

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN LAPANGAN PT.PLN (PERSERO) ULP PANCUR BATU

Faiza Dia Amanda Br. Harahap¹, Delfriana Ayu Astuty²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : faizadiaamandabr.harahapp@gmail.com¹, delfrianaayu@uinsu.ac.id²

ABSTRAK

Data dari Health and Safety Executif sebanyak 51% pekerja di dunia mengelami stres terkait pekerjaan, sedangkan menurut survey Gallup pekerja di Indonesia yang mengalami stres sebanyak 20%, sedangkan di Sumatera Utara, 73,2% pekerja mengalami stres kerja rendah, 19,5% sedang, serta 7,3% tinggi. Berdasarkan hasil survei Price Waterhouse Coopers, secara global beban kerja meningkat sebanyak 40%, sedangkan di Indonesia beban kerja meningkat 46%, selanjutnya sumatra utara terdapat 29,3% pekerja mengalami beban kerja dalam kategori rendah, 58,5% pekerja mengalami beban kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 12,2% pekerja mengalami beban kerja dalam kategori tinggi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan lapangan PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian Cross Sectional. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling atau seluruh karyawan lapangan yang berjumlah 50 karyawan. Analisis data menggunakan uji korelasi pearson. Hasil penelitian ini ditemukan nilai (p) = 0,001, terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan lapangan PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu. Penelitian ini menyarankan bagi karyawan menjaga kondisi fisik dengan pola hidup sehat, menggunakan alat pelindung diri, dan melakukan peregangan saat bekerja. Karyawan juga dianjurkan mengelola stres secara positif dan mengikuti pelatihan. Bagi perusahaan disarankan memperhatikan ergonomi kerja, mengatur jadwal dan rotasi tugas, serta menyediakan fasilitas pendukung dan pelatihan stres kerja. Pemberian apresiasi non-materi seperti family gathering dan fasilitas olahraga juga diharapkan meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja.

ABSTRACT

Data from the Health and Safety Executive indicates that 51% of workers worldwide experience work-related stress. According to a Gallup survey, 20% of workers in Indonesia experience stress, while in North Sumatra, 73.2% of workers experience low work-related stress, 19.5% moderate, and 7.3% high. Based on a survey by Price Waterhouse Coopers, globally, the workload has increased by 40%, while in Indonesia, the workload has increased by 46%. In North Sumatra, 29.3% of workers experience low workload, 58.5% experience moderate workload, and 12.2% experience high workload. The purpose of this research is to determine the relationship between workload and work-related stress among field employees of PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu. This type of research is quantitative using a cross-sectional research method. The sampling technique used is total sampling of all field employees, amounting to 50 employees. Data analysis was conducted using Pearson correlation test. The results of this study found a value of (p) = 0.001, indicating a relationship between workload and work-related stress in the field employees of PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu. This study recommends that employees maintain physical condition with a healthy lifestyle, use personal protective equipment, and stretch while working. Employees are also advised to manage stress positively and participate in training. Companies are advised to pay attention to work ergonomics, manage schedules and task rotations, and provide supporting facilities and stress management training. Providing non-material appreciation such as family gatherings and sports facilities is also expected to enhance motivation and work comfort.

Keywords: Workload, Work Stress.

PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Health and Safety Executif (2020)¹ sebanyak 51% pekerja di dunia mengalami stres terkait pekerjaan, sedangkan menurut survey Gallup (2024)² pekerja di Indonesia yang mengalami stres sebanyak 20%. Selanjutnya hasil dari penelitian Pertiwi (2022)³ di sumatera barat terdapat pekerja yang mengalami stres kerja ringan berjumlah 64,4% sedangkan pekerja dengan stres kerja berat berjumlah 35,6%, hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan Tarigan (2021)⁴ di Sumatera Utara dengan dengan presentase pekerja yang mengalami tingkat stres kerja rendah berjumlah 73,2%, dan tingkat stres kerja sedang 19,5%, serta 7,3% dengan tingkat stress kerja tinggi.

Menurut WHO (2023)⁵ Stres dapat didefinisikan sebagai keadaan kecemasan atau ketegangan pikiran yang dipicu oleh situasi sulit. Ini adalah reaksi alamiah tubuh kita yang membantu kita menghadapi tantangan dan ancaman dalam hidup. Setiap individu pasti mengalami stres, tetapi bagaimana kita menanggapi stres tersebut sangat memengaruhi kesehatan mental dan fisik kita secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survei Price Waterhouse Coopers (2024)⁶, secara global beban kerja meningkat sebanyak 40%, sedangkan di Indonesia beban kerja meningkat 46%. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan Tarigan (2021)⁴ di sumatra utara terdapat 29,3% pekerja mengalami beban kerja dalam kategori rendah, 58,5% pekerja mengalami beban kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 12,2% pekerja mengalami beban kerja dalam kategori tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2018, beban kerja diartikan sebagai keseluruhan tugas yang wajib diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi tertentu, yang dihitung berdasarkan banyaknya pekerjaan serta durasi waktu yang dibutuhkan untuk menuntaskannya. Beban kerja juga dipahami sebagai serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu dan dalam situasi kerja yang normal⁷.

Penelitian Sagala (2020)⁸ di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai, dengan 44 responden, menemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Sejalan dengan itu, riset yang dilakukan Syahera (2021)⁹ di PT. PLN (Persero) ULP Galang, dengan 84 responden, menemukan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja di PT.PLN (Persero) ULP Galang. Demikian pula, studi yang dilakukan oleh Milala (2022)¹⁰ di SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya, yang melibatkan 32 responden, menemukan bahwa ada korelasi positif antara stres kerja dan beban kerja di SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya.

Selain itu riset yang dilakukan oleh Safitri (2020)⁷ menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP 2 Samarinda dan SMP 8 Samarinda. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2023)¹¹ pada pegawai Lapas Kelas IIA menyimpulkan bahwa beban kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan stres kerja, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai.

Hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan Egawati (2022)¹² di rumah sakit lancang kuning Pekanbaru yang menunjukkan adanya hubungan antar beban kerja dengan stres kerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang di terima maka semakin tinggi stres kerja pada tenaga kerja. Selanjutnya dengan penelitian Dewi (2023)¹³ pada karyawan bagian produksi PT Bangga Teknologi Indonesia menemukan ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

PT. PLN (Persero) atau Perusahaan Listrik Negara adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan penting dalam penyediaan listrik di Indonesia. PT. PLN (Persero) berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, menciptaka lapangan kerja, mengembangkan industri nasional, dan mendorong pemerataan pembangunan. PT PLN (Persero) juga memiliki tanggung jawab dalam mengelola pembangkit listrik dan berbagai sumber energi, menjamin ketersediaan pasokan listrik yang stabil, melakukan transmisi dan distribusi listrik ke seluruh wilayah Indonesia, melaksanakan program elektrifikasi nasional, mengembangkan infrastruktur kelistrikan.

PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu yang berlokasi di Jl. Namoriam, Kec. Pancur Batu, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu menangani pelayanan jaringan listrik. Demi kelangsungan pelayanan yang baik PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu memiliki bagian-bagian pekerja salah satunya bagian lapangan (pelayanan teknik) yang memiliki peran dan tanggungjawab yaitu pembuatan laporan gangguan distribusi, pelayanan gangguan jaringan distibusi HUTM, pelayanan gangguan SKTM, pelayanan pemadaman terencana dan pemadaman total, pengoprasiand gardu/trafo distribusi, dan lain sebagainya. PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu melayani sejumlah daerah di sekitar Medan, Sumatera Utara. Area layanannya meliputi Bintang Meriah, Sugau, Tiang Layar, Salam Tani, Namo Riam, Durin Simbelang A, Durin Tunggal, Pertampilen, Hulu, Namo Simpur, Simalingkar A, Perumnas Simalingkar, Baru, Lama, Kampung Tengah, Namorih, Durian Jangak, Tuntungan II, Tuntungan I, Gunung Tinggi, Sei Gelugur, Suka Raya, Tanjung Anom, dan Sembah Baru. Pada tahun 2021, unit layanan ini telah melayani 7.658 pelanggan.

Hasil survei pendahuluan di PT PLN (Persero) ULP Pancur Batu menunjukkan bahwa 7 dari 10 responden merasakan adanya tekanan dalam bekerja. Tekanan ini tercermin dari munculnya emosi negatif seperti rasa kesal, kelelahan, tindakan yang kurang hati-hati, serta perasaan terbebani oleh tanggung jawab yang besar. Kondisi ini dipicu oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, di mana para pekerja dituntut menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, meskipun sering menghadapi berbagai gangguan. Meskipun demikian, para perwakilan lapangan diharapkan tetap berkinerja baik saat iklim sedang tidak kondusif.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Lapangan PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu”

METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa responden secara dominan mengalami beban kerja yang sangat tinggi, yaitu sebanyak 25 orang atau setara dengan 50,0% dari total sampel. Sementara itu, 20 responden atau 40,0% berada pada kategori beban kerja tinggi, 3 responden atau 6,0% mengalami beban kerja agak tinggi, dan 2 responden atau 4,0% tercatat memiliki beban kerja sedang. Dengan demikian, tingkat beban kerja yang paling dominan adalah kategori sangat tinggi, sedangkan yang paling rendah adalah kategori sedang, yang dialami oleh hanya 2 responden dari seluruh sampel karyawan

PT PLN (Persero) ULP Pancur Batu.

Beban kerja yang melebihi batas dapat memicu terjadinya stres kerja. Ketika tubuh menghadapi tekanan yang melebihi kapasitasnya, hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan psikis, disertai dengan berbagai respons seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Beban kerja yang diterima individu perlu disesuaikan dengan kapasitas kemampuan yang dimilikinya agar produktivitas dapat mencapai tingkat optimal. Sebaliknya, apabila beban kerja berada pada tingkat yang terlalu rendah ataupun terlalu tinggi, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap penurunan produktivitas⁹.

Beban kerja karyawan lapangan di PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu terdampak oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal tersebut terdiri dari tiga aspek utama, yaitu tugas-tugas yang diberikan, struktur organisasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, tidak seluruh pekerja diberikan beban tugas yang berlebihan. Ada beberapa pekerja yang terlihat santai dan ada juga terlihat sibuk namun mereka tetap harus siaga selama 24 jam. Hal tersebut dikarenakan setiap tugas mempunyai variasi tingkat kesulitan. Kemudian jika diperhatikan dari aspek organisasi kerja tidak menjadi faktor yang berpengaruh dengan beban kerja pekerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dengan beban kerja pada pekerja karena kondisi lingkungan yang berbahaya seperti memanjat tiang memungkinkan mereka menghadapi ketinggian, cuaca yang ekstrem, dan terkadang mereka menghadapi tempat yang agak curam dan menghadapi tegangan tinggi saat memperbaiki gangguan.

Stres Kerja

Berdasarkan hasil penilaian terhadap tingkat stres kerja, diketahui bahwa sebanyak 24 responden atau 48,0% dari total sampel mengalami stres berat. Sementara itu, 25 responden atau 50,0% berada pada kategori stres sedang, dan hanya 1 responden atau 2,0% yang termasuk dalam kategori stres ringan.

Karyawan lapangan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga kontinuitas pasokan listrik kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara untuk mendukung operasional yang andal, mereka diwajibkan untuk selalu dalam kondisi siaga selama 24 jam, termasuk di luar jam kerja normal, hari libur, maupun pada kondisi darurat. Sistem kerja ini diterapkan melalui mekanisme pikut dan penjadwalan shift, sehingga setiap gangguan kelistrikan dapat segera ditangani dengan cepat dan efisien. Kesiapsiagaan selama 24 jam ini menjadi bagian dari komitmen PLN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan serta menjamin keandalan sistem ketenagalistrikan secara menyeluruh.

Stres di lingkungan kerja bisa timbul akibat berbagai faktor, seperti interaksi yang intens dengan atasan, tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tingkat fokus yang intens, beban kerja yang melebihi kapasitas individu, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta adanya persaingan yang tidak sehat dan terlalu kompetitif. Hal ini dapat berdampak luas pada individu, dan dapat dikaitkan dengan faktor psikologis yang mudah diidentifikasi seperti ketidakmampuan berkomunikasi dan kelelahan mental. Stres di tempat kerja juga dapat berpengaruh terhadap kondisi fisik dan perilaku seseorang, seperti pusing, insomnia, kelelahan, dan perilaku seperti menunda-nunda pekerjaan, kebiasaan makan tidak teratur, merokok, dan minum alkohol⁹. Dampak dari Tekanan kerja yang dialami karyawan dapat tercermin melalui penurunan kinerja, peningkatan ketidakhadiran, serta risiko kecelakaan yang lebih tinggi.

Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Hasil dari pengolahan data menggunakan uji korelasi Pearson melalui aplikasi SPSS versi 20 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berada pada tingkat $p \leq 0,05$. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Pancur Batu. Nilai koefisien korelasi yang ditemukan adalah 0,665, termasuk dalam kategori kuat karena berada dalam kisaran 0,51 hingga 0,75. Koefisien positif tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat beban kerja yang diterima, maka semakin bertambah pula tingkat stres yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel dapat dinyatakan kuat dengan kontribusi sebesar 66%, sementara sisanya sebesar 34% kemungkinan berasal dari faktor lain di luar variabel beban kerja.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Puput dan rekan-rekan pada tahun 2022, yang melibatkan 22 perawat sebagai responden di instalasi gawat darurat RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Hasil dari penelitian tersebut memperlihatkan bahwa tingkat beban kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat stres yang dialami oleh perawat di ruang IGD rumah sakit tersebut²⁹. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurvita dkk pada tahun 2024 dengan sample 107 pegawai di PT X, terdapat hubungan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja³⁰. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk pada tahun 2023 dengan sample 113 karyawan di PT. Generasi Muda Bersatu (GMB) Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi, variabel beban kerja berhubungan dengan stres kerja³¹.

Hasil dari penelitian ini menandakan adanya keterkaitan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Ketika beban kerja meningkat, tekanan psikologis yang dirasakan oleh individu juga ikut bertambah. Sebaliknya, pada saat beban kerja lebih ringan, tingkat stres yang dialami cenderung lebih minim. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif yang saling memengaruhi.

Tabel 1. Maqashid Syariah dan Implementasi

Maqashid Syariah	Implementasi
Hifz al-Din (Menjaga Agama)	<ul style="list-style-type: none">a. Memberi waktu cukup untuk beribadah (sholat tepat waktu, istirahat Jum'at, dll).b. Menyediakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keislaman.c. Tidak memaksa bekerja dalam kondisi yang menghalangi kewajiban ibadah.
Hifz al-Nafs (Menjaga Jiwa/Fisik)	<ul style="list-style-type: none">a. Menyediakan waktu istirahat yang cukup dan batasan jam kerja yang manusiawi.b. Memberikan akses ke fasilitas kesehatan dan konseling.c. Menjaga lingkungan kerja yang aman secara fisik dan psikologis.
Hifz al-'Aql (Menjaga Akal/Pikiran)	<ul style="list-style-type: none">a. Memberikan pelatihan manajemen stres dan pelatihan soft skills.b. Mendorong budaya kerja yang sehat, terbuka, dan penuh apresiasi.c. Mencegah overload informasi atau multitasking berlebihan.

Maqashid Syariah	Implementasi
Hifz al-Nasl (Menjaga Keturunan/keluarga)	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyediakan work-life balance agar karyawan punya waktu bersama keluarga. b. Memberikan cuti melahirkan, cuti ayah, dan fleksibilitas kerja. c. Mencegah tuntutan lembur berlebihan yang mengganggu kehidupan keluarga.
Hifz al-Mal (Menjaga Harta/Penghasilan)	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan gaji layak dan sesuai dengan beban kerja. b. Menyediakan jaminan sosial, asuransi, dan tunjangan kesehatan. c. Mencegah eksploitasi pekerja demi keuntungan berlebih.

Di ayat 105 Al-Qur'an Surat At-Taubah, kata "bekerja" berarti اَوْلَئِنَا .

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَبَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسِرِّ دُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Lakukanlah pekerjaanmu, karena Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman akan menyaksikan amal yang kamu lakukan. Kemudian, kamu akan kembali kepada Allah, yang Maha Mengetahui segala sesuatu, baik yang tersembunyi maupun yang tampak, dan Dia akan memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu perbuat."

Dalam Islam, seorang muslim diwajibkan untuk bekerja dengan keikhlasan penuh. Kerja ikhlas adalah bekerja tanpa didasari motif-motif duniawi yang bersifat sementara. Sebaliknya, orientasi kerja ikhlas sangatlah jauh, yaitu demi mencapai kenikmatan abadi di akhirat, puncaknya adalah kenikmatan saat dapat menatap Allah SWT³².

Dalam ajaran Islam, stres dalam pekerjaan bukanlah sesuatu yang perlu ditakuti atau dihindari. Sebaliknya, Islam memandang stres sebagai bagian dari ujian hidup yang wajar dan perlu dilalui sebagai tahapan proses kehidupan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surat Al-Ankabut (29) ayat 3 yang menyatakan:

وَلَقَدْ فَتَأَلَّدُوا مِنْ قَلْبِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ أَذْنَنَ صَدُّقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكاذِبِينَ

Artinya: " Dan sungguh, orang-orang sebelum mereka pun telah Kami uji, sehingga Allah benar-benar mengetahui siapa yang jujur dan siapa yang berdusta".

Dalam Al-Qur'an, kata yang berkaitan dengan stres dapat ditemukan dalam bentuk فتنا yang berarti kami telah menguji. Ujian yang berat dan sulit dihadapi oleh manusia dapat berujung pada gangguan kesehatan, salah satunya stres. Berdasarkan penjelasan tersebut, seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, stres kerja tidak seharusnya menjadi masalah besar atau berlarut-larut dalam kehidupan. Namun, tekanan atau stres yang dialami dalam pekerjaan sebaiknya dimaknai sebagai kesempatan untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah, sehingga seseorang dapat terbebas dari beban mental dan pikiran yang berlebihan. Selain itu, hal ini juga dapat menjadi bagian dari proses pembentukan diri meningkatkan kualitas hidup, baik di dunia maupun sebagai bekal untuk kehidupan akhirat.

Dari sudut pandang ajaran Islam, tekanan kerja dan banyaknya tanggung jawab tidak semestinya dianggap sebagai sesuatu yang berlebihan atau menyulitkan. Aktivitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu sebaiknya dipahami sebagai bentuk karunia dari Allah SWT yang patut disyukuri. Beban kerja yang dijalankan juga telah diatur sesuai regulasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pasal 77 sampai 85, yang mengatur bahwa jam kerja maksimal adalah 40 jam setiap pekan. Beban kerja yang berat seharusnya disyukuri sebagai nikmat dari Allah, bukan dijadikan alasan untuk mengalami stres. Selama waktu istirahat, karyawan bisa

memanfaatkan kesempatan tersebut untuk mengerjakan shalat dan zikir, sehingga apa yang awalnya terasa menjadi beban bisa sedikit demi sedikit berkurang dengan munculnya rasa syukur atas segala pemberian Allah SWT.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang berjudul Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Lapangan di PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu memiliki sejumlah keterbatasan. Salah satu keterbatasan utama dalam studi ini adalah penggunaan pendekatan *cross-sectiona*. Ini berarti data hanya diambil dalam kurun waktu singkat, sehingga hanya dapat menggambarkan kondisi saat penelitian berlangsung. Selain itu, beberapa jawaban dari responden terlihat tidak konsisten, kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya ketelitian atau pemahaman responden terhadap kuesioner yang diberikan

KESIMPULAN

1. Merujuk pada hasil penelitian dan analisis terhadap 50 karyawan lapangan di PT PLN (Persero) ULP Pancur Batu terkait hubungan antara beban kerja dan stres kerja, diperoleh hasil uji Pearson yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,665, yang termasuk dalam kategori kuat karena berada dalam rentang 0,51 hingga 0,75, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat stres kerja.
2. Tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan lapangan PT PLN (Persero) ULP Pancur Batu menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 25 orang atau 50,0% dari total sampel, berada pada kategori beban kerja sangat tinggi. Sementara itu, sebanyak 20 responden atau 40,0% termasuk dalam kategori beban kerja tinggi. Adapun 3 responden atau 6,0% mengalami beban kerja agak tinggi, dan kategori paling sedikit adalah beban kerja sedang, yang dialami oleh 2 responden atau 4,0% dari keseluruhan sampel.
3. Tingkat stres kerja pada karyawan lapangan PT PLN (Persero) ULP Pancur Batu menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 25 orang atau 50,0% dari total sampel, berada pada kategori stres sedang. Sementara itu, sebanyak 24 responden atau 48,0% mengalami stres berat. Adapun kategori stres ringan hanya dialami oleh 1 responden atau 2,0% dari keseluruhan sampel. Dengan demikian, stres sedang merupakan tingkat stres yang paling banyak dialami, sedangkan stres ringan merupakan yang paling sedikit.
4. Terdapat hubungan positif antara kedua variabel, yang berarti bahwa semakin besar beban kerja yang ditanggung, maka tingkat stres kerja juga cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, jika beban kerja menurun, maka tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan juga cenderung lebih rendah.

Saran

1. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil riset yang diperoleh, disarankan kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu agar karyawan lebih menjaga kondisi fisik dengan menerapkan pola hidup sehat, seperti berolahraga ringan secara rutin, menjaga pola makan bergizi, dan cukup istirahat. Karyawan juga diharapkan memanfaatkan alat pelindung diri (APD) dan alat bantu kerja yang disediakan perusahaan untuk mengurangi risiko kelelahan dan cedera akibat aktivitas fisik yang berat. Selain itu, penting bagi karyawan untuk melakukan peregangan atau relaksasi secara berkala di sela-sela pekerjaan guna menjaga kebugaran

dan mengurangi ketegangan otot. Dalam menghadapi tekanan kerja, karyawan juga dianjurkan untuk mengelola stres dengan baik melalui kegiatan positif di luar jam kerja serta mengikuti pelatihan atau penyuluhan mengenai kesehatan kerja dan manajemen stres yang dapat mendukung keseimbangan antara beban kerja dan kondisi fisik. Bagi PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu

2. Bagi PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu

Disarankan kepada pihak PT. PLN (Persero) ULP Pancur Batu untuk lebih memperhatikan aspek ergonomi dan kesehatan kerja di lingkungan kerja lapangan, selain itu, pengaturan jadwal kerja yang lebih seimbang dan rotasi tugas secara berkala dapat diterapkan untuk mencegah kelelahan fisik yang berlebihan. Perusahaan juga diharapkan menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang nyaman, serta mengadakan pelatihan atau penyuluhan tentang manajemen stres dan kesehatan fisik secara berkala, dengan demikian, diharapkan beban kerja fisik yang tinggi tidak berdampak negatif terhadap kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Dan memberikan bentuk penghargaan selain berupa uang kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka. Bentuk penghargaan yang dapat diberikan antara lain kegiatan family gathering, fasilitas olahraga seperti futsal gratis, serta penyediaan minuman dan camilan gratis di pantry. Pemberian reward tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, mempererat hubungan antar karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti di masa mendatang disarankan untuk memperhatikan keterbatasan dalam penelitian ini dan mempertimbangkan variabel lain yang turut memengaruhi stres di lingkungan kerja, selain beban kerja. Dalam penggunaan instrumen kuesioner, dapat ditambahkan variabel-variabel seperti pelaksanaan sholat dan zikir sebagai bentuk ekspresi syukur, serta pemberian insentif bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan tambahan yang bermanfaat bagi penelitian-penelitian yang akan datang terkait hubungan antara beban kerja dan stres kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Asih GY, Widhiastuti H, Dewi R. Stres Kerja. 2018;(2):28-39.
- Dewi EP. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Bangga Teknologi Indonesia. 2023.
- Egawati S. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru Di Masa Pandemi. Vol 33.; 2022.
- Elia A, Dkk. Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitaif.; 2023.
- Firdaus RY, Wiharno H, Fitriani LK. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. J Syntax Admiration. 2024;5(4):1334-1352. doi:10.46799/jsa.v5i4.1117
- Gallup Consulting. State of the Global Workplace. Empl Engagem Insights Bus Leaders Worldw. Published online 2024:1-122. <http://www.gallup.com/file/services/176735/State of the Global Workplace Report 2013.pdf%5Cnpapers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E>
- Health and Safety Executive. Work Related Stress Depression or Anxiety Statistics in Great Britain. Annu Stat. Published online 2020:1-10. <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>
- Kusumaningrum puput risti, Rusminingsih E, Jayadi roby noor. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kota Kotamobagu. J Ilm Sesebanua. 2022;6(1):8-12. doi:10.54484/jis.v6i1.484
- Lestari A, Fachrian A. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Balai

- Pemasyarakatan Kelas I Medan. JOUSKA J Ilm Psjikologi. 2022;1(2):81-89. doi:10.31289/jsa.v1i2.1333
- Lubis dewi shinta wulandari. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Kelas IIA. J Trends Econ Account Res. 2023;3(4):561-567. doi:10.47065/jtear.v3i4.677
- Lubis SB. Analisis pengukuran beban kerja dengan menggunakan Cardiovascular Load (CVL) dan Nasa Taks Load Index (NASA-TLX) pada PT.XYZ. Tek Ind Fak Tek. 2020;(Cvl):1-52.
- Marfuah N, Sumardiyyono S, Fauzi RP. Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai PT X. J Kesehat Masy. 2024;12(2):140-147. doi:10.14710/jkm.v12i2.39309
- Milala TH. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. Tabularasa J Ilm Magister Psikol. 2022;4(2):135-140. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/>
- Mutakin A. Teori Maqashid Al Syari'ah dan Hubungannya dengan Metode Istibath Hukum. Kanun, J Ilmu Huk. 2017;19(3):547-570. <https://jurnal.usk.ac.id/kanun/article/view/7968>
- Organization WH. Occupational Stress, Burnout And Fatigue. Published online 2022:1211. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/occupational-health/occupational-stress.pdf?sfvrsn=1d51ca5f_3
- Organization WH. Stress. Published online 2023.
- Pertiwi M. Gambaran Karakteristik Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022. Braz Dent J. 2022;33(1):1-12.
- Putra achmad syukriansyah. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok. Published online 2012.
- Putra FBA, Yaser M, Saputra F. Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Shift Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Generasi Muda Bersatu Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi Tahun 2023. J Public Heal Educ. 2024;3(4):162-169. doi:10.53801/jphe.v3i4.230
- PWC. Global Workforce Hopes and Fears Survey 2024. [WwwPwcCom/People. 2024;2018\(5\):1-42. https://www.pwc.com/id/en/publications/consulting/hopes-and-fears-2024-indonesia.pdf](https://www.pwc.com/id/en/publications/consulting/hopes-and-fears-2024-indonesia.pdf)
- Riznanda WM, Kusumadewi D. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi. Character J Penelit Psikol. 2023;10(03):792-804.
- Safitri HU. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. Psikoborneo J Ilm Psikol. 2020;8(2):174. doi:10.30872/psikoborneo.v8i2.4897
- Sagala AP. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Sci Rep. 2020;10(1):1-15. doi:10.1038/s41598-020-59689-7
- Sahir syafrida hafni. Metodologi Penelitian. kbm indonesia; 2022.
- Setiawan T, Yana D. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang. J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2021;7(3):2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Setiyadi A et al. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Vol 7.; 2023.
- Syahera S. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT.PLN (Persero) ULP Galang. Kesehat Masy. 2021;19(5):1-23.
- Tarigan AA. Teologi Islam Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat Pendekatan Integratif. Ed. 1, Cet. Merdeka Kreasi Group; 2023.
- Tarigan S. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT Hilon Sumatera Utara Tahun 2021. Published online 2021:39-41.
- Tarwaka PM. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3): Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja. Harapan Press Surakarta.; 2014.
- Vanchapo AR, Faathir S, Tangerang H. Beban Kerja Dan Stres Kerja.; 2020. <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Wahyuningtiyas LA. Hubungan Orientasi Masa Depan Dengan Stres Remaja Di Panti Asuhan Muhammadiyah Pamekasan. Digit Repos Univ Jember. Published online 2020.