%)
Tuntutan kerja	3,122	0,012	6,242 (1,959-262,566)
Peran individu	-3,380	0,035	4,449 (0,001-0,787)
Pengaruh lingkungan	2,406	0,101	2,691 (0,626-196,640)
Konstanta	-1,235	0,248	1,335

Sumber: data primer (2024)

Berdasarkan tabel hasil analisis multivariat regresi logistik model terakhir menunjukkan bahwa hasil uji statistik dari 3 variabel yang diuji hanya terdapat 1 variabel yang masuk dalam model akhir analisis multivariat yaitu tuntutan kerja. Variabel tersebut memiliki nilai p-value sebesar 0,012 nilai tersebut < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan berhubungan terhadap stres kerja. ariabel tuntutan kerja memiliki nilai B sebesar 3,122 dimana nilai tersebut mengarah pada korelasi positif, dan memiliki nilai or sebesar 6,242. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tuntutan kerja seseorang maka semakin tinggi pula pula risiko kemungkinan seseorang untuk mengalami stres kerja yaitu sebesar 6,2 kali.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa beban kerja, tuntutan kerja, peran individu dalam organisasi, dan lingkungan kerja adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja. Temuan ini sejalan dengan teori National Safety Council (2004) yang menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal di lingkungan kerja. Dengan demikian, diperlukan strategi intervensi yang lebih komprehensif untuk mengatasi stres kerja secara efektif. Stres kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja dan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

dapat berdampak pada konsentrasi serta produktivitas pekerja. Studi di PT PLN UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa mayoritas responden (83,9%) mengalami stres kerja, yang dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Meskipun stres dalam tingkat ringan lebih dominan, jika tidak ditangani, dapat berkembang menjadi masalah serius yang berpengaruh pada kesehatan dan kinerja pekerja. Oleh karena itu, pencegahan dan pengelolaan stres menjadi hal penting yang perlu dilakukan baik oleh perusahaan maupun individu. Perusahaan dapat mengidentifikasi bahaya psikososial kerja serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan menyampaikan pendapat. Sementara itu, pekerja dapat mengelola stres dengan pendekatan spiritual seperti meningkatkan kesabaran, sholat, doa, dan dzikir, yang dapat memberikan ketenangan serta meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin berat beban kerja, semakin tinggi tingkat stres yang dialami pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 62 responden dengan beban kerja ringan, 39,3% mengalami stres, sedangkan seluruh responden dengan beban kerja berat mengalami stres. Analisis statistik mendukung temuan ini dengan nilai p-value < 0,05, menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan yang berujung pada stres kerja, terutama jika pekerja dituntut untuk bekerja cepat dan tepat. Selain beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif yang tinggi juga menjadi faktor pemicu stres. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah promotif dan preventif, seperti identifikasi bahaya psikososial kerja oleh perusahaan dan pengelolaan stres secara individu dengan mengatur waktu dan menerapkan teknik relaksasi untuk mengurangi dampak stres kerja.

Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Stress Kerja

Tuntutan kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian ini dengan nilai p-value < 0,05. Dari 57 responden dengan tuntutan kerja rendah, 34,8% mengalami stres, sedangkan seluruh responden dengan tuntutan kerja tinggi mengalami stres. Beban kerja yang berlebihan dan membutuhkan konsentrasi tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik serta tekanan psikologis yang berujung pada stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja berbanding lurus dengan meningkatnya risiko stres. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan yang efektif untuk mengurangi dampak negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan pekerja.

Pengaruh Peran Individu Terhadap Stress Kerja

Peran individu dalam organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value < 0,05 dalam penelitian ini. Dari 83 responden dengan peran individu rendah, 78,3% mengalami stres, sedangkan seluruh responden dengan peran individu tinggi mengalami stres. Konflik peran menjadi faktor utama penyebab stres, terutama ketika pekerja harus menjalankan tugas di luar bidangnya, yang dapat menimbulkan kebingungan dan tekanan psikologis. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin besar peran individu dalam organisasi, semakin tinggi tingkat stres yang dialami. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu mengelola peran dan tanggung jawab individu secara efektif untuk mengurangi risiko stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian ini dengan adanya responden yang mengalami stres meskipun berada dalam lingkungan kerja yang baik. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebisingan berperan dalam menentukan tingkat kenyamanan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang merasa lingkungannya kurang nyaman lebih rentan mengalami stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti dampak lingkungan fisik terhadap kesejahteraan pekerja. Selain faktor lingkungan, stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh beban dan tuntutan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, upaya perbaikan lingkungan kerja yang lebih kondusif dapat menjadi strategi dalam mengurangi tingkat stres kerja.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan di PT. PLN UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa beban kerja, tuntutan kerja, peran individu, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dari keempat variabel tersebut, tuntutan kerja menjadi faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap tingkat stres pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan dalam pekerjaan, semakin besar kemungkinan pekerja mengalami stres. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyoroti peran beban kerja dan lingkungan kerja dalam menciptakan tekanan psikologis di lingkungan kerja.

Sebagai langkah strategis, disarankan agar perusahaan melakukan upaya manajemen stres, seperti pelatihan keterampilan, peningkatan solidaritas antarpegawai, serta pemberian penghargaan kepada pekerja yang berprestasi. Selain itu, penambahan tenaga kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan juga diperlukan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti kecenderungan subjektivitas dalam pengisian kuesioner dan ketidakseimbangan jumlah responden pada variabel tertentu, hasilnya tetap memberikan wawasan penting bagi pengelolaan stres kerja di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiyany Ilyas, L., Rahim, M. R., & Awaluddin, A. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Rakyat Makassar. Hasanuddin Journal of Public Health, 1(2), 191–200. https://doi.org/10.30597/hjph.v1i2.10940

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. Syria Studies.

Cecep Dani Sucipto. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogjakarta: Gosyen Publishing.

Ekawarna M. 2018. Manajemen Konflik dan Stres. 2017. Faktor determinan terhadap stres kerja pada pekerja bagian produksi pt indogravure tahun.

Fachrin, S. A. (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

Fachrin, S. A. (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

Fachrin, S. A. (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

Fahrizal, A. A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Anastesi di Ruang Operasi Alif. Poltekes Jogja.

Fauzie rahman. 2017. Perilaku-Organisasi-001.

Fitri AM. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank.

Greenberg, J. S. 2002. Comprehensive Stres Management (eighth ed.). New York: McGraw-Hill Companies Inc

Haeruddin. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pekerja Bagian Produksi di PT Industri Kapal Indonesia Makasaar. Windows Of Public Health, 4(3).

Haeruddin. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pekerja Bagian Produksi di PT Industri Kapal Indonesia Makasaar. Windows Of Public Health, 4(3). http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4313

Haeruddin. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pekerja Bagian Produksi di PT Industri Kapal Indonesia Makasaar. Windows Of Public Health, 4(3).

Handoko, T. Hani, 2004. Dasar-Dasar Stress Kerja. Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Harrianto, Irawan. 2007. Stres Akibat Kerja dan Penatalaksanaannya. Universa Medicina. 24, (3), 145-154

Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173–180. https://doi.org/10.31599/dn4eq582

Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173–180. https://doi.org/10.31599/dn4eq582

Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. 2016. Faktor - Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. 8:60–8.

Idris, F. P. (2023). Hubungan Umur Dengan Stres Kerja Pada Pedagang New Makassar Mall Kota Makassar. Window of Public Health Journal, 4(2), 297–304. https://doi.org/10.33096/woph.v4i2.1380

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Idris, F. P. (2023). Hubungan Umur Dengan Stres Kerja Pada Pedagang New Makassar Mall Kota Makassar. Window of Public Health Journal, 4(2), 297–304. https://doi.org/10.33096/woph.v4i2.1380

Idris, F. P. (2023). Hubungan Umur Dengan Stres Kerja Pada Pedagang New Makassar Mall Kota Makassar. Window of Public Health Journal, 4(2), 297–304. https://doi.org/10.33096/woph.v4i2.1380

Ikhtiar, M. (2023). JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH) Analisis Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. Journal of Muslim Community Health (JMCH), 4(4), 51–64.

Ikhtiar, M. (2023). Journal Of Muslim Community Health (JMCH) Analisis Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. Journal of Muslim Community Health (JMCH), 4(4), 51–64. https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1311JournalHomepage:https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch

Ikhtiar, M. (2023). Journal Of Muslim Community Health (JMCH) Analisis Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. Journal of Muslim Community Health (JMCH), 4(4), 51–64.

Ilo (Internasional Labour Organitation). 2016. Menuju Lingkungan Kerja yang Bebas Stres.

Konveksi P, Cv DI, Bandung I. 2013. Fator-faktor Yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja konveksi di CV Iswara Bandung.

Lestantyo, D., & Kurniawan, B. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan bagian kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 6, 292–299. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/21430

Lestantyo, D., & Kurniawan, B. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan bagian kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 6, 292–299. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/21430

Manuaba, A. (2000). Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Eds. Proceeing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya. Surabaya

Munandar, AS. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit: Universitas Indonesia Press, Jakarta.

National Safety Council. 2004. Stres Management, Yulianti, Devi (Editor). Manajemen Stres. Jakarta: EGC

Nugrahani, Salafi. 2008. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Operasional PT Gunze Indonesia Tahun 2008. Skripsi S1 Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia

Palupi widyastuti S. 2014. Manajemen stres. 2016. Pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan devisi administrasi keuangan pada pt pupuk kujang cikampek.

Patimah, S. (2021). Hubungan Zat Gizi terhadap Stres Kerja pada Pekerja di PT. IKI (PERSERO) Makassar. Window of Public Health Journal, 1(6), 631–639. https://doi.org/10.33096/woph.v1i6.323

Patimah, S. (2021). Hubungan Zat Gizi terhadap Stres Kerja pada Pekerja di PT. IKI (PERSERO) Makassar. Window of Public Health Journal, 1(6), 631–639. https://doi.org/10.33096/woph.v1i6.323

Patimah, S. (2021). Hubungan Zat Gizi terhadap Stres Kerja pada Pekerja di PT. IKI (PERSERO) Makassar. Window of Public Health Journal, 1(6), 631–639. https://doi.org/10.33096/woph.v1i6.323

Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.

Rahmadini, J. (2022). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Unit Produksi di PT. Abaisiat Raya Tahun 2022.

Rahmadini, J. (2022). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Unit Produksi di PT. Abaisiat Raya Tahun 2022.

Rezkiyah N. (2020). Determinan Stres Kerja Pada Karyawan Di KantorBni Cabang Wilayah Makassar Tahun 2020.

Rezkiyah N. (2020). Determinan Stres Kerja Pada Karyawan Di KantorBni Cabang Wilayah Makassar Tahun 2020.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015 Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sajidi Hadipoetro. 2014. Manajemen Komprehensif Keselamatan Kerja. 2014.

Soleman, Aminah. 2011. Analisis beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan pendekatan Recommended Weith Limit. Arika Vol. 05 No. 2.

Timah, E.N. (2014). Analyzing The Influence Of Job Stress On Employee Productivity At PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis, dan Akuntansi.Vol.2, No.3, 2014.ISSN 2303-1147. Page.17-59.

Wijono S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license