

Hubungan Faktor Individu terhadap Stres Kerja pada Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate

^{1,2}Nurseto Jati Wijoyo, ²Usman, ²Arif Susanto

¹PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Ternate
Jl Ahmad Yani No 40 Ternate, Maluku Utara 97715

²Program Studi Magister Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sekolah Vokasi, Universitas Gadjah Mada
Gedung TILC, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

Email : setto19.22@gmail.com

ABSTRAK

Pada tahun 2023, tercatat sebanyak 49% dari 1,8 juta pekerja di Britania Raya mengalami stres, depresi dan kecemasan. Setiap orang yang bekerja dalam segala bidang pekerjaan dan industri dapat mengalami stres kerja. Tujuan dari studi ini adalah mengevaluasi tingkat stres kerja pada Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate yang dapat ditentukan dari 6 aspek yang terdapat dalam Lampiran Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2018. Responden penelitian berjumlah 30 orang, yang merupakan total keseluruhan pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Metode penelitian ini menggunakan survei, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil survei menunjukkan tingkat keseluruhan stres kerja yang dirasakan Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate tergolong sedang dengan nilai rerata 15,91. Dengan nilai faktor stres tertinggi pada beban kerja kuantitatif skor 17,6. Terdapat sebanyak 27 responden mengalami stres kerja sedang. Berdasarkan dari hasil survei, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara umur pekerja dengan stres kerja. Namun, terdapat hubungan antara jenis kelamin, beban kerja yang diperoleh dengan stres kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate tahun 2024. Pemberian beban kerja yang seimbang kepada seluruh pegawai, serta melakukan pendelegasian tugas sesuai dengan kecakapan bidangnya dapat dilakukan untuk mengurangi faktor stres pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate.

Kata kunci: stres kerja, beban kerja, penelitian kuantitatif, konflik peran, survei

ABSTRACT

In 2023, 49% of 1,8 million workers in the United Kingdom experienced stress, depression, and anxiety. This indicates that everyone who works can experience work-related stress. This study aims to analyze work-related stress among employees of PT PLN (Persero) UP3 Ternate, determined from the six aspects outlined in the Appendix of the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 05 of 2018. The study involved 30 respondents, representing the entire workforce. This research is a quantitative study with a cross-sectional design. The research method uses a survey, with a saturated sampling technique. The survey results show that the overall level of work-related stress felt by employees of PT PLN (Persero) UP3 Ternate is classified as moderate, with an average score of 15,91. The highest factor was related to quantitative workload, with a score of 17,6. A total of 27 respondents experienced moderate work stress. Based on the survey results, it can be concluded that there is a relationship between gender, the workload received, and work stress among employees of PT PLN (Persero) UP3 Ternate in 2024. Providing a balanced workload to all employees and delegating tasks according to their expertise can help reduce stress factors among employees of PT PLN (Persero) UP3 Ternate.

Keywords: work stress, workload, quantitative study, role conflict, survey

Pendahuluan

Pada tahun 2023, hampir setengah (49%) dari total 1,8 juta tenaga kerja di Britania Raya mengalami stres, depresi dan cemas (HSE Gov. UK, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap orang yang bekerja dapat mengalami stres kerja. Di dunia kerja, karyawan kerap menghadapi berbagai hambatan dan tantangan yang akan berdampak negatif. Jika stres tidak ditangani, hal tersebut bisa menyebabkan frustrasi, tekanan psikologis, dan menurunnya semangat kerja, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas (Wenur dkk., 2018).

Sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970, pelaksanaan keselamatan kerja mencakup upaya pencegahan terhadap penyakit akibat kerja, baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun paparan beracun atau infeksi (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970). Stres kerja sendiri didefinisikan sebagai respons emosional dan fisik yang merugikan akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan berbanding kemampuan/kebutuhan karyawan (*National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), 1999). Stres merupakan bagian dari pengalaman kerja yang biasanya tampak pada rasa tidak puas, emosi negatif seperti marah, frustrasi, jengkel, atau melalui gejala pasif seperti kelelahan, kebosanan, burnout, hingga depresi (Kaswan, 2015).

Stres mencakup berbagai bentuk tekanan seperti kelelahan, konflik batin, rasa tegang, panik, kecemasan, dan hilangnya semangat (Zaenal dkk., 2014). Tanda-tanda stres dapat terlihat melalui aspek psikologis, fisiologis, dan

perilaku, termasuk penurunan produktivitas kerja (Yuli Asih dkk., 2018). Salah satu penyebab kelelahan di tempat kerja adalah stres. Tekanan mental ini berpotensi menyebabkan gangguan fisik dan psikologis. Survei oleh *Improvement of Working Condition*, pada tahun 2000 menunjukkan bahwa 28% mengalami gangguan kesehatan akibat stres berkepanjangan (Flin, O'Connor, & Crihton, 2008 dalam Widyastuti, 2017).

Beranjak dari permasalahan tersebut, penulis memilih PT PLN (Persero) UP3 Ternate sebagai lokasi penelitian, karena unit ini memiliki beban kerja yang tinggi dalam pelayanan distribusi tenaga listrik di wilayah kepulauan, serta belum banyak dilakukan penelitian serupa di wilayah ini. Kondisi geografis yang menantang, serta kebutuhan untuk menjaga performa pelayanan yang optimal menjadi alasan strategis dalam pemilihan lokasi penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate, menggunakan Kuesioner Lampiran Permenaker No. 05 Tahun 2018, khususnya pada aspek psikologis yang tercantum dalam Subbab 7 (Permenaker Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja, 2018).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate sebanyak 30 orang dengan teknik sampling jenuh. Data

dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disusun berdasarkan acuan Permenaker No. 05 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja.

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, di mana responden cukup memilih opsi jawaban yang tersedia. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan beban kerja. Sementara itu, variabel dependen adalah tingkat stres kerja. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi. Uji hubungan antar variabel seperti usia dan jenis kelamin terhadap stres kerja dianalisis menggunakan uji *chi-square*.

Kategori tingkat stres mengacu pada skor hasil akumulasi dari keenam aspek psikologis berdasarkan Permenaker 05 tahun 2018, dengan kriteria sebagai berikut: **Stres ringan**: skor < 9, **Stres sedang**: skor 10-24 dan **Stres berat**: skor > 24.

Hasil

Tabel 1. Data Responden Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate

Variabel	Pegawai (dalam angka)	Presentase
Gender		
Laki-laki	24	80
Perempuan	6	20
Masa Kerja		
<10 Tahun	17	56,66
10 Tahun atau lebih	13	43,34

Pada tabel 1, responden didominasi oleh laki-laki (80%), pegawai yang sudah bekerja dibawah 10 Tahun sebanyak 17 orang (56.66%).

Tabel 2. Distribusi Stres Kerja menurut Umur pada Responden Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate

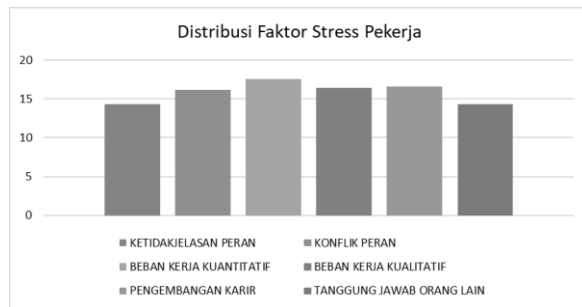
Umur	Tingkat Stres								p-value
	Stres Tingkat Ringan		Stres Tingkat Sedang		Stres Tingkat Berat		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
20 – 31 tahun	2	9,1	20	90,9	0	0	22	100	0,543
32 – 42 tahun	1	25	3	75	0	0	4	100	
43 – 55 tahun	0	0	4	100	0	0	4	100	

Untuk kelompok usia 20–31 tahun, mayoritas mengalami stres sedang sebanyak 20 orang (90,9%). Pada kelompok 32–42 tahun, stres sedang dialami sebanyak 3 orang (75%). Sedangkan untuk usia 43–55 tahun, seluruh responden (100%) mengalami stres sedang. Pada uji *chi-square* menunjukkan nilai $p = 0,543$, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dan tingkat stres kerja (karena $p > 0,05$).

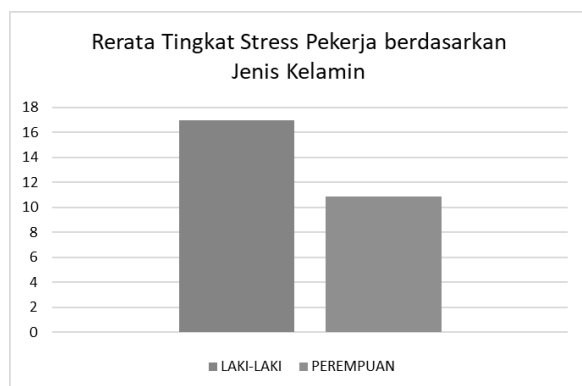
Tabel 3. Distribusi Stres Kerja menurut Jenis Kelamin pada Responden Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate

Jenis Kela min	Tingkat Stres								p- value
	Stres Tingkat Ringan		Stres Tingkat Sedang		Stres Tingk at Berat		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Laki- Laki	1	4	2	96	0	0	2	100	0,03
Laki			3				4		
Perem puan	2	25	4	75	0	0	6	100	

Responden laki-laki mengalami stres sedang (96%), dan pada responden perempuan juga berada pada tingkat stres sedang. Nilai $p = 0,03$ dari uji *chi-square* membuktikan adanya hubungan antara jenis kelamin dan stres kerja (karena $p < 0,05$).



Gambar 1. Distribusi Faktor Stress Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate



Gambar 2. Distribusi Tingkat Stress Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate Berdasarkan Jenis Kelamin

Nilai rata-rata keseluruhan faktor stres adalah 15,91, yang menunjukkan kategori stres sedang. Faktor dengan skor tertinggi adalah beban kerja kuantitatif (17,6), disusul pengembangan karir (16,63), beban kerja kualitatif (16,43), konflik peran (16,2), ketidakjelasan peran (14,3), dan tanggung jawab terhadap orang lain (14,3).

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan, mayoritas mengalami tingkat stres kerja sedang, dengan faktor dominan berasal dari beban kerja

kuantitatif (17,6). Menurut Jacobs & Pienaar (2017) beban kerja kuantitatif berkaitan dengan penugasan yang berlebihan dalam waktu terbatas. Temuan ini berkorelasi dengan penelitian Muhbar (2017) yang mengidentifikasi adanya hubungan antara beban kerja dan tingkat stres. Pada penelitian Nurini dkk., (2017), terdapat korelasi beban kerja dengan stres kerja pada pegawai PT PLN (Persero) TJBT APP Cirebon dengan *p-value* sebesar $0,001 < \alpha 0,05$.

Tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada usia dan stres kerja ($p = 0,543$). Kelompok usia muda (20–31 tahun) mengalami stres sedang paling tinggi, kemungkinan karena masih dalam proses adaptasi dengan dunia kerja dan belum memiliki keterampilan manajemen stres yang memadai. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Lady dkk., 2017), sedangkan penelitian lainnya dari Rudyarti dkk, (2020) menyatakan bahwa masa dewasa awal (20–31 tahun) memang rentan terhadap stres kerja. Pada masa tersebut, menurut Suci (2018) menambahkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, biasanya stres kerja cenderung berkurang. Hal serupa juga sesuai dengan penelitian Irkhami (2015) pada responden yang semakin tinggi rentang umurnya maka semakin rendah tingkat stresnya.

Pada distribusi jenis kelamin menunjukkan hubungan signifikan terhadap stres kerja ($p = 0,03$). Mayoritas pada responden berjenis kelamin laki-laki (96%), dibandingkan perempuan (75%). Terdapat beberapa sebab yang dapat menjelaskan fenomena ini, diantaranya:

1. Dominasi jumlah responden laki-laki dalam populasi (80%) membuat mereka lebih terekspos terhadap kondisi kerja aktual di lapangan yang cenderung berat, seperti tanggung jawab teknis, rotasi kerja, dan penanganan gangguan distribusi listrik.
2. Secara sosial dan budaya, laki-laki kerap diberi beban peran sebagai pencari nafkah utama, hal tersebut dapat menambah tekanan psikologis.
3. Dalam konteks pekerjaan di PT PLN (Persero) UP3 Ternate, banyak tugas lapangan yang membutuhkan stamina fisik tinggi, kesiapan responsif terhadap gangguan teknis, dan kesiapan saat kondisi darurat, yang sebagian besar diemban oleh pegawai laki-laki.

Pada penelitian Awalia dkk., (2021) mendukung temuan ini, namun berbeda dengan Nurini dkk., (2017) tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan stres kerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menekankan bahwa stres kerja lebih dipengaruhi dari faktor pekerjaan seperti volume kerja dan struktur organisasi, dibanding karakteristik individu.

Kesimpulan dan Saran

Distribusi faktor stres pegawai PT PLN (Persero) UP3 Ternate tertinggi pada kategori beban kerja kuantitatif, yaitu volume pekerjaan yang tinggi dengan tenggat waktu yang ketat. Penelitian ini menunjukkan tidak terdapat

hubungan antara usia dan stres kerja ($p = 0,543$), namun terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin dan stres kerja ($p = 0,03$). Faktor lain yang berkontribusi terhadap stres kerja antara lain konflik peran dan ketidakjelasan peran, yang mencerminkan perlunya peningkatan struktur kerja dan kejelasan tanggung jawab di dalam organisasi.

Saran dari hasil penelitian ini agar pemberian beban kerja dapat seimbang kepada seluruh pegawai, dengan adil dan proporsional antar pegawai. Kemudian melakukan peninjauan ulang terhadap pendelegasian tugas sesuai dengan kecakapan bidangnya. Perusahaan juga dapat melakukan monitoring psikososial pegawai secara berkala, melalui survei internal atau konsultasi psikologis. Untuk penelitian selanjutnya, agar melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, membuat penelitian di tempat yang berbeda baik dari bidang profesi pekerjaannya, dengan memberikan variabel penelitian dan kuesioner yang lebih komprehensif dan detail.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada PT PLN (Persero) UP3 Ternate atas akses data yang diberikan kepada penulis.

Daftar Pustaka

Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).

- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107–115.
- Fuada, N., I. Wahyuni dan B. Kurniawan. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(1), pp. 255-63.
- Habibi, J. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59.
- HSE Gov. UK. (2023). *Historical picture statistics in Great Britain, 2023*.
- Ike Prafitasari, Rayni (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsi Nashrul Ummah Lamongan. *Hospital Majapahit*, Vol 12 No. 1 Februari 2020.
- Irkhami, F. L. (2015). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada penyelam di PT. X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 54–63.
- Jacobs, M., & Pienaar, J. (2017). Stress, coping and safety compliance in a multinational gold mining company. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(2), 152–161. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1263476>
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja. Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta.
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mariana, E. R., & Ramie, A. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. *JKM: Jurnal Keperawatan Merdeka*, 1(2), 158–168.
- Nanang Fachruddin, Windu Santoso, Ana Zakiah (2018). Relationship Between Workload With Work Stress On Nurses In Intensive Installation Of Bangil General Hospital. *International Journal Of Nursing and Midwifery Science (IJNMS)*, Volume2, Issue 3
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). *STRESS ...AT WORK* (99–101 ed.). NIOSH.
- Nurini, Rahmawati, A., & Nuraini, T. (2017). Faktor yang Berhubungan dengan Stres kerja pada Karyawan di PT PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja (2018).
- Prasetyo, A. Y. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Hardiness, Self Efficacy Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasinya (Studi Pada Guru Demak). *Journal Of Management*. 4 (4).
- Rudyarti, E., & Empat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, D. (2020). *Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja Dan Iklim Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat*.

- Suci, I. S. M. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220–229.
- Tran, T. T. T. et al (2019). Stress, Anxiety and Depression in Clinical Nurses in Vietnam: A Cross-Sectional Survey and Cluster Analysis. *International Journal of Mental Health Systems*, 13(3), pp. 1-9.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 (1970).
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado The Effect Of Conflict And Work Stress On Employees Performance Of Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Dalam *Pengaruh Konflik... 51 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Nomor 1).
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). *STRES KERJA*.
- Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik* (Zaenal, R. Veithzal, R. Mansyur, M. Thoby, & A. Willy, Ed.). PT Rajagrafindo Persada.