

HUBUNGAN BEBAN KERJA, DURASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN PLTD POASIA KENDARI

Nurlinda Pratiwi^{1*}, Fifi Nirmala², Sri Tungga Dewi³

¹Mahasiswa Jurusan Kesehatan Masyarakat FKM Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

^{2,3}Dosen Jurusan Kesehatan Masyarakat FKM Universitas Halu Oleo

*Email Korespondensi: nurlindapратиwi15@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Stres kerja telah menjadi masalah global dengan tingkat yang mengkhawatirkan dan diakui oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa sebagai salah satu penyakit utama abad ke-21. Kondisi ini berkontribusi secara signifikan terhadap gangguan kesehatan akibat pekerjaan sebesar 44% dan menjadi penyebab 57% absensi karena sakit. Dampaknya dirasakan di berbagai sektor, termasuk instansi pemerintah, perusahaan swasta, dan industri. Penyebabnya beragam, mencakup beban kerja yang berlebihan, durasi kerja yang panjang, serta lingkungan kerja yang tidak aman. **Tujuan:** mengetahui hubungan antara beban kerja, durasi kerja, dan lingkungan kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari Tahun 2024. **Metode:** Penelitian ini menerapkan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* digunakan untuk mengevaluasi keterkaitan antar variabel. Sebanyak 44 karyawan di PT. PLN PLTD Poasia Kendari Tahun 2024 sebagai responden dipilih melalui teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan uji *Chi-square* guna menguji hipotesis. **Hasil:** Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan beban kerja ($p = 0,011$), durasi kerja ($p = 0,023$), dan lingkungan kerja ($p = 0,023$) pada karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari tahun 2024. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap tingkat stres kerja. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan pelatihan guna meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas mereka, menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas individu, serta menerapkan strategi manajemen stres. Salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah mendorong aktivitas fisik ringan sebagai cara untuk menyeimbangkan tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan

Kata Kunci: Beban Kerja, Durasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja.

ABSTRACT

Background : Job stress has become a global problem at an alarming rate and is recognized by the United Nations as one of the major diseases of the 21st century. This condition contributes significantly to 44% of work-related health disorders and is the cause of 57% of absenteeism due to illness. The impact is felt in various sectors, including government agencies, private companies, and industry. The causes are diverse, including excessive workload, long work duration, and unsafe work environments. **Objective :** This study aims to determine the relationship between workload, work duration, and work environment with work stress in employees of PT. PLN PLTD Poasia Kendari in 2024. **Method :** This study applies a quantitative design with a cross-sectional approach to analyze the relationship between variables. A total of 44 employees of PT. PLN PLTD Poasia Kendari in 2024 become respondents were selected through a accidental sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using the Chi-square test to test the hypothesis. **Results :** The results of the analysis showed a significant relationship between work stress and workload ($p = 0.011$), work duration ($p = 0.23$), and work environment ($p = 0.023$). **Conclusion :** The results of data analysis showed a significant relationship between work stress and workload ($p = 0.011$), work duration ($p = 0.023$), and work environment ($p = 0.023$) in employees of PT. PLN PLTD Poasia Kendari in 2024. These findings support the hypothesis that these factors contribute to work stress levels. Therefore, it is recommended to provide training to improve employee understanding of their duties, adjust workloads to individual capacities, and implement stress management strategies. One effort that can be made is to encourage light physical activity as a way to balance work pressure and improve employee well-being.

Keywords: Workload, Work Duration, Work Environment, Work Stress

PENDAHULUAN

Berdasarkan *International Labour Organization* (ILO), Kesehatan dan keselamatan kerja (*Occupational Safety and Health*) memiliki tujuan untuk menjaga serta memajukan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja di berbagai sektor industri. Selain itu, upaya ini berfokus pada pencegahan gangguan kesehatan akibat pekerjaan, perlindungan terhadap risiko kerja yang berpotensi membahayakan, serta penyesuaian lingkungan kerja agar sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja. Tujuan akhirnya adalah mewujudkan keseimbangan di dalam tugas yang diberikan dengan kemampuan serta kondisi setiap pekerja (Sihombing, 2021).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengklasifikasikan stres sebagai epidemi global, menyoroti dampaknya yang luas terhadap kesehatan masyarakat. Laporan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa mengidentifikasi stres kerja sebagai "penyakit abad ke-20," menegaskan relevansinya dalam isu kesehatan kerja saat ini. *The American Institute of Stress* melaporkan bahwasanya penyakit yang dipicu oleh stres mengakibatkan kerugian ekonomi di Amerika Serikat melebihi 100 miliar dolar per tahun, yang disebabkan oleh hilangnya jam kerja akibat absensi, tingginya tingkat turnover, serta meningkatnya biaya kesehatan perusahaan. Selain itu, Komunitas Eropa secara resmi mengakui stres sebagai permasalahan kesehatan kerja terbesar

kedua yang dihadapi pekerja di kawasan tersebut, menggarisbawahi pentingnya langkah-langkah kebijakan untuk mengatasinya (Sari & Rayni, 2020).

Persaingan di era global yang semakin kompetitif, maka, sumber daya manusia dipandang sebagai aspek utama dalam melidungi keberlangsungan institusi, membangun kredibilitas, serta membentuk harapan masyarakat. Fokus pada sumber daya manusia sebagai aset bernilai menunjukkan pentingnya aspek non-fisik dibandingkan dengan sumber daya materi. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan keuntungan jangka pendek maupun panjang bagi organisasi. Dengan memfasilitasi peningkatan keahlian dan kecakapan, diharapkan pekerja tetap berkesempatan untuk terus berkembang dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan bisnis yang kompetitif dan unggul (Effendi, 2021).

Tenaga kerja yang mengalami stres kerja cenderung mengabaikan gejala-gejalanya. Stres biasanya dimulai dengan perasaan gelisah dan kecemasan mengenai diri sendiri, dan sering kali individu tidak menyadari bahwa mereka sedang mengalaminya, yang bisa berkembang menjadi lebih buruk seiring waktu. Stres adalah perasaan kompleks yang muncul akibat tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja. Stres yang berlangsung lama dapat mengganggu aktivitas kerja dengan signifikan. Aspek yang memicu stres di lingkungan kerja mencakup persoalan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan transformasi yang dipicu oleh kemajuan teknologi, promosi atau mutasi, kondisi lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal yang buruk, seperti perasaan tidak diterima di lingkungan kerja. Selain itu, meningkatnya beban kerja serta terbatasnya keleluasaan dalam bertugas, kekhawatiran terhadap masa depan karir, bertambahnya beban tugas, dan tuntutan psikologis yang semakin berat juga turut berperan dalam meningkatnya stres di kalangan tenaga kerja (Fanda & Slamet, 2019).

Stres kerja adalah masalah yang umum dialami oleh tenaga kerja, meskipun sering kali diabaikan atau tidak disadari pada tahap awal. Gejala awal stres sering kali berupa perasaan gelisah dan cemas, yang dapat berkembang dan memburuk seiring berjalannya waktu. Stres merupakan respons yang kompleks terhadap berbagai tantangan di lingkungan kerja, dan jika berlangsung lama, dapat mengganggu produktivitas dan kinerja. Penyebab stres kerja bersifat multifaktorial, mencakup masalah pekerjaan, perubahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi, promosi atau mutasi, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan hubungan interpersonal yang tidak baik. Selain itu, tekanan kerja yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan dalam bekerja, kekhawatiran tentang masa depan karir, bertambahnya beban kerja, dan tuntutan psikologis yang tinggi juga berperan dalam meningkatnya prevalensi stres kerja (Limbong, 2020).

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan tekanan bagi pekerja, yang pada gilirannya berdampak buruk pada kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perbaikan kualitas lingkungan organisasi menjadi sangat penting untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan produktivitas. Berbagai faktor eksternal, seperti kondisi keluarga, aktivitas sosial, pekerjaan, kegiatan di waktu luang, dan interaksi sosial, juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan beban psikologis yang berlebihan, yang pada akhirnya memicu stres (Prastiyo, 2019).

Sumber stres kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama: faktor dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan. Faktor internal meliputi beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, pengawasan yang kurang efektif, lingkungan kerja yang tidak kondusif, minimnya evaluasi kinerja, serta ketimpangan antara hak dan kewajiban, peran yang tidak jelas, gangguan konsentrasi akibat intervensi eksternal yang berlebihan, konflik antar karyawan atau dengan

pihak eksternal, ketidaksesuaian nilai antara individu dan organisasi, serta perubahan yang menimbulkan ketidakpastian (Utomo, 2020).

Jam kerja yang melebihi 8 jam dapat berdampak pada penurunan kapasitas kerja serta daya tahan fisik. Penambahan waktu kerja idealnya tidak lebih dari 30 menit, dengan durasi istirahat antara 15 hingga 30 jam dari total jam kerja. Faktor utama dalam menentukan durasi kerja adalah sejauh mana seseorang dapat bekerja secara optimal. Keseimbangan antara jam kerja dan waktu istirahat, serta jumlah jam kerja harian dalam suatu periode, menjadi aspek penting. Jika waktu kerja diperpanjang melampaui batas kemampuan, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja umumnya menurun, yang dapat berdampak pada kualitas dan hasil kerja karyawan. Selain itu, jam kerja yang berlebihan berisiko menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit, serta kecelakaan kerja (Putri *et al.*, 2021).

Aspek lain berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari ketidaknyamanan ruang kerja, seperti gangguan nyamuk, bau menyengat, dan polusi yang dapat menghambat konsentrasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan terjamin dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan, memungkinkan mereka bekerja lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu lingkungan kerja dikatakan ideal apabila mendukung kinerja yang optimal, serta memberikan rasa aman, nyaman, dan sehat bagi pekerja. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pekerja, di mana kondisi yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman bagi pekerja dan mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya (Lestary & Chaniago, 2020).

PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Kendari mengelola Unit PLTD Poasia Kota Kendari, yang berfokus pada pembangkitan listrik. Salah satu peran penting dalam unit ini adalah tenaga teknisi yang bertugas melakukan perawatan dan pengawasan mesin guna memastikan suplai listrik bagi seluruh Kota Kendari. Lokasi operasional PLN UPTD Poasia Kendari berada di Kompleks Perikanan Samudera (PPS), Jl. Tuna 5, Kecamatan Abeli, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, pada tahun 2024.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT PLN PLTD Poasia Kendari, wawancara dengan 10 responden mengungkapkan bahwa 4 pekerja mengalami stres kerja akibat beban kerja yang berlebihan. Hal ini disebabkan oleh target kerja yang harus dipenuhi selaras dengan peran dan kewajiban setiap pekerja, sehingga mereka kerap kali harus bekerja melebihi jam kerja normal. Jam kerja standar bagi operator di PT PLN PLTD Poasia Kendari adalah pukul 08.00-16.00, namun dalam situasi tertentu seperti pemeliharaan, jam kerja bisa melampaui batas, menyebabkan karyawan bekerja lebih dari 8 jam per hari. Selain beban kerja, kondisi lingkungan kerja di PT PLN PLTD Poasia Kendari juga perlu mendapat perhatian, karena lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung akan berkontribusi pada kepuasan serta produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menerapkan metode kuantitatif analisis dengan pendekatan sistematis untuk menganalisis data secara objektif dan terukur. studi potong lintang (*cross sectional study*). Penelitian dilaksanakan di PT. PLN PLTD Poasia, Kota Kendari, pada bulan November 2024, bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu beban kerja, durasi kerja, dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen, yaitu stres kerja. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di PT. PLN PLTD Poasia Kendari, yang

berjumlah 49 orang, dan metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah *accidental sampling*, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 44 pekerjaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, sementara analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Model analisis yang diterapkan mencakup analisis univariat dan bivariat, dengan uji chi-square digunakan dalam analisis bivariat untuk mengevaluasi hubungan antar variabel.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden di Lokasi Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
21-30 Tahun	10	22,7
31- 40Tahun	15	34,1
41-50 Tahun	19	43,2
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	44	100,0
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	34	77,3
D1/D3	7	15,9
S1/S2	3	6,8
Jabatan Terakhir		
Pelaksana	30	68,2
Staff	13	29,5
Asisten Manager/Junior Manager	1	2,3

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun (34.1%), mayoritas reponden berjenis kelamin laki-laki (100,0%), sebagian besar responden lulusan SMA/SMK sebanyak 34 orang (77,3%), dan mayoritas responden berada pada jabatan pelaksana sebanyak 30 orang (68,2%).

Tabel 2. Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen di Lokasi Penelitian

Variabel	Stress Kerja				Total		<i>p-value</i>
	Stress		Tidak Stress		n	%	
	n	%	n	%			
Beban Kerja							
Kerja Ringan	9	37,5	15	62,5	24	100,0	0,011
Kerja Berat	16	80,0	4	20,0	20	100,0	
Durasi Kerja							
Tidak Memenuhi Syarat	22	68,8	10	31,5	32	100,0	0,023
Memenuhi Syarat	3	25,0	9	75,0	12	100,0	
Lingkungan Kerja							
Kurang	21	70,0	9	30,0	30	100,0	0,024
Baik	4	28,6	10	71,4	14	100,0	

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 2 menunjukkan interpretasi dari tabel di atas bahwa adanya korelasi di dalam stress kerja dengan beberapa variabel. Berdasarkan analisis chi-square menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan p -value sebesar 0,011 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, hubungan antara durasi kerja dan stres kerja pada pekerja di PT. PLN PLTD Poasia Kendari Tahun 2024 juga terkonfirmasi dengan p -value sebesar 0,023 ($p < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian pula, hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terbukti dengan p -value sebesar 0,024 ($p < 0,05$), sehingga H_0 kembali ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, lama kerja, dan kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT. PLN PLTD Poasia Kendari pada tahun 2024.

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja

Pekerjaan mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai tujuan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Setiap pekerjaan tentunya akan memberikan beban kepada tenaga kerja atau manusia baik itu secara fisik maupun beban secara mental, dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut, Beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda beban kerja fisik adalah beban kerja yang diterima dari pekerjaan yang memerlukan energi fisik seperti kegiatan mengangkat, mendorong, mengangkut, sedangkan untuk beban kerja mental merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum seseorang dalam kondisi termotivasi. Beban mental harus disesuaikan dengan kemampuan tubuh seseorang. Apabila beban kerja lebih besar daripada kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa tidak nyaman, kelelahan, kecelakaan, stres dan produktivitas menurun (Fahamsyah, 2020).

Beban kerja dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 kategori yaitu beban kerja ringan (< 54) dan beban kerja berat (≥ 54) dimana jumlah responden dengan kategori beban kerja ringan lebih banyak dibandingkan dengan responden beban kerja berat. Responden dengan beban kerja ringan berjumlah 24 responden (54,5%) dan responden dengan beban kerja berat berjumlah 20 responden (44,5%). Berdasarkan hasil analisis *chi-square* maka diperoleh nilai hubungan kedua variabel tersebut adalah p -value 0,011 sehingga p -value $< 0,05$ dengan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari Tahun 2024.

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berat pada karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari seringkali menjadi pemicu utama stres kerja dikarenakan tugas tambahan selalu diberikan diluar tugas pokok karyawan, ketika seorang karyawan harus menangani pekerjaan diluar tanggung jawab utamanya, ia harus mengalokasikan lebih banyak waktu dan tenaga, yang dapat mengganggu fokus serta efisiensi kerja, kondisi seperti ini dapat menimbulkan stres

terutama jika tugas-tugas tambahan tersebut memiliki tingkat urgensi yang tinggi dan harus segera diselesaikan. Akibatnya, karyawan merasa terbebani secara mental dan fisik yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Selain tugas tambahan diluar, tanggung jawab utama karyawan pada PLN PLTD Poasia juga sering menghadapi pekerjaan yang sifatnya mendadak dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat. Situasi ini menciptakan tekanan yang tinggi karena karyawan harus segera beradaptasi dengan tugas baru tanpa persiapan yang cukup. Ketika pekerjaan datang secara tiba-tiba, karyawan cenderung mengalami kecemasan dan kesulitan dalam mengatur prioritas.

Tingginya beban kerja juga menyebabkan karyawan tidak dapat menggunakan kemampuan mereka secara optimal dalam bekerja. Banyaknya tugas yang diberikan sering kali mengharuskan karyawan untuk menangani berbagai pekerjaan secara bersamaan, yang dapat mengurangi efektivitas dalam menyelesaikan tugas utama para karyawan. Ketika seseorang tidak dapat mengimplementasikan keahliannya dengan baik, ia akan merasa kehilangan motivasi dalam bekerja. Selain itu tekanan dari pimpinan dalam pencapaian target kerja dapat menjadi penyebab utama stres kerja, jika pimpinan selalu mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja yang tinggi, baik dalam kantor maupun diluar kantor, maka karyawan akan terus menerus berada di bawah tekanan. Target yang tinggi tanpa mempertimbangkan kapasitas individu dapat menimbulkan kecemasan dan perasaan terbebani. Jika hal ini berlangsung dalam jangka panjang, karyawan dapat mengalami burn out, yang tidak hanya berdampak pada performa kerja tetapi juga pada kesehatan mental karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manabung dkk (2021) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung dengan sampel sebanyak 62 orang sampel, terdapat hubungan antara variabel masa kerja, beban kerja terhadap stres kerja. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselbar dengan nilai $p\text{-value} = 0,034$. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syahera (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Galang.

Hubungan Durasi Kerja dengan Stress Kerja

Durasi kerja merujuk pada total waktu yang dihabiskan oleh pekerja dalam satu hari untuk melaksanakan tugasnya, dihitung dalam jam dan tidak termasuk waktu istirahat. Durasi kerja berperan penting dalam menentukan kondisi kesehatan pekerja, serta memengaruhi efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja. Faktor utama yang berkaitan dengan durasi kerja mencakup sejauh mana seseorang dapat bekerja secara optimal, keseimbangan antara jam kerja dan waktu istirahat, serta jumlah jam kerja harian (Kadir, 2021).

Durasi kerja pada penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu tidak memenuhi syarat apabila waktu kerja melebihi 8 jam per hari dan memenuhi syarat apabila durasi kerja mencapai 8 jam atau kurang per hari dimana jumlah responden dengan kategori tidak memenuhi syarat 32 responden (72,7%) dan memenuhi syarat 12 responden (27,3%). Hasil uji chi-square mengindikasikan bahwa nilai $p\text{-value}$ yang didapatkan adalah $p\text{-value} 0,023$ di

mana $p\text{-value} < 0,05$. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan statistik yang signifikan antara durasi waktu kerja dan tingkat stres kerja pada PT. PLN PLTD Poasia Kendari Tahun 2024.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa durasi kerja mempunyai korelasi atau ikatan yang substansial dengan stres kerja dikarenakan durasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan stres kerja pada karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari, ketika jam kerja melebihi batas yang seharusnya, karyawan harus menghabiskan lebih banyak waktu ditempat kerja tanpa mendapatkan istirahat yang cukup dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada konsentrasi serta efisiensi kerja. Karyawan yang terus menerus bekerja dalam durasi yang panjang tanpa keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat berisiko mengalami penurunan produktivitas serta meningkatnya tekanan kerja

Karyawan PLN PLTD Poasia Kendari sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan penyelesaian tugas yang ketat membuat karyawan harus bekerja dengan tekanan yang lebih besar. Ketika batas waktu yang telah ditentukan sulit dipenuhi, karyawan cenderung terdesak mengalami stres akibat perasaan terdesak dan khawatir terhadap hasil pekerjaannya.

Dampak dari durasi kerja yang panjang tidak hanya terbatas pada tekanan psikologis, tetapi juga berpengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari, salah satu gejala yang sering dialami adalah sakit kepala saat bekerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan tekanan kerja, serta kurangnya waktu istirahat. Ketika karyawan terus-menerus bekerja dalam kondisi stres dan beban kerja yang tinggi, sistem tubuh para karyawan akan merespons dengan menimbulkan berbagai keluhan fisik.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dikaji oleh Shahnaz dkk., (2021) mengindikasikan adanya ikatan di dalam durasi kerja dengan stres kerja berdasarkan uji statistik Chi Square diperoleh nilai $p\text{-value}$ sejumlah 0.001 ($p\text{-value} < 0.05$) hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel durasi kerja dengan stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Kadir (2021) adanya hubungan durasi kerja dengan kelelahan dan stres kerja. Hasil dari uji korelasi antara durasi kerja kelelahan terjadinya stres kerja diperoleh nilai sebesar 0,008 Terdapat hubungan antara durasi kerja dengan kelelahan dan stres kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sistem yang terintegrasi di mana individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sistem ini, berbagai elemen seperti sistem, proses, struktur, fasilitas, dan infrastruktur saling berinteraksi dan secara langsung memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Indikator lingkungan kerja mencakup aspek keamanan dan keselamatan kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan sosial dan psikologis, dukungan manajemen, serta pengaturan waktu kerja yang optimal (Mardikaningsih et al., 2022).

Dalam penelitian ini, pengklasifikasian lingkungan kerja dibagi ke dalam 2 kategori yaitu lingkungan kerja baik (> 31) dan lingkungan kerja Kurang baik (≤ 31) dimana jumlah responden dengan kategori lingkungan kerja kurang baik lebih banyak dibandingkan dengan lingkungan kerja baik kategori baik. Responden yang berada dalam lingkungan kerja yang tidak optimal berjumlah 30 responden (68,2%) dan responden dengan lingkungan kerja baik berjumlah 14 responden (31,8%).

Berdasarkan hasil analisis *chi-square* menunjukkan bahwa nilai keterkaitan antara kedua variable yang diperoleh adalah p-value 0,024 sehingga p-value > 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT. PLN PLTD Poasia Kendari Tahun 2024.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja adanya korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan aspek dalam dan luar yang dapat membentuk kinerja tugas karyawan. Hal ini mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mengelilingi karyawan. salah satu faktor yang berpengaruh adalah tingkat kebisingan di tempat kerja. Suara bising yang berasal dari mesin pembangkit listrik, alat berat, serta aktivitas disekitar area kerja dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga paparan suara bising dalam waktu lama dapat menyebabkan sakit kepala, gangguan pendengaran, serta meningkatkan detak jantung akibat respons tubuh terhadap stres. Kebisingan yang terus menerus dengan tingkat intensitas tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental, meningkatkan tekanan psikologis, serta menurunkan efisiensi kerja.

Faktor lain selain kebisingan, adanya bau tidak sedap ditempat kerja yang berasal dari lingkungan sekitar. Lokasi PLN PLTD Poasia yang berada di dalam kawasan pelelangan ikan jayanti menyebabkan area kerja sering terpapar bau laut dan ikan yang menyengat. Bau yang tidak sedap dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja, menyebabkan mual, sakit kepala dan ketidakfokusan saat bekerja.

Lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu suasana kerja antar karyawan yang kurang baik, ketika hubungan antar karyawan tidak harmonis, lingkungan kerja menjadi tidak nyaman dan penuh ketegangan, perselisihan, persaingan tidak sehat atau kurangnya rasa menghargai dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif kesalahpahaman dan kurangnya dukungan antar rekan kerja dapat menambah beban kerja individu membuat mereka merasa terbebani bahkan kewalahan.

Hubungan dan perlakuan antar karyawan yang tidak berjalan dengan baik juga dapat meningkatkan stres kerja jika ada kesenjangan sosial, ketidakadilan atau perlakuan yang tidak menyenangkan di tempat kerja, karyawan akan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi Perasaan tidak aman ini dapat berujung pada stres berkepanjangan. Selain itu, Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik juga menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja jika terjadi kesalahpahaman atau kurangnya komunikasi yang jelas antar karyawan, pekerjaan dapat menjadi sulit dan menimbulkan konflik di lingkungan kerja. Ketika informasi tidak tersampaikan dengan baik, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres.

Penelitian ini selaras dengan dengan penelitian yang dikaji (Badri, 2020), mengindikasikan adanya korelasi yang bermakna di dalam lingkungan kerja dengan stres kerja. ($p < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat korelasi lingkungan kerja dengan stres kerja. Selanjutnya penelitian ini selaras dengan penelitian (Habibah *et al.*, 2021) menunjukkan adanya korelasi bermakna di dalam lingkungan kerja dengan stres kerja (p-value 0,0023) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat korelasi lingkungan kerja dengan stres kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada ikatan yang subsatnsial antara beban kerja, durasi kerja, dan lingkungan kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT. PLN PLTD Posia Kendari Tahun 2024. Dalam pengembangan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan diperlukannya pelatihan agar pekerja bisa menghasilkan hal-hal baru dan juga perusahaan harus bisa mengawasi beban kerja yang diberikan pada karyawan apakah sudah sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak, Serta untuk mengelola stres kerja yang dapat memengaruhi produktivitas, serta tidak lupa melakukan aktivitas fisik ringan sebelum atau di sela-sela pekerjaan agar pikiran tetap segar dan tekanan berkurang. Pekerja diharapkan selalu menggunakan APD dalam bekerja untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan akibat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Fahamsyah, D. (2020). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Instalasi Csd Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i1.2017.107-115>
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Habibah, S., Chandra, & Mahmudah. (2021). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Di Puskesmas Martapura 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari*, 1–6.
- Jayant., S. L. S. B. (2021). *Hubungan Beban Kerja Mental, Durasi Kerja, Stress Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Teller Bank X Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Kadir, M. (2021). Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, dan Stress Kerja dengan Kelelahan Kerja Karyawan Bank X Tahun 2021. *Journal of Public Health Education*, 3(1), 405–410. <https://doi.org/10.53801/jphe.v3i1.155>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Limbong, H. (2020). *Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Shift Kerja Pada Karyawan Bagian Fabrication Shop Pt Vale Indonesia Tbk Soroako Luwu Timur*. 30.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2020). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kemas*, 7(5), 1–10.
- Mardikaningsih, R., Retnowati, E., & Radjawane, L. E. (2022). *Dampak Stres , Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi*. 1(4), 38–52.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra

- Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 23.
- Putri, R. O., Jayanti, S., & Kurniawan, B. (2021). Hubungan Postur Kerja Dan Durasi Kerja Dengan Keluhan Nyeri Otot Pada Pekerja Pabrik Tahu X Di Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(6), 733–740. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i6.31300>
- Sari, ke P., & Rayni. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di RSI Nashrul Umma Lamongan. *Hospital Majapahit*, 12(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.3889559>
- Sihombing, F. (2021). Buku Ajar Keselamatan Pasien dan Keselamatan Kesehatan Kerja. In *Correspondencias & Análisis* (Issue 15018).
- Syahera, S. (2021). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Utomo, S. (2020). 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa". *Parameter*, 4(2), 1–13.