



PENGARUH MASA KERJA, BEBAN KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT PELINDO TERMINAL PETI KEMAS KENDARI TAHUN 2024

Muhlis Danuarta^{1*}, Sartiah², Indah Ade Prianti³

^{1,2,3} Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo

*Email: muhlisdanuarta7@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada (K3) bagi tenaga kerja maupun orang lain di tempat kerja, dimana diatur dalam Undang – Undang Republik Indonesia No.1/1970 tentang keselamatan kerja yang mendefinisikan tempat kerja sebagai ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja. Stres kerja juga merupakan kondisi dimana seseorang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja dapat berdampak pada kondisi kestabilan seseorang yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerjanya. **Tujuan :** Untuk mengetahui Pengaruh Masa Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan sosial terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024. **Metode :** Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari sebanyak 107 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan *Simple Random Sampling* dapatkan sebanyak 84 orang. **Hasil :** Terdapat pengaruh antara Masa Kerja (*p-value* 0,000), Beban Kerja (*p-value* 0,000), Dukungan Sosial (*p-value* 0,024). **Kesimpulan :** Ada pengaruh antara Masa Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja. Perlunya dedikasi kinerja yang baik dan motivasi tinggi, serta menambah sumber daya agar tidak terjadi beban kerja, meningkatkan komunikasi antara karyawan dan atasan untuk memastikan agar semua karyawan merasa di dengar serta di hargai.

Kata Kunci: K3, Masa Kerja, Beban Kerja, Dukungan Sosial.

ABSTRACT

Background: Occupational Safety and Health (K3) is all conditions and factors that can have an impact on (K3) for workers and other people in the workplace, which is regulated in the Law of the Republic of Indonesia No.1/1970 concerning work safety which defines the workplace as a room or field, closed or open, mobile or fixed, where workers work. Work stress is also a condition where someone experiencing stress becomes nervous and feels chronic worry so that they often become angry, aggressive, unable to relax, or show an uncooperative attitude. Work stress can have an impact on a person's state of stability which can affect their concentration and work focus. Objective: To determine the effect of work period, workload, and social support on work stress in employees of PT Pelindo Container Terminal Kendari in 2024. Method: This type of research is Quantitative analytic research with a cross sectional study approach. The population in this study were employees at PT Pelindo Terminal Container Kendari as many as 107 employees. The sampling technique in this study was carried out by Simple Random Sampling to get a total of 84 people. Results: There is an influence between tenure (p-value 0.000), workload (p-value 0.000), social support (p-value 0.024). Conclusion. There is an influence between tenure, workload, and social support with job stress. The need for dedication

Keywords: K3, Working Period, Workload, Social Support

PENDAHULUAN

International Labour Organization (ILO) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau Occupational Safety and Health merupakan meningkat dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, selain itu K3 juga berfungsi menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisikologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya (Rosento, 2021)

PT Pelindo Terminal peti Kemas Kendari merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pelayanan jasa kepelabuhanan. Hadirnya PT Pelindo terminal peti Kemas Kendari mampu membangkitkan perekonomian negara dan menjadi penghubung antar pulau maupun antar negara. Pelabuhan merupakan jalan utama keluar masuknya logistik untuk pertumbuhan industri, perdagangan, serta segmen usaha lainnya di Kota Kendari. Dari sisi internal, Pelabuhan Nusantara Kendari memiliki kendala dengan angka kunjungan kapal yang terus meningkat, peningkatan tersebut mengakibatkan kebutuhan akan fasilitas pelabuhan juga meningkat. Sedangkan area Pelabuhan Nusantara Kendari tidak memungkinkan untuk diekspansi karena daerah di sekitarnya merupakan kawasan padat penduduk, pertokoan dan gudang (Takdir & Buana, 2019).

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan bergantung padanya, maka dari itu karyawan harus bekerja keras agar produksi tidak terhambat atau berhenti sehingga dapat berproduksi secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola karyawannya dengan sangat baik agar karyawan merasa nyaman. Faktor kenyamanan bagi karyawan yaitu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan betah bekerja di

perusahaan tersebut sehingga karyawan menjadi loyal, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, maka akan menimbulkan stres kerja yang dapat berakibat pada perasaan depresi. Setiap karyawan pasti mempunyai tingkat stres yang berbeda-beda. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul pada perasaan yang menimbulkan tekanan terhadap karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menyimpang dari fungsi normal mereka (Pasaribu *et al.*, 2024).

Indonesia sendiri terdiri sekitar 10% dari total warga Indonesia yang mengalami stres. Jumlah kasus gangguan jiwa semakin tinggi dapat dilihat dari data Riskesdas pada tahun 2018. Riskesdas mencatat sebanyak 9,8% masalah gangguan kesehatan mental emosional (tekanan jiwa dan *anxiety*). Hal tersebut dilihat mengalami kenaikan jika dimisalkan data riskesdas pada tahun 2013 sebanyak 6%. Kemenkes memaparkan bahwa tahun 2021 sebanyak 1 dari 5 penduduk mengalami masalah kesehatan mental atau 20% populasi dari 250 juta jiwa di Indonesia memiliki potensi mengalami gangguan jiwa (Kemenkes RI, 2021). Menurut Nuri Perwakilan Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia (Perdoki), memaparkan bahwa keadaan depresi di Indonesia pada tahun 2017 mencapai 60,6% pekerja dan kondisi insomnia pekerja sebesar 57,6% (Kemenkes RI, 2017). Data gangguan mental emosional pada penduduk berumur >15 tahun di Indonesia sebesar 9,8% dengan Provinsi Jawa Barat berada di sekitar 12-13% pada tahun 2013-2018 (Kemenkes RI, 2018). Sampai saat ini belum ada data terbaru mengenai stres kerja, namun menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga (2021) di PT. Pulau Intan Baja terhadap pekerja konstruksi, jumlah pekerja yang mengalami stres kerja sebanyak 46 pekerja atau 69,7% dari 66 pekerja pada tahun 2021 (Melelo, 2023).

Tercatat sebesar 4,1 % Provinsi Sulawesi Tenggara yang mengalami gangguan mental emosional atau stres data ini menjadikan Sulawesi Tenggara menempati urutan ke 9 dengan jumlah kasus gangguan psikologis dan emosional terbilang rendah dan data tersebut terbilang masih dibawah datum nasional jumlah gangguan mental dan emosional. Stres salah satu di antaranya dapat dialami oleh tenaga kesehatan namun demikian karena maraknya perusahaan pertambangan di sulawesi tenggara akan meningkatkan terjadinya stres kerja (Pasaribu *et al.*, 2024).

Faktor Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah keadaan; stres tidak berkembang dengan sendirinya. awal mula terjadinya stres dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk faktor pribadi, organisasi, dan lingkungan. Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi merupakan beberapa karakteristik organisasi yang berdampak pada tingkat stres karyawan (Rambe & Bahri, 2022).

Masa kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Masa kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Masa kerja berpotensi timbulnya stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya stres kerja pada seorang pekerja. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan (Manabung *et al.*, 2019).

Masa kerja merupakan faktor predesposisi yang penting dalam memerlukan respons tubuh terhadap stres. Individu dengan masa kerja yang lama lebih muda kemungkinan akan beraksi secara lebih negatif terhadap terjadinya ketegangan dibandingkan masa kerja individu yang cukup lama akan mengalami ketegangan yang lebih kecil dalam kondisi sebuah konflik (Masyarakat, 2024).

Stress kerja timbul karena adanya beban kerja yang telalu bera dan besar. Adanya beban kerja yang dinilai berlebih berakibat pada adanya kelelahan pada fisik seseorang, pada mental, serta menimbulkan adanya reaksi-reaksi pada emosional. Tidak hanya beban kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi stress kerja yang ditunjukkan dengan adanya pengulangan gerak dalam melakukan pekerjaan akan dapat menyebabkan rasa bosan, dan monoton (Sari & Febriyanto, 2022).

Stres kerja juga merupakan kondisi dimana seseorang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja dapat berdampak pada kondisi kestabilan seseorang yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerjanya. Sedangkan Stres juga dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif tergantung dengan dari sudut pandang mana masing-masing individu melihatnya. Dalam sisi negatif stres dapat membuat seorang karyawan mendapatkan tekanan dan beban sehingga dapat mengakibatkan adanya gangguan secara fisik dan psikologis terhadap dirinya. Dalam sisi positif stres kerja dapat dijadikan suatu dorongan semangat bagi seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Fakhnurozi & Pragiwani, 2020).

Beban kerja yang berlebihan timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk di selesaikan dalam waktu tertentu. Oleh karena itu beban kerja yang berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik itu fisik maupun mental, dan ini merupakan sumber stres kerja (Firda Utami & Hermano, 2022).

Faktor yang berpengaruh dengan terjadinya stres kerja akibat beban kerja berlebih secara fisik maupun mental, yaitu melakukan terlalu banyak tuntutan tugas berlebih, merupakan kemungkinan sumber terjadinya stres akibat pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan akan menyebabkan stress kerja (Sunarti *et al.*, 2021).

Dukungan sosial yang rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis. Dukungan sosial yang rendah juga akan memicu terjadinya stres kerja ketika seseorang mendapatkan tuntutan yang berlebihan secara rutin dan tidak mampu untuk menangani situasi tersebut (Werenfridus *et al.*, 2023).

Dukungan sosial yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan yang diberikan rekan kerja seperti tolong menolong, persahabatan dan kerja sama, akan menciptakan lingkungan yang kondusif dan kedamaian di tempat kerja, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja. Melakukan pekerjaan diiringi dengan suasana batin yang tenang akan memperoleh hasil (kinerja) yang lebih baik. Atau bisa dikatakan apabila terdapat suatu ketenangan dalam bekerja maka pekerjaan yang dihasilkan juga akan baik (Aisyah, 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Rancangan penelitian ini untuk mencari Pengaruh Masa Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan sosial terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari sebanyak 107 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*. Teknik pengambilan secara acak, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk mendapatkan sampel yang representatif sehingga dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

Variable bebas (*Independent Variable*) dalam penelitian ini adalah Masa Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial pada Karyawan di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari tahun 2024. Variabel terikat (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini adalah Stres kerja pada Karyawan di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari tahun 2024.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer yang di kumpulkan melalui kuesioner yang di rancang khusus sesuai dengan tujuan penelitian ini. Data primer diambil atau diperoleh dari responden melalui observasi langsung, kuesioner serta wawancara untuk mengetahui penerapan standar keselamatan Kesehatan kerja di kantor yang meliputi masa kerja, beban kerja, dan dukungan sosial. Adapun Data sekunder adalah jenis data yang tidak peneliti kumpulkan secara langsung. Dalam penelitian ini data sekunder di ambil dari dokumen-dokumen yang sudah ada seperti data profil dari Perusahaan.

Data diolah kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi, frekuensi dan tekstual berdasarkan variabel yang diteliti selanjutnya diinterpretasikan dalam bentuk penjelasan

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase%
Umur		
<30 Tahun	37	44
>30 Tahun	47	56
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	55	65,5
Perempuan	29	34,5
Total	84	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 188 responden (100%), responden terbanyak terdapat pada kelompok umur >30 tahun sebanyak 47 responden (56%), dan responden paling sedikit terdapat pada kelompok umur <30 tahun sebanyak 37 responden (44%). Dan hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 55 responden (65,5%), dan responden paling sedikit terdapat pada perempuan sebanyak 29 responden (34,5%).

Tabel 2 Pengaruh Masa Kerja, Beban kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT Pelindo

Masa Kerja	Stres Kerja				Total		p-value	
	Ringan		Berat		n	%		
	n	%	n	%				
> 5 tahun	41	85,4	7	14,6	48	100	0.000	
< 5 tahun	45	97,2	1	2,8	36	100		
Beban Kerja								
Ringan	43	89,6	5	10,4	48	100		
Berat	31	86,1	5	13,9	36	100	0.000	
Dukungan Sosial								
Ringan	38	79,2	10	20,8	48	100		
Berat	24	66,7	12	33,3	36	100	0,024	

Data Primer : 2025

Berdasarkan hasil uji analisis bivariat tidak ditemukan cell yang memiliki *nilai expected count* di bawah 5, sehingga memenuhi syarat McNemar dengan nilai *p-value* = 0.000 < α = 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada pengaruh antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024. Berdasarkan hasil uji analisis bivariat tidak ditemukan cell yang memiliki *nilai expected count* di bawah 5, sehingga memenuhi syarat McNemar dengan nilai *p-value* = 0.000 < α = 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada pengaruh antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024. Berdasarkan hasil uji analisis bivariat tidak ditemukan cell yang memiliki *nilai expected count* di bawah 5, sehingga memenuhi syarat McNemar dengan nilai *p-value* = 0.024 < α = 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada pengaruh antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024.

PEMBAHASAN

Terjadinya stres kerja dapat dipicu oleh lamanya waktu kerja atau masa kerja karena semakin lama pekerja melakukan aktivitas pekerjaan yang sama (monoton) dapat menimbulkan kebosanan atau rasa jemu sehingga berakibat pada pekerja. Masa kerja diartikan sebagai sebagian waktu yang agak lama dimana seorang karyawan masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu (Firdausi, 2020). Berdasarkan hasil analisis bivariat diperoleh bahwa ada pengaruh antara masa kerja dengan stress kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja yang lama lebih banyak yaitu 48 responden dari pada responden dengan masa kerja yang baru yaitu 36 responden sehingga responden dengan masa kerja lama lebih banyak mengalami stres kerja.

Masa kerja dapat berpengaruh pada stres kerja semakin lama seorang tenaga kerja bekerja pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan maka stres kerja terjadi dari waktu kewaktu. Menurut (Helvy Nauroh Nadzifah, 2022) pengaruh negatif yang

didapatkan pekerja dengan masa kerja yang lama yaitu pekerja semakin bosan dan lelah karena pekerjaan yang dirasakannya monoton, masa kerja baru atau lama dapat memicu stres kerja, karena menimbulkan rutinitas dalam bekerja dan mempengaruhi persepsi lingkungan kerja fisik yang menyebabkan adanya penurunan kinerja sehingga pada akhirnya menimbulkan stres.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Rochman & Ichsan, 2021). Berdasarkan hasil analisis bivariat diperoleh bahwa ada pengaruh antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja yang ringan 48 responden lebih banyak dari pada responden dengan beban kerja yang berat 36 responden sehingga responden dengan beban kerja ringan lebih banyak mengalami stres kerja.

Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar produktivitas yang tinggi dapat tercapai, namun jika beban pekerjaan terlalu rendah atau terlalu tinggi maka akan menyebabkan produktivitas yang rendah pula. Apabila otot menerima beban statis secara berulang dan dalam waktu yang lama, akan dapat menyebabkan keluhan berupa kerusakan pada sendi, ligamen, dan tendon. Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima dan menjalankan tugas, Beban kerja juga merupakan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan dengan tanggung jawab yang besar adalah Suatu upaya yang harus dilakukan dalam batas waktu tertentu, interaksi antara tugas yang harus dijalankan dan lingkungan dimana tempat bekerja berupa beban mental maupun fisik ialah beban kerja (Mauliddiyah, 2021).

Dukungan sosial (*social support*) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Dukungan sosial (*social support*) merupakan sumber eksternal yang membantu individu untuk mengatasi sesuatu permasalahan, apapun wujud dukungan yang diberikan. Dukungan sosial dapat menjelaskan mengapa sebagian orang mampu mengatasi lebih baik dibandingkan dengan orang lain dihadapkan pada kondisi stres yang sama (Area, 2022). Berdasarkan hasil analisis bivariat yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh terjadinya stres kerja di karenakan kurangnya pengakuan dan penghargaan dari atasan, dukungan sosial yang kurang dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan tidak diakui atas kontribusi mereka terhadap organisasi, dukungan sosial yang kurang juga akan membuat karyawan merasa tidak terhubung sesama rekan-rekan kerja sehingga mempersulit komunikasi dan kolaborasi sesama rekan kerja. Dengan demikian dukungan sosial yang kurang dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap karyawan, hal ini juga yang mengakibatkan timbulnya stres kerja.

Dukungan sosial, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh untuk mencegah maupun mengurangi stres kerja yang dialami oleh pegawai. Pegawai yang memproleh

dukungan sosial akan lebih mampu mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara optimal, menyelesaikan permasalahan baik permasalahan pekerjaan maupun pribadi, dan pegawai mengatur stres dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh Masa Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024 Dapat di simpulkan bahwa : Ada pengaruh antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024, Ada pengaruh antara Beban Kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024, , Ada pengaruh antara Dukungan Sosial dengan stres kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024. Di harapkan perlunya dedikasi kinerja yang baik dan motivasi, Menambah sumber daya gara tidak terjadi beban kerja, meningkatkan komunikasi antara karyawan dan atasan untuk memastikan agar semua karyawan merasa di dengar serta di hargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. T. (2022). *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab.Siak.* <https://repository.uir.ac.id/18253/>
- Area, U. M. (2022). *Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan dalam Menyelesaikan Tugas Akhir UNIVERSITAS MEDAN AREA.*
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1–17.
- Firda Utami, S., & Hermano, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Infrastruktur Terbarukan Buana Plts Selong Lombok Timur. *Hexagon Jurnal Teknik Dan Sains*, 3(2), 33–39. <https://doi.org/10.36761/hexagon.v3i2.1652>
- Firdausi, N. I. (2020). No Title. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/810049/> <https://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Helvy Nauroh Nadzifah. (2022). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Pucung Tulungagung. *Skripsi Universitas Sebelas Maret*.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1–10.

- Masyarakat, J. K. (2024). *Hubungan Umur, Masa Kerja dan Tuntutan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PDAM di Kabupaten X The*. 14(1), 1–6.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau*. 6.
- MELELO, S. S. (2023). *No Pengaruh Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Ibu yang Bekerja*. 5, 1–14.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.
- Rambe, H., & Bahri, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1554–1565.
<https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.4562>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Rosento RST1, R. Y. , E. P. H. , S. N. ,. (2021). 11015-32762-3-Pb. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 9(2), 2.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKBZeoUltm4HgtEPbLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1717289769/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjournal.bsi.ac.id%2Fjurnal%2Findex.php%2Fswabumi%2Farticle%2Fdownload%2F11015%2Fpdf/RK=2/RS=SskSpNInk75eGIg8bhmq
- Sari, H. A., & Febriyanto, K. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Lembaga Permasyarakatan. *Borneo Student Research*, 3(2), 1884–1889.
- Sunarti, E., Supriyati, S., & Junaidi, J. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 20–27. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3448>
- Takdir, R. A., & Buana, I. G. N. S. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Pelabuhan Kendari. *Wave: Jurnal Ilmiah Teknologi Maritim*, 13(1), 17–24.
<https://doi.org/10.29122/jurnalwave.v13i1.3576>
- Werenfridus, Hartoyo, A., & Basith, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), 47–51.