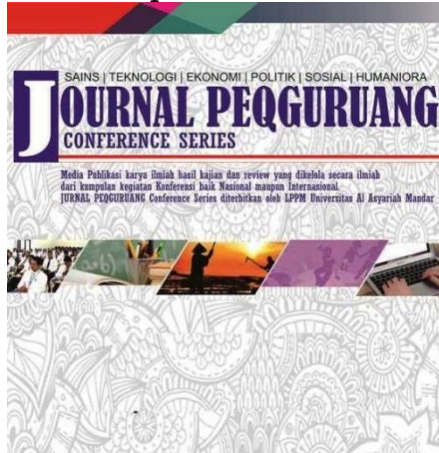


### Graphical abstract



## HUBUNGAN RISIKO BEBAN KERJA TERHADAP KEJADIAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP WONOMULYO

<sup>1\*</sup>Yuliani Soerachman,<sup>2</sup> Sukmawati <sup>3</sup> Ela

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat , Universitas Al Asyariah Mandar

\*Corresponding author

[ela683884@gmail.com](mailto:ela683884@gmail.com)

### Abstract

Workload is a factor that influences work stress and employee performance, such as excessive division of tasks, pressure, and leadership attitudes towards unreasonable work goals. This study aims to determine whether there is a relationship between workload risk and the incidence of work stress in PT employees. PLN (Persero) ULP Wonomulyo, Polewali Mandar Regency.

The type of research used is quantitative research using a cross sectional research design. The sampling method used in this research was total sampling, or a sampling technique with a population of 60 people. Data collection was carried out by collecting primary data. Data analysis was carried out using the chi-square test.

The results of the research show that the relationship between workload risk and the incidence of work stress in PT employees. PLN (Persero) ULP Wonomulyo. Furthermore, the relationship between workload risk and the incidence of work stress in PT employees. PLN, the relationship between targets that must be achieved and the incidence of work stress in PT PLN employees. The relationship between work conditions and the incidence of work stress in PT employees. PLN, and the relationship between work standards and the incidence of work stress in PT employees. PLN.

**Keywords:** *Workload, work stress*

### Abstrak

Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan, seperti pembagian tugas yang berlebihan, tekanan, dan sikap kepemimpinan terhadap tujuan kerja yang tidak masuk akal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan risiko beban kerja terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian cross sectional. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, atau teknik pengambilan sampel dengan populasi dengan jumlah 60 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan pengambilan data primer. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji chi-square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan risiko beban kerja terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo. Selanjutnya hubungan risiko beban kerja terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN, hubungan target yang harus dicapai terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN, Hubungan kondisi pekerjaan terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN, Dan Hubungan standar pekerjaan terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN.

**Kata kunci:** *Beban kerja, stres kerja*

### Article history

DOI: [10.35329/jp.v7i2.5460](https://doi.org/10.35329/jp.v7i2.5460)

Received : 2025-11-05 | Received in revised form : 2025-11-05 | Accepted : 2025-11-26

## 1. PENDAHULUAN

Menurut KBBI, beban adalah suatu hal sulit yang harus dipenuhi, misalnya suatu tugas atau tanggung jawab. Sedangkan menurut KBBI, bekerja adalah suatu kegiatan untuk mencapai sesuatu. beban kerja adalah beragam pekerjaan yang perlu dilakukan oleh suatu unit kerja atau pegawai tertentu dan diperoleh dari hasil antara kapasitas kerja dengan standar waktu yang telah ditetapkan. (Andriani, 2019)

Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam suatu organisasi atau oleh satu karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pemegang jabatan atau organisasi dapat memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi atau pemegang pengukuran beban kerja. Menggunakan metodologi analisis data pekerjaan, metodologi analisis data terkait pekerjaan, atau teknik manajemen lainnya yang akan diterapkan. Kesimpulannya, dapat dikatakan bahwa jadwal kerja adalah suatu teknik manajerial untuk mengumpulkan informasi spesifik untuk suatu lokasi tertentu. Melalui proses penelitian analitis, data lokasi diharapkan dapat digunakan sebagai landasan untuk memperbaiki mesin bisnis, manajemen, dan sumber daya manusia. (Basuki, 2020)

Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan, adanya sikap terhadap kepemimpinan tujuan kerja yang tidak masuk akal, tekanan, dan pembagian tugas yang berlebihan. Hal ini nantinya dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada seorang pekerja atau pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Konsep "beban kerja" muncul karena terbatasnya kapasitas pengolahan informasi. (Cahyono, 2021)

Beban kerja adalah lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, tuntutan tugas, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan. Selain itu, perilaku kerja dapat didefinisikan secara operasional berdasarkan banyak faktor seperti usaha dan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Artinya, Anda tidak boleh membatasi perilaku kerja hanya pada satu aspek saja karena ada banyak faktor yang saling terkait. (Dewi, 2023)

Menurut Monika (2018), beban kerja adalah proses penyelesaian tugas suatu pekerjaan atau sekelompok jabatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dalam keadaan normal. Kepatuhan terhadap beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bagi karyawan, karena dapat menyebabkan penurunan emosi lebih cepat. Di sisi lain, pemanfaatan yang kurang dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi. Memiliki kecerdasan emosional yang hebat. Seseorang mampu tetap teguh dan mengambil keputusan yang tepat meski berada di bawah tekanan. Selain itu, Orang dengan kecerdasan emosional yang kuat mampu membuat keputusan yang cepat, berperilaku etis, berpegang teguh

pada prinsip, dan sangat termotivasi untuk berkorban. (Fitriani, 2020)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), stres disebabkan oleh faktor eksternal dan diwujudkan dalam bentuk gangguan jiwa, gangguan, dan emosi. (Gunawan, 2022)

Stres kerja adalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut definisi WHO, stres kerja adalah reaksi seseorang ketika tuntutan dan tekanan pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya untuk mengatasinya. Berdasarkan teori stres umum atau stres terintegrasi, yang menggabungkan proses subjektif pekerja dan sumber lingkungan objektif atau eksternal, individu pada dasarnya berupaya mengelola, memperbarui, dan meningkatkan sumber dayanya. Ketika tidak dapat melakukan maka mereka mengalami stres. (Hidayat, 2022)

Stres di tempat kerja adalah keadaan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang berdampak negatif terhadap emosi karyawan, kemampuan mengambil keputusan cepat, dan kinerja kerja.. Terlalu banyak stres di tempat kerja berpotensi melemahkan kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami berbagai jenis penyakit terkait stres yang dapat berdampak negatif terhadap aktivitas kerja mereka. Sebagai efek langsung, gejala stres bergerak yang dilihat adalah kebosanan, kebosanan, ketegangan, kecemasan, mudah kejang, dan penunda-nunda. (Indrawati, 2020)

Di kawasan Polewali Mandar sendiri, ada beberapa orang mengalami stres akibat pekerjaan dan fisik. Mereka berasal dari enam kabupaten: Mamuju 39%, Mamasa 4%, Mamuju Tengah 3%, Mamuju Utara 4%, Majene 10% dan Kabupaten Polewali Mandar 40%. tujuan tinggi yang ingin dicapai setiap bulannya, tekanan tinggi, pemicu stres kerja selama bekerja. (Kusumawati, 2022)

Secara umum penyebab stres kerja secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: stres organisasi dan stres kehidupan. Stres organisasi diwujudkan dalam bentuk tuntutan pekerjaan ketika pekerjaan lebih menegangkan, tuntutan fisik yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, tuntutan peran, kepemimpinan dan kepribadian. Sedangkan Stres hidup, di sisi lain, terdiri dari perubahan hidup dan trauma hidup yang mengubah sikap, emosi, dan perilaku. (Lestari, 2021)

Stres merupakan suatu kondisi yang melemahkan kemauan dan tubuh seseorang hingga mencapai titik kelelahan. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa ada solusi, maka bisa berdampak buruk pada kesehatan seseorang. Sayangnya, hal ini tidak hanya berdampak negatif secara diam-diam terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, namun juga berdampak negatif secara diam-diam terhadap perusahaan. menurut Irham Fahmi (2013: 257), WHO menjelaskan bahwa sekitar 450 juta orang di seluruh dunia menderita stres, dan di Indonesia sekitar 10% dari total penduduk menderita stres. Berdasarkan data

RISKESDAS tahun 2013, 1,33 atau 14% dari total penduduk DKI Jakarta menderita stres. Pada stres akut, nilainya 1-3%, dan pada stres berat - 7-10%. Di Jawa Tengah, 704.000 orang menderita stres, dimana sekitar 96.000 orang mengalami gangguan jiwa dan 608.000 orang menderita stres. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja bersifat universal, yaitu setiap orang dapat mengalaminya dalam bentuk dan jenis yang berbeda-beda.

PT. PLN Wilayah Suselbar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai misi menyediakan dan mendistribusikan listrik kepada masyarakat setempat. Penyaluran listrik yang dilakukan PT. PLN di wilayah Suselbar tidak hanya melayani kebutuhan rumah tangga, namun juga industri besar dan kecil. Area ini harus dikerjakan oleh karyawan PT. PLN Suserbar berhasil melaksanakan setiap tugas dan alhasil mampu berhasil melaksanakan setiap tugas yang ditetapkan pimpinan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. PT. PLN Sulawesi Selatan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk menjamin kepuasan pelanggan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil yang diperoleh pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tekun.

Kinerja dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan untuk suatu perusahaan. Kinerja berkaitan dengan apa yang dilakukan dan bagaimana karyawan menanganinya. Uraian tugas pegawai adalah menggambarkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan, standar kerja, visi, dan misi bisnis.

Menurut Moehariono (2012), definisi ini menjelaskan bahwa pegawai memperoleh penghasilan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menurut prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Alur kerja perusahaan disesuaikan dengan standar dan pedoman masing-masing perusahaan, tergantung pada tujuan yang ingin dicapai.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini dapat terjadi jika bisnis memperhatikan beberapa faktor yang berkaitan dengan kebiasaan kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil yang bisa diperoleh oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kemauan dan komitmennya untuk mencapai standar moral dan etika organisasi tersebut tanpa melanggar hukum.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. PLN Wonomulyo pada desember 2023, Penelitian ini hanya berfokus pada bagian lapangan yang berjumlah 60 karyawan bagian pelayanan jaringan dan perbaikan kabel. Peneliti melakukan observasi terhadap 15 orang pegawai yang hadir dan menanyakan pengalaman mereka mengalami stres kerja akibat banyaknya

kejadian kerusakan pada kabel dengan kendala jauh dan macet. Dari 15 karyawan yang disurvei, 9 orang mengalami stres kerja dan 6 orang sesekali mengalami stres kerja. Berangkat dari uraian di atas, penulis mohon kiranya dilakukan suatu analisis dengan judul “Hubungan Risiko Beban Kerja terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar”

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam Peneliti ini menggunakan desain penelitian cross-sectional sebagai tambahan dari desain penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang tujuannya adalah untuk memahami apakah ada hubungan atau perbedaan antara dua variabel (variabel bebas dan variabel terkait). (Sugiono, 2020)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di PT. PLN Wonomulyo Tahun 2024

| No           | Usia        | Jumlah (n) | Presentase %  |
|--------------|-------------|------------|---------------|
| 1            | 20-30 Tahun | 32         | 53.3%         |
| 2            | 31-40 Tahun | 20         | 33.3%         |
| 3            | 41-50 Tahun | 5          | 8.3%          |
| 4            | 51-60 Tahun | 3          | 5.0%          |
| <b>Total</b> |             | <b>60</b>  | <b>100.0%</b> |

**Sumber :** Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia maka dapat diperoleh hasil jumlah responden atau hal ini karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 32 orang (53.3%), untuk karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (33.3%), sedangkan karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (8.3%), dan karyawan yang berusia 51-60 tahun sebanyak 3 orang (5.0%). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendominasi berada pada usia 20-30 tahun.

**Tabel 2** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. PLN Wonomulyo Tahun 2024

| Jenis Kelamin | Jumlah (n) | Presentase %  |
|---------------|------------|---------------|
| Laki-laki     | 59         | 98.3%         |
| Perempuan     | 1          | 1.7%          |
| <b>Total</b>  | <b>60</b>  | <b>100.0%</b> |

**Sumber :** Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden terkait jenis kelamin, maka dapat diperoleh hasil jumlah responden atau dalam hal ini karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang (98.3%) dan jumlah karyawan berjenis perempuan sebanyak 1 orang (1.7%). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis laki-laki.

**Tabel 3** Distribusi Frekuensi Responden Lama Bekerja di PT. PLN Wonomulyo Tahun 2024

| Lama Bekerja | Jumlah (n) | Presentase %  |
|--------------|------------|---------------|
| 3-10 Tahun   | 44         | 73.3%         |
| 11-20 Tahun  | 9          | 15.0%         |
| 21-30 Tahun  | 6          | 10.0%         |
| 31-40 Tahun  | 1          | 1.7%          |
| <b>Total</b> | <b>60</b>  | <b>100.0%</b> |

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden jika dilihat dari masa kerja, responden dengan lama bekerja 3-10 tahun sebanyak 44 orang responden (73.3%) selanjutnya dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 9 orang responden (15.0%) selanjutnya dengan lama kerja 21-30 tahun sebanyak 6 orang responden (10.0%) dan dengan lama kerja 31-40 tahun sebanyak 1 orang responden (1.7%). Hal ini menunjukkan bahwa di PT. PLN WONOMULYO mempunyai karyawan yang mayoritas memiliki lama bekerja 3-10 tahun yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama.

**Tabel 4** Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Beban Kerja di PT. PLN Wonomulyo

| No           | Beban Kerja | Frekuensi (n) | Presentase %  |
|--------------|-------------|---------------|---------------|
| 1            | Tidak       | 35            | 58.3%         |
| 2            | Ya          | 25            | 41.7%         |
| <b>Total</b> |             | <b>60</b>     | <b>100.0%</b> |

Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 60 karyawan yang di jadikan responden dalam penelitian ini di peroleh 35 responden (58.3%) dengan keterampilan yang tidak dan 25 responden (41.7%) dengan keterampilan ya.

**Tabel 5** Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Target Tercapai di PT. PLN Wonomulyo

| No           | Target Tercapai | Frekuensi (n) | Presentase %  |
|--------------|-----------------|---------------|---------------|
| 1            | Tidak Tercapai  | 23            | 38.3%         |
| 2            | Tercapai        | 37            | 61.7%         |
| <b>Total</b> |                 | <b>60</b>     | <b>100.0%</b> |

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa dari 60 karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh 23 responden (38.3%) dengan yang tidak tercapai, sedangkan 37 responden (61.7%) dengan yang tercapai

**Tabel 6** Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Kondisi Pekerjaan di PT. PLN Wonomulyo

| No           | Kondisi Pekerjaan | Frekuensi(n) | Presentase %  |
|--------------|-------------------|--------------|---------------|
| 1            | Tidak Baik        | 21           | 35.0%         |
| 2            | Baik              | 39           | 65.0%         |
| <b>Total</b> |                   | <b>60</b>    | <b>100.0%</b> |

sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari 60 karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini di peroleh 21 responden (35.0%) dengan kondisi pekerjaan yang tidak baik, sedangkan 39 responden (65.0%) dengan kondisi pekerjaan yang baik

**Tabel 7** Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Standar Pekerjaan di PT. PLN Wonomulyo

| No           | Standar Pekerjaan | Frekuensi (n) | Presentase %  |
|--------------|-------------------|---------------|---------------|
| 1            | Cukup             | 44            | 73.3%         |
| 2            | Baik              | 16            | 26.7%         |
| <b>Total</b> |                   | <b>60</b>     | <b>100.0%</b> |

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa dari 60 karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini di peroleh 44 responden (73.3%) dengan standar pekerjaan yang cukup, sedangkan 16 responden (26.7%) dengan kondisi pekerjaan yang baik.

**Tabel 8** Hubungan Risiko Beban Kerja Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN Wonomulyo.

| Beban Kerja   | Stres Kerja |             |           |             | Jumlah    |              | p-value |
|---------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|---------|
|               | Ya          |             | Tidak     |             | n         | %            |         |
|               | n           | %           | n         | %           |           |              |         |
| Ringan        | 15          | 42.9        | 20        | 57.1        | 35        | 100.0        | 0,000   |
| Berat         | 20          | 80.0        | 5         | 20.0        | 25        | 100.0        |         |
| <b>Jumlah</b> | <b>35</b>   | <b>58.3</b> | <b>25</b> | <b>41.7</b> | <b>60</b> | <b>100.0</b> |         |

Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa dari total 60 responden terdapat 15 responden (42.9%) memiliki beban kerja yang ringan dan 20 responden (57.1%) memiliki stres kerja yang ringan, sedangkan 20 responden (80.0%) memiliki beban kerja yang berat dan 5 responden (20.0%) memiliki stres kerja yang berat. sesuai hasil uji statistik chi- square didapatkan hasil bahwa nilai  $p(0,00) < a(0,05)$ . Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dengan stres kerja di PT. PLN Wonomulyo.

**Tabel 9** Hubungan Target Yang Harus Dicapai Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. PLN Wonomulyo.

| Target Tercapai | Stres Kerja |             |           |             | Jumlah    |              | p-value |
|-----------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|---------|
|                 | Ya          |             | Tidak     |             | n         | %            |         |
|                 | n           | %           | n         | %           |           |              |         |
| Tidak Tercapai  | 13          | 56.5        | 10        | 43.5        | 23        | 100.0        | 0,822   |
| Tercapai        | 22          | 59.5        | 15        | 40.5        | 37        | 100.0        |         |
| <b>jumlah</b>   | <b>35</b>   | <b>58.3</b> | <b>25</b> | <b>41.7</b> | <b>60</b> | <b>100.0</b> |         |

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa dari total 60 responden dengan target tercapai terdapat 13 orang (56.5%) yang merasa stres kerja dan 10 orang (43.5%) tidak merasa stres kerja. Sedangkan 22 orang (59.5%) yang merasa stres kerja dan 15 orang (40.5%) tidak merasa stres kerja.

Sesuai hasil uji statistik chi- square didapatkan hasil bahwa nilai  $p(0,822) > a(0,05)$ . Sehingga dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa tidak ada hubungan target yang harus dicapai terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN Wonomulyo.

**Tabel 10** Hubungan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. PLN Wonomulyo

| Kondisi | Stres Kerja | Jumlah | p- |
|---------|-------------|--------|----|
|---------|-------------|--------|----|

| Pekerjaan  | Ya |      | Tidak |      |    |       | value |
|------------|----|------|-------|------|----|-------|-------|
|            | n  | %    | n     | %    | n  | %     |       |
| Tidak Baik | 13 | 61.9 | 8     | 38.1 | 21 | 100.0 | 0,681 |
| Baik       | 22 | 56.4 | 17    | 43.6 | 39 | 100.0 |       |
| Jumlah     | 35 | 58.3 | 25    | 41.7 | 60 | 100.0 |       |

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa dari total 60 responden dengan kondisi pekerjaan tidak baik terdapat 13 orang (61.9%) merasa stres kerja dan 8 orang (38.1%) tidak merasa stres kerja. Responden dengan kondisi pekerjaan yang baik terdapat 22 orang (56.4%) merasa stres kerja dan 17 orang (43.6%) tidak merasa stres kerja.

Sesuai hasil uji statistik chi-square didapatkan hasil bahwa nilai  $p$  (0,681%) >  $\alpha$  (0,05). Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa tidak ada hubungan target yang harus dicapai terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN Wonomulyo,

**Tabel 11** Hubungan Standar Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. PLN Wonomulyo

| Standar Pekerjaan | Stres Kerja |      |       |      | Jumlah |       | p-value |
|-------------------|-------------|------|-------|------|--------|-------|---------|
|                   | Ya          |      | Tidak |      | n      | %     |         |
|                   | n           | %    | n     | %    |        |       |         |
| Cukup             | 26          | 59.1 | 18    | 40.9 | 44     | 100.0 | 0,844   |
| Baik              | 9           | 56.2 | 7     | 43.8 | 16     | 100.0 |         |
| jumlah            | 35          | 58.3 | 25    | 41.7 | 60     | 100.0 |         |

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 11 menunjukkan bahwa dari 60 responden dengan standar pekerjaan yang cukup terdapat 26 orang (59.1%) yang merasa stres kerja dan 18 orang (40.9%) tidak merasa stres kerja. Sedangkan responden dengan standar pekerjaan yang baik terdapat 9 orang (56.2%) yang merasa stres kerja dan 7 responden (43.8%) yang tidak merasa stres kerja. Hasil analisis data dengan hasil uji statistik chi-square didapatkan hasil nilai  $p$  (0,844) >  $\alpha$  (0,05) sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan standar pekerjaan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN Wonomulyo.

**a. Hubungan risiko beban kerja terhadap kejadian stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2024**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang ringan sebanyak 15 orang dan yang tidak ringan sebanyak 20 orang. Dan responden yang berat sebanyak 20 orang dan yang tidak berat 5 orang.

Dari hasil penelitian didapatkan bawah beban kerja yang paling sering dilakukan adalah tidak ringan. Berdasarkan hasil uji chi square diperoleh ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan tentang hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (persero) ULP Galang. Dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara variabel beban kerja dengan stres kerja. Apalagi jika beban kerja tinggi, maka stres kerja pun akan tinggi. Sebaliknya jika beban kerja rendah maka stres pun akan rendah Berdasarkan hasil uji UJI, tingkat signifikansi ( $p$ ) antara beban kerja dan stres

kerja sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan.

**b. Hubungan target yang harus tercapai terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN Wonomulyo Kabupaten polewali Mandar.**

Penelitian ini menunjukkan bahwa dari total 60 responden dengan target tercapai terdapat 13 orang yang merasa stres kerja dan 10 orang tidak merasa stres kerja. Sedangkan 22 orang yang merasa stres kerja dan 15 orang tidak merasa stres kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa target yang harus dicapai yang paling sering merasa stres kerja. Berdasarkan hasil uji chi square diperoleh tidak ada hubungan yang bermakna antara target yang harus dicapai dengan stres kerja.

**c. Hubungan kondisi pekerjaan terhadap kejadian stres kerja pada karyawan di PT. PLN Wonomulyo Kabupaten polewali Mandar.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari total 60 responden dengan kondisi pekerjaan tidak baik terdapat 13 orang merasa stres kerja dan 8 orang tidak merasa stres kerja. Responden dengan kondisi pekerjaan yang baik terdapat 22 orang merasa stres kerja dan 17 orang tidak merasa stres kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kondisi pekerjaan yang paling sering merasa stres kerja. Berdasarkan hasil uji chi square diperoleh tidak ada hubungan yang bermakna antara kondisi pekerjaan dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi pekerjaan dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPR kota sorong. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi pekerjaan tidak berpengaruh pada karyawan, aspek ini dapat diabaikan oleh pimpinan karena tidak mempegaruhi kinerja karyawan. Setyani (2012) yang menemukan bahwa kondisi pekerjaan akan meningkatkan keterampilan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikan ( $p$ ) antara kondisi pekerjaan dengan stres kerja adalah 0,681 atau  $p > 0,05$  yang berarti bahwa hasil uji menunjukkan bahwa terdapat tidak ada hubungan yang sangat signifikan antara kondisi pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan.

**d. Hubungan standar pekerjaan terhadap kejadian stres kerja pada karyawan di PT. PLN Wonomulyo Kabupaten polewali Mandar.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 60 responden dengan standar pekerjaan yang cukup terdapat 26 orang yang merasa stres kerja dan 18 orang tidak merasa stres kerja. Sedangkan responden dengan standar pekerjaan yang baik terdapat 9 orang yang merasa stres kerja dan 7 orang yang tidak merasa stres kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa standar pekerjaan yang paling sering merasa stres kerja. Berdasarkan hasil uji chi square diperoleh tidak ada

hubungan yang bermakna antara standar pekerjaan dengan stres kerja.

Adapun alasan tidak berhubungan yang signifikan antara standar pekerjaan dengan kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN Wonomulyo: Penyesuaian dan dukungan, persepsi terhadap tantangan, kontrol atas pekerjaan, budaya perusahaan, kompensasi dan penghargaan.

Adapun faktor-faktor yang tidak mendukung dalam penelitian terkait adanya target yang harus di capai dan standar pekerjaan yang mana penelitian sebelumnya.

1. Pengukuran Kinerja yang Tidak Jelas
2. Kehilangan Fokus Penelitian
3. Manajemen Waktu dan Sumber Daya yang Tidak Efisien
4. Konsistensi dan Reprodusibilitas
5. Kesulitan dalam Evaluasi dan Umpan Balik
6. Kepercayaan dan Kredibilitas Penelitian
7. Pengembangan Teori dan Praktik
8. Perencanaan dan Pengelolaan Proyek

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan risiko beban kerja terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar, disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji chi square karena p-value < dari alpha 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN Wonomulyo.
2. Tidak adanya hubungan target yang harus dicapai dengan stres kerja pada karyawan, dengan nilai p-value sebesar  $0,822 > \alpha 0,05$
3. Tidak adanya hubungan kondisi pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN Wonomulyo, dengan nilai p-value sebesar  $0,681 > \alpha 0,05$
4. Tidak adanya hubungan standar pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan, dengan nilai p-value sebesar  $0,844 > \alpha 0,05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

Andriani, D. &. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.

Basuki, S. &. (2020). Analisis Beban Kerja dan Stres

Kerja pada Karyawan Bagian Operasional di PT. PLN (Persero). *Jurnal Psikologi Industri*.

Cahyono, A. &. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Dewi, R. &. (2023). Studi Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Fitriani, F. &. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero). *Jurnal Kesehatan Kerja*.

Gunawan, A. &. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Sumatera Selatan. *Jurnal Psikologi*.

Hidayat, R. &. (2022). Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Indrawati, E. &. (2020). Analisis Hubungan Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero). *Jurnal Sains dan Teknologi*.

Kusumawati, L. &. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Jawa Timur. *Jurnal Kesehatan Kerja Indonesia*.

Lestari, I. &. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Bali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.