



## Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Responden PT. Indra Pratama Wasuponda Kab. Luwu Timur Sulawesi Selatan

Sri Novianti Bahar<sup>1</sup>, Helmy Gani<sup>1</sup>, Marlisa<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Higiene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, STIK Makassar

### INFORMASI/INFORMATION

Received : August 08, 2024  
Revised : August 24, 2024  
Available : September 19, 2024

### KATA KUNCI/KEYWORDS

Beban Kerja, Konflik Karyawan,  
Lingkungan Kerja, Stres Kerja

### ABSTRAK/ABSTRACT

Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika responden dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Pada penelitian kali ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada responden PT. Indra Pratama Wasuponda Kab. Luwu Timur, Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif terhadap metode observasional analitik dan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 responden PT. Indra Pratama Wasuponda Kab. Luwu Timur Sulawesi Selatan menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Data ini dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji *chi-square* ( $p\text{-value} \leq 0,05$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan nilai  $p\text{-value} = 0,024$  dan beban kerja  $p\text{-value} = 0,031$  terhadap stres kerja, Tidak ada pengaruh antara konflik responden terhadap stres kerja  $p\text{-value} = 0,198$ . Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk selalu aktif mengidentifikasi dan menangani masalah stres yang dialami responden dan hal-hal yang dapat mempengaruhi responden.

### PENDAHULUAN/INTRODUCTION

Organisasi Kesehatan Dunia *World Health Organization* (WHO) memperoleh data bahwa yang mengalami depresi di dunia sebanyak lebih dari 300 juta orang, dan 260 juta orang mengalami kecemasan akibat stres yang disebabkan oleh beban kerja. Kesehatan mental pekerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan karena gangguan kesehatan mental ini berupa stres kerja yang menjadi kontribusi lebih dari 50% penyebab kecelakaan kerja di tempat kerja sehingga dapat merugikan diri pekerja dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja di perusahaan (Iswany, 2021).

Di Indonesia, tercatat dalam Kementerian Riset dan Teknologi, sebesar 55% masyarakat mengalami stres, dengan kategori tingkat stres sangat besar 0,8%, dan stres ringan sebesar 34,5% (Kemenaker, 2018). Dengan tingginya angka kasus stres tersebut,

maka perlu pengendalian dan perhatian dari pemerintah agar meminimalisir dan membatasi munculnya stres di tempat kerja (Fatin, dkk., 2023).

Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika responden dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat data fenomena stres kerja yang diperoleh pada tingkat stres kerja di PT. Japfa Sulawesi Selatan tahun 2023 meliputi situasi kerja dan beban fisik posisi atau tingkat pekerjaan, tekanan antar responden dan struktur kerja yang tidak jelas sebesar yang menyebabkan adanya stres kerja dan tingkat motivasi kerja yang meliputi pencapaian prestasi kerja, visi terhadap perusahaan, dorongan dari dalam diri responden dan ketekunan kerja responden (Amaliah, dkk., 2023).

Konflik responden juga merupakan faktor pengaruh stres kerja. Konflik ini bisa terjadi karena tuntutan peran yang berasal dari lingkup pekerjaan atau keluarga (Sandini, *et. al.*, 2021). Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu responden untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja responden. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok (Nassal, 2021).

Indonesia merupakan salah satu negara yang terkenal dengan hasil sumber daya alamnya, sehingga banyak perusahaan asing yang tertarik untuk mengelolanya. Sumber daya alam yang banyak dikelola yaitu nikel, salah satu perusahaan nikel yang terkenal di Indonesia Timur yaitu PT. Indra Pratama Wasuponda yang terletak di Sulawesi Selatan.

PT. Indra Pratama Wasuponda, merupakan sebuah perusahaan kontraktor yang bekerja sama dengan PT. Vale Tbk. dalam bidang pengelolaan lingkungan mengupayakan untuk memulihkan lingkungan penambangan melalui kegiatan reklamasi. Berlokasi di Desa Sorowako, Kecamatan Nuha, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan yang dilakukan meliputi *land preparation* dan *revegetasi*. Dalam melaksanakan kegiatan reklamasi. Timbulnya kondisi kerja yang tidak aman berawal dari tindakan kerja yang tidak aman serta mengabaikan keselamatan. Dari tindakan kerja yang tidak aman tersebut diperlukannya adanya penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik untuk mendorong minimalisir berbagai kecelakaan pada setiap kegiatan reklamasi yang dilakukan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di PT. Indra Pratama Wasuponda dengan salah satu tenaga kerja menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja responden mencakup kondisi lingkungan yang tidak mendukung dimana responden tidak nyaman untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk seperti tempat sempit dan berisik adanya bau yang tidak enak, lingkungan kerja yang panas dan berdebu. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman maupun karena konflik antara atasan dan bawahan, serta sesama rekan kerja. Konflik semacam itu dapat mengganggu kerja sama tim dan memicu stres, yang akhirnya dapat memengaruhi produktivitas.

## **METODE/METHOD**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian observasional analitik yaitu untuk mencari pengaruh antara variabel dependen dan independen untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara variabel tersebut. Berdasarkan pendekatannya, maka penelitian ini menggunakan *cross sectional* karena variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) yang terjadi pada objek penelitian dikumpulkan dalam waktu bersamaan dan dilakukan pada situasi yang sama.

**HASIL/RESULT****Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>N (80)</b>	<b>% (100)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	74	92,5
Perempuan	6	7,5
<b>Umur</b>		
Remaja	11	13,8
Dewasa	55	68,8
Lansia	14	17,5

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 80 responden sebagian besar berada pada kategori jenis kelamin laki-laki sebanyak 74 responden (92,5%), dan kategori umur dewasa menunjukkan 55 responden (68,8%).

**Tabel 2. Analisis Bivariat Lingkungan Kerja**

<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Stres Kerja</b>				<b>Total</b>	<b><i>p-value</i></b>
	<b>Berat</b>		<b>Ringan</b>			
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>		
Buruk	39	76,5	12	23,5	51	0.024
Baik	15	51,7	14	48,3	29	
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>67,5</b>	<b>26</b>	<b>32,5</b>	<b>80</b>	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 80 responden yang merasa lingkungan kerja buruk terdapat 51 responden 51,7% kategori stres berat dan 29 responden lingkungan kerja baik atau 23,5% kategori stres ringan. Hasil uji statistik menunjukkan dimana nilai (*p-value*) sebesar 0,024 yang lebih kecil atau sama dengan 0,05. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan munculnya stres kerja pada responden.

**Tabel 3. Analisis Bivariat Konflik Responden**

<b>Konflik Responden</b>	<b>Stres Kerja</b>				<b>Total</b>	<b><i>p-value</i></b>
	<b>Berat</b>		<b>Ringan</b>			
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>		
Buruk	15	57,7	11	42,3	26	0.198
Baik	39	72,2	15	27,8	54	
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>67,5</b>	<b>26</b>	<b>32,5</b>	<b>80</b>	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 54 responden yang mengalami konflik responden kategori baik, dan mengalami stres kerja berat sebanyak 39 orang (72,2). Hasil uji statistik menunjukkan dimana nilai (*p-value*) sebesar 0,198 lebih besar dari 0,05. Ini menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara konflik responden dengan munculnya stres kerja pada responden.

**Tabel 4. Analisis Bivariat Beban Kerja**

<b>Beban Kerja</b>	<b>Stres Kerja</b>				<b>Total</b>	<b><i>P-value</i></b>
	<b>Berat</b>		<b>Ringan</b>			
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>		
Buruk	42	75,0	14	25,0	56	0,031
Baik	12	50,0	12	50,0	24	
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>67,5</b>	<b>26</b>	<b>32,5</b>	<b>80</b>	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 responden yang mengalami beban kerja buruk terdapat 42 responden yang mengalami stres kerja kategori besar dan 14 responden yang mengalami stres kerja kategori ringan. Dari 24 responden yang mengalami beban kerja baik masing-masing 12 responden mengalami stres kerja berat dan ringan.

Hasil uji statistik (*p-value*) sebesar 0,031 yang lebih kecil atau sama dengan 0,05. Ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan munculnya stres kerja pada responden.

## **PEMBAHASAN/DISCUSSION**

### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana responden melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan responden untuk dapat bekerja optimal. Jika responden menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka responden tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tempat beraktivitas responden tidak nyaman maka akan menurunkan semangat responden (Latif, dkk., 2022).

Dari hasil uji statistik antara lingkungan kerja dan stres kerja terdapat 51 responden dengan lingkungan kerja buruk dengan kategori stres berat. Dimana responden tidak nyaman melakukan aktivitas pekerjaannya yang disebabkan oleh lingkungan yang pertama itu kondisi lingkungan kerja di lapangan yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu lokasi kerja yang berada di daerah yang berdebu dimana apabila kendaraan melintas dapat menyebabkan debu berterbangan yang harusnya penggunaan masker di area tersebut harus diperhatikan. Selain itu aktifitas pekerjaan ini dilakukan di area yang kiri kanannya terdapat hutan-hutan yang memungkinkan dahan-dahan di area itu sewaktu-waktu jatuh namun masih terdapat responden yang bekerja dengan tidak menggunakan APD seperti helm. Penyediaan fasilitas lain juga tidak mendukung di lokasi tempat kerja responden, mulai dari tempat istirahat, fasilitas kesehatan, toilet yang tidak mendukung dan tempat beribadah yang tidak disediakan. Adapun lingkungan kerja di kantor juga menjadi masalah stres bagi sebagian responden di PT. Indra Pratama Wasuponda Kab. Luwu Timur Sulawesi Selatan yang disebabkan oleh penyediaan fasilitas seperti rak sepatu untuk responden karena aktifitas di dalam kantor tidak boleh menggunakan sepatu sehingga sepatu para responden tidak tertata dengan rapi dan hanya berhamburan di depan pintu kantor. Selain itu, ruang istirahat, tempat beribadah dan penyediaan lokasi parkir juga tidak memadai untuk kendaraan responden. Keadaan ini mempunyai pengaruh bagi responden pada waktu melakukan pekerjaan dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi responden agar tugas dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Namun demikian masih terdapat 29 responden dengan kategori baik yang masih memperdulikan keselamatan saat bekerja dengan lokasi kerja yang baik pula seperti responden yang bekerja di dalam kantor yang merasa lingkungan kerja yang dia tempati beraktifitas aman-aman saja dan dengan fasilitas kantor yang tidak begitu buruk yang yang termasuk dengan kategori stres ringan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rehatta dan Makatita (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan di lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan di lingkungan sekitarnya. Demikian pula ketika melakukan pekerjaan, responden sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung juga memberikan rasa aman dan meningkatkan kemampuan responden untuk bekerja secara maksimal.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, perusahaan disarankan untuk selalu aktif mengidentifikasi dan menangani masalah responden dan hal-hal yang dapat

mempengaruhi responden. Misalnya mengisi survei kepuasan responden, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman misalnya penyediaan tempat istirahat yang layak dan memadai, memperhatikan fasilitas responden seperti kendaraan yang memadai dan pengecekan kendaraan secara berkala agar pekerja yang menggunakan kendaraan tersebut merasa aman dan nyaman, penyediaan lokasi parkir, penyediaan tempat beribadah baik di dalam kantor maupun di lapangan, penyediaan tempat istirahat yang memadai penyediaan sarana dan prasarana yang baik hal ini perlu diperhatikan untuk mendukung pekerjaan responden dan mendukung rasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja responden akan meningkat siap untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

## **2. Konflik Responden**

Konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak. Sedangkan itu konflik dapat terjadi karena adanya perbedaan pandangan, hasrat (keinginan), persepsi, nilai, maupun tujuan baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Konflik ini juga bisa timbul dari masalah komunikasi yang buruk, di mana informasi yang tidak jelas atau salah paham mengarah pada ketidakpuasan dan perselisihan. Selain itu, perbedaan kepribadian dan nilai-nilai pribadi sering kali menjadi sumber konflik, terutama jika ada ketidaksesuaian dalam cara bekerja atau berinteraksi.

Konflik pada dasarnya adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya. Konflik dapat dibagi menjadi 2 yaitu, konflik positif dan konflik negatif yang bersumber dari lingkungan kerja yang mana konflik positif di perusahaan ini seperti anggota tim yang berbeda pendapat tentang proyek baru hal ini dapat menciptakan konflik namun dapat dilakukan diskusi kreatif dan menghasilkan ide-ide yang inovatif untuk memperbaiki masalah dan untuk menghindari konflik demi pertumbuhan dan pengembangan perusahaan secara keseluruhan. Adapun konflik negatif yang pernah terjadi disebabkan oleh munculnya prasangka negatif dan merasa cemburu karena merasa dibedakan dan biasanya konflik terjadi apabila sistem pekerjaan yang digunakan dengan pembagian kelompok sehingga muncul rasa cemburu antara karyawan satu dengan yang lain. Jadi, jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik, maka pada dasarnya konflik itu dapat dikatakan tidak ada. Dengan pendekatan yang tepat, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk perbaikan dan pengembangan, meningkatkan kerja tim dan hubungan interpersonal di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil uji statistik antara konflik dengan stres kerja terdapat 54 responden dengan kategori lingkungan kerja baik hal ini tidak menjadi pengaruh antara konflik dengan stres karena ketahanan emosi dari setiap pihak responden selalu bisa dikendalikan dan beberapa responden memiliki tingkat ketahanan emosi yang tinggi yang apabila konflik hari ini terjadi maka besoknya akan berjalan seperti hari sebelumnya mereka selalu mampu menghadapi dan mengatasi konflik tanpa merasa terlalu terbebani dan selalu menanamkan sikap positif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara konflik dengan stres kerja pada responden karena sebagian besar responden berada pada kategori baik karena ketahanan emosi dari setiap responden selalu bisa dikendalikan dan beberapa responden memiliki tingkat ketahanan emosi yang tinggi mereka selalu mampu menghadapi dan mengatasi konflik tanpa merasa terlalu terbebani dan selalu menanamkan sikap positif. Namun dari penjelasan konflik di atas terdapat 26 responden dengan kategori buruk yang dialami responden. Dimana konflik yang pernah terjadi disebabkan oleh kerja sama tim dan hasutan dari

rekan kerja yang menyebabkan prasangka negatif seperti ada yang sering menjadi bahan cerita belakang atau bahan sindiran. Situasi ini yang menciptakan ketidaknyamanan yang membuat responden merasa tertekan. Adapun konflik dengan atasan juga pernah terjadi yang berasal dari perbandingan pekerjaan yang tidak adil dengan rekan kerja lain dan merasa bahwa tugas yang diberikan tidak proporsional, seperti sering kali menjadi satu-satunya yang di percaya untuk menyelesaikan pekerjaan di PT. Indra Pratama Wasuponda yang dapat berdampak menurunnya semangat responden dalam bekerja dan dapat menyebabkan kurangnya kerja sama tim sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang negatif dan dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Menurut Juartini (2021) bahwa konflik kerja yang ada pada suatu perusahaan disebabkan oleh adanya komunikasi yang terjalin kurang harmonis antara bawahan terhadap pimpinannya, antara sesama responden, dan selalu ketergantungan dengan responden lain ketika menjalankan tugas, adanya perbedaan ketika memahami tujuan sehingga perbedaan argumen terjadi, hal tersebut yang kerap kali memicu timbulnya konflik. Secara eksternal dan internal, konflik dapat saja terjadi yang dikarenakan oleh berbagai faktor diantaranya sikap yang bergantung dengan responden lain, tujuan dan prioritas yang berbeda, kriteria dalam menilai prestasi yang dirasa kurang tepat, adanya persaingan para responden, dan mempunyai sikap menang-kalah sehingga konflik merupakan suatu tantangan dan pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Hasil penelitian Yofani dan Chaira (2024) sejalan dengan permasalahan konflik yang terjadi di PT. Indra Pratama Wasuponda Kab. Luwu Timur Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa, Konflik di tempat kerja juga terjadi ketika dua atau lebih individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau bisnis harus berbagi sumber daya yang terbatas karena perbedaan status, tujuan, dan nilai-nilai. Responden mungkin merasa tidak nyaman dan mengalami tekanan mental dan emosional sebagai akibat langsung dari konflik ini jika tidak ditangani dengan tepat. Dalam hal ini, konflik di tempat kerja dapat menghambat kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang dapat menciptakan ketegangan dalam bekerja. Banyak perwakilan yang tidak mampu menentukan hal ini karena perselisihan ini, sehingga mempengaruhi tingkat partisipasi perwakilan. Begitu pula dengan banyak pekerja yang mengalami stres kerja sehingga juga menyulitkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pasalnya, kualitas yang dialami oleh perwakilan dapat menimbulkan kemunduran dalam pekerjaan dan sensasi kekecewaan dalam bekerja.

Konflik pada dasarnya adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya. Jadi, jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik, maka pada dasarnya konflik itu dapat dikatakan tidak ada. Dengan pendekatan yang tepat, konflik responden dapat diubah menjadi peluang untuk perbaikan dan pengembangan, meningkatkan kerja tim dan hubungan interpersonal di dalam perusahaan.

### **3. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi kemampuan responden untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Beban kerja adalah persepsi pekerja tentang tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya dalam menghadapi masalah di pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan waktu penyelesaian tugas yang harus efektif untuk mencapai efisiensi dan kinerja yang bagus.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi beban kerja adalah volume tugas yang diberikan. Jika jumlah tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak dalam waktu yang

terbatas, responden mungkin merasa tertekan dan kesulitan untuk memenuhi waktu yang ditentukan. Selain itu tugas yang rumit dan memerlukan keterampilan khusus akan membutuhkan lebih banyak waktu dan perhatian, sehingga meningkatkan beban kerja. Batas waktu yang ketat dan tuntutan tinggi dari manajemen dapat memperburuk situasi, menyebabkan stres dan kelelahan pada responden.

Berdasarkan hasil uji statistik antara beban kerja dengan stres kerja terdapat 56 responden dengan kategori buruk dengan stres kerja berat Dimana terdapat responden yang menjalankan 2 divisi yang berbeda dalam sebuah perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan beban kerja secara keseluruhan tetapi juga menyebabkan kelelahan fisik bagi responden. Hal tersebut membuat responden harus membagi perhatian dan energi antara 2 peran yang menyebabkan responden kesulitan untuk memenuhi harapan dari kedua divisi. Namun demikian masih terdapat 24 responden kategori baik dengan stres kerja ringan karena beban kerja yang dimiliki responden berbeda-beda dan ada yang masih bekerja dengan kapasitas ringan dan masih bekerja dengan divisi sendiri sehingga merasa bahwa hal ini tidak mempengaruhi stres responden. Namun hal ini tetap perlu perhatian manajemen untuk memastikan bahwa beban kerja responden tetap wajar dan sesuai dengan kapasitas mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rarawati, (2024). yang menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan, dalam kurun waktu yang singkat. Berdasarkan hal tersebut beban kerja yang lebih tinggi dibanding dengan individu dengan beban kerja ringan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan gangguan pada kondisi fisik ataupun mental individu, seperti merasa pusing terganggu sistem pencernaan dan tempramental.

Wulandari dkk. (2023) menguraikan bahwa beban kerja adalah suatu bentuk tanggung jawab yang harus diselesaikan responden dengan target waktu dan kualitas yang telah ditentukan, dalam hal ini responden bisa menyelesaikan dengan menggunakan *skill* yang dimiliki. Ketika pemberian tugas kepada responden terlalu banyak maka dapat mengakibatkan ketegangan hingga menimbulkan stres dalam diri seorang responden.

Secara kaidah terukur dalam bentuk angka kuantitatif yang dimaksud dengan beban kerja adalah suatu perbandingan antara total waktu yang digunakan responden dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dengan begitu maka beban kerja adalah segala sesuatu tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan responden dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang diselesaikan secara ideal sesuai ketentuan maka akan meminimalisir adanya stres kerja yang timbul dalam diri responden. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja agar tetap sehat dan termotivasi. Dukungan sosial juga diperlukan untuk mengelola beban kerja misalnya membuat acara-acara *gathering* atau *outbond* yang dapat meningkatkan rasa kebersamaan di perusahaan. Dukungan organisasi juga bisa dilakukan untuk mengelola beban kerja yaitu desain ulang pekerjaan atau menambah variasi jenis pekerjaan, memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja responden.

Beban kerja berlebih dan beban kerja rendah tiap responden dapat ditangani dengan berbagai strategi, termasuk perencanaan kerja yang baik, penjadwalan kerja yang efisien, dan pembagian pekerjaan yang adil. Menciptakan lingkungan kerja yang terbuka untuk komunikasi dan umpan balik juga penting agar responden merasa didengar dan dihargai. Dengan pendekatan yang tepat dalam mengelola beban kerja, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga

menjaga kepuasan dan kesehatan bagi responden, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan

### **KESIMPULAN/CONCLUSION**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Indra Pratama Wasuponda Kab. Luwu Timur Sulawesi Selatan dan tidak ada hubungan antara konflik karyawan dengan stres kerja pada karyawan PT. Indra Pratama Wasuponda Kab. Luwu Timur Sulawesi Selatan.

Disarankan untuk melakukan pendekatan secara emosional dan psikologis kepada jumlah responden yang masih merasakan adanya konflik di tempat kerja. Disarankan untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja responden misalnya pembagian beban kerja secara merata kepada seluruh karyawan agar responden fokus dengan pekerjaannya masing-masing dan membuat perencanaan pekerjaan agar dapat diselesaikan tepat waktu dan untuk menurangi rasa kewalahan dan responden dapat mengelola beban kerja mereka dengan baik.

### **DAFTAR PUSTAKA/REFERENCES**

- Amaliah, N.D., Haeruddin, M., Natsir, U.D., & Sahabuddin, R. 2023. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Responden PT Japfa Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1)
- Fatin, H.K., Handayani, R., Irfandi, A., & Handayani, P. 2023. Hubungan Antara Masa Kerja dan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Gizi*, 1(4), 156-165
- Iswanty, I. 2021. Analisis Faktor Stres Kerja Pada Responden Pabrik Tempe H. SLamet Kota Jambi Tahun 2020. *Doctoral Dissertation*. Universitas Jambi
- Juartini, T. 2021. Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 Tentang *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*
- Latif, N., Ismail, A., Nurmeqa, N., & Irwan, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Responden PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591
- Nassal, N. 2021. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Responden pada PT. Media Group Palopo Pos. *Doctoral Disertation*. Universitas Muhammadiyah Palopo
- Rarawati, Y.D. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik di Tempat Kerja Terhadap Niat Keluar Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Responden Tetap Pulau PT. Pulau Nusantara Indonesia. *Doctoral Dissertation*. Wijaya Kusuma Surabaya University
- Rehatta, P.N.R., & Makatita, F.L. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Hardines Terhadap Stres Kerja Pada PT. Ninja Express di Kota Ambon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2723-2732
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F.F. (2021). Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pada ibu bekerja ditinjau dari work family conflict dan stres kerja selama pandemic Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 76–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2.562>

- Wulandari, E., Farida, U., & Pristi, E.D. 2023. Pengaruh Upah, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Responden Penjualan. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 356-376
- Yofani, A.Z., & Chaira, T.M.I. 2024. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Responden Pada PT Rizky Tanjung Mas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 145-158