

## HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV RAMBUTAN

Adinda<sup>1</sup>, Susilawati<sup>2</sup>

[adindavia18@gmail.com](mailto:adindavia18@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

### ABSTRAK

Stress kerja dapat terjadi akibat ketidak seimbangan antara informasi dan kapasitas atau antara tuntutan dan tekanan. Ketidakmampuan seseorang untuk menyesuaikan informasi dan kapasitas dengan tepat juga dapat memicu berbagai masalah, karena situasi ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola beban kerja yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan stress kerja. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif cross sectional. Sampel terdiri 56 karyawan dengan metode total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan stress kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pola yang jelas antara kualitas lingkungan kerja fisik dan non fisik dan tingkat stres yang dialami oleh responden. Pada kelompok responden dengan lingkungan kerja fisik yang baik, sebagian besar (60,0%) mengalami stres kerja kategori ringan, dan tidak ada yang mengalami stres berat. Sebaliknya, pada kelompok dengan lingkungan kerja fisik yang buruk, mayoritas (80,0%) mengalami stres berat, sementara sisanya mengalami stres sedang. Responden dengan lingkungan kerja cukup umumnya mengalami stres sedang (58,3%), dengan sebagian kecil mengalami stres ringan (27,8%) dan berat (13,9%). Begitu juga pada lingkungan kerja non fisik menunjukkan pada kelompok responden lingkungan kerja non fisik kategori baik mayoritas responden (61,5%) mengalami stres kerja ringan, (30,8%) mengalami stres kerja sedang dan sisanya (7,7%) mengalami stres kerja berat. Sebaliknya, pada kelompok dengan lingkungan kerja non fisik buruk mayoritas (77,8%) mengalami stres berat, sementara sisanya (11,1%) mengalami stres ringan dan sedang. Responden dengan lingkungan kerja non fisik cukup umumnya (64,7%) mengalami stres kerja sedang, (20,6%) mengalami stres kerja ringan dan (14,7%) mengalami stres kerja berat. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pekerja dapat meningkatkan manajemen diri, seperti mengatur waktu kerja dan istirahat, menjaga kesehatan fisik serta membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Pekerja perlu aktif menyampaikan keluhan terkait kondisi kerja kepada pihak atasannya agar dapat segera ditindak lanjuti.

**Kata Kunci:** Stress Kerja, Lingkungan Kerja.

### ABSTRACT

*Job stress can occur due to an imbalance between information and capacity or between demands and pressure. A person's inability to properly adjust information and capacity can also trigger various problems, because this situation is not only related to the individual's ability to manage the workload faced. This study aims to identify the relationship between the physical and non-physical work environment and job stress. This type of research is quantitative cross-sectional. The sample consisted of 56 employees using the total sampling method. The results showed a relationship between the physical and non-physical work environment and job stress. The results showed a clear pattern between the quality of the physical and non-physical work environment and the level of stress experienced by respondents. In the group of respondents with a good physical work environment, the majority (60.0%) experienced mild job stress, and none experienced severe stress. Conversely, in the group with a poor physical work environment, the majority (80.0%) experienced severe stress, while the remainder experienced moderate stress. Respondents with a sufficient work environment generally experienced moderate stress (58.3%), with a small proportion experiencing mild (27.8%) and severe (13.9%) stress. Likewise, in the non-physical work environment, it shows that in the*

*group of respondents with a good non-physical work environment, the majority of respondents (61.5%) experienced mild work stress, (30.8%) experienced moderate work stress, and the rest (7.7%) experienced severe work stress. Conversely, in the group with a poor non-physical work environment, the majority (77.8%) experienced severe stress, while the rest (11.1%) experienced mild and moderate stress. Respondents with a fairly good non-physical work environment generally (64.7%) experienced moderate work stress, (20.6%) experienced mild work stress, and (14.7%) experienced severe work stress. Based on these findings, it is recommended that workers can improve self-management, such as managing work and rest time, maintaining physical health, and building harmonious relationships with coworkers. Workers need to actively convey complaints regarding working conditions to their superiors so that they can be followed up immediately.*

**Keywords:** Work Stress, Work Environment.

## PENDAHULUAN

Menurut WHO tahun 2013, stres kerja muncul ketika ada ketidakseimbangan antara informasi yang diterima dan kapasitas individu, atau antara tuntutan pekerjaan dan tekanan yang dirasakan. Kondisi ini terkait dengan keahlian seseorang mengatasi tekanan, melainkan juga dipicu oleh ketidakmampuan dalam menyelaraskan informasi dan kapasitas secara efektif, yang pada akhirnya dapat menimbulkan beragam masalah.

Pada tahun 2021, Inggris melaporkan lebih dari 822.000 kasus masalah psikologis pada pekerja, termasuk stres, kesedihan, dan kecemasan, yang secara langsung berkaitan dengan lingkungan kerja mereka. Angka ini menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental merupakan isu paling dominan di tempat kerja, menyumbang 50% dari seluruh masalah kesehatan yang terjadi di lingkungan kerja1.

Menurut OSHA tahun 2019, stres muncul ketika kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tidak sebanding dengan tingkat permintaan yang harus dipenuhi. Akibatnya, masalah mental dan fisik yang timbul dapat menjadi pengalaman yang tidak mengenakan bagi individu. Tidak semua orang dapat menyelaraskan diri dengan tuntutan kerja yang tinggi, tetapi ada juga yang mampu beradaptasi dengan baik. Kemampuan untuk mengelola stres secara subjektif adalah hal penting dalam menghadapi tantangan2.

Data terbaru dari Labour Force Survey (LSC) yang dirilis oleh Health and Safety Executive (HSE) menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kasus stres kerja, depresi, atau kecemasan. Pada periode 2018/2019, tercatat 1.602.000 kasus dengan prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja (HSE, 2019). Angka ini lebih tinggi dibandingkan periode sebelumnya, 2017/2018, yang mencatat kasus berjumlah 595.000 dengan prevalensi yang serupa.3

Sejak 1990-an, survei NIOSH di AS mengungkap 80% biaya kompensasi kesehatan pekerja untuk penyakit terkait stres. Tren serupa terlihat di Inggris, di mana gangguan kesehatan fisik dan mental akibat stres kerja, dan juga di Australia yang dialami 71% manajer.4

Indonesia tercatat mempunyai tingkat stres kerja sebesar 73%, lebih tinggi dari rata-rata global sebesar 48%. Data Riskesdas tahun 2018 menunjukkan bahwa 9,8% masyarakat mengalami gangguan kesehatan mental, 35% mengalami stres akibat pekerjaan yang dapat berakibat fatal, dan sebanyak 43% diperkirakan kehilangan hari kerja. Kecemasan, kekhawatiran, dan rasa terancam adalah beberapa tanda stres terkait pekerjaan yang bisa diakibatkan oleh tempat kerja yang berbahaya.

Faktor stres kerja tingkat tinggi yang dapat mengurangi kemampuan kerja seseorang, yang pada akhirnya berujung pada penurunan produktivitas. Tindakan pencegahan di tempat kerja harus diambil untuk menimalkan risiko stres yang tinggi dan terus-menerus akibat pekerjaan. Hal ini penting karena stres akan berdampak negatif terhadap kinerja, efisiensi dan

produktivitas seorang pekerja yang berimplikasi pada produktivitas.

Setiap lembaga atau tempat kerja hampir selalu memiliki potensi bahaya yang dapat berdampak serius pada kesehatan karyawan dan menyebabkan penyakit terkait pekerjaan. Gangguan fisik dan psikologis di lingkungan kerja adalah faktor krusial bagi kesehatan mental pekerja. Jika konflik internal karyawan akibat gangguan psikologis tidak segera ditangani, hal ini dapat memicu stres kerja

Karyawan seringkali menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, yang berpotensi memicu stres kerja. Jika stres ini tidak tertangani, akan mengganggu kinerja karyawan dan secara khusus dapat menurunkan produktivitas. Penurunan produktivitas ini bisa terlihat dari beberapa indikator: performa pekerja yang rendah, peningkatan absensi, dan tingginya tingkat turnover karyawan. Kondisi ini tidak hanya mengakibatkan hilangnya waktu kerja, tetapi juga meningkatkan biaya kompensasi bagi perusahaan.

Menurut Siagian (2015), stres yang tidak tertangani dengan baik dapat menghambat interaksi positif seseorang, baik di lingkungan kerja maupun pribadi. Jika stres kerja terus-menerus, hal ini bisa menyebabkan burnout, yaitu kelelahan mental, emosional, dan fisik akibat stres berkelanjutan.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 menyatakan bahwa lingkungan kerja harus memenuhi standar kesehatan tertentu. Suhu ruangan kerja idealnya berkisar antara 18 hingga 28 derajat Celcius, dengan kelembaban udara sekitar 40% hingga 60%. Selain itu, pencahayaan minimal di ruang kerja adalah 100 lux, dan tingkat kebisingan tidak boleh melebihi 85 dBA.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan adalah kondisi keseluruhan yang dirancang untuk menciptakan suasana dan situasi yang nyaman bagi karyawan, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kenyamanan kerja karyawan dapat terganggu jika kondisi fisik ruangan tidak ideal, seperti panas, sempit, sirkulasi udara buruk, dan bising. Selain itu, hubungan kurang harmonis antarabos dan karyawan, serta sesama rekan, juga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan secara signifikan.

Lingkungan kerja adalah elemen krusial yang memengaruhi aktivitas dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Singkatnya, lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi kinerja mereka.

Tanaman kelapa sawit menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS) yang terdiri dari sekitar 25% minyak sawit dan 7% inti sawit (Naibaho, 1998). Namun, selama proses pengolahan, minyak kelapa sawit yang terkandung dalam TBS rentan mengalami perubahan fisika dan kimia, maka perlu segera diolah. Tandan harus mendapat perlakuan fisika dan mekanik di dalam pabrik sehingga diperoleh hasil dari perkebunan kelapa sawit adalah minyak dan inti sawit. Oleh karena itu, setiap perkebunan sawit yang berkembang selalu disertai dengan pembangunan pabrik pengolahannya.

Menurut Siregar, industri CPO berkembang pesat, dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) yang mengekstraksi minyak dari tandan buah segar sangat padat karya. Sebagai ilustrasi, sebuah PKS berkapasitas 30 ton TBS/jam dapat membutuhkan sekitar 158 karyawan.

Pekerja pengolahan kelapa sawit adalah tenaga kerja yang bertanggung jawab atas berbagai aktivitas operasional pengolahan tandan buah segar (TBS) untuk menghasilkan minyak kelapa sawit mentah (CPO) dan inti sawit (palm kernel). Pekerja ini berperan diberbagai produksi di PKS, mulai dari penerimaan TBS, perebusan, perontokan buah, pengepresan, hingga pemurnian dan penyimpanan produksi terakhir. Pekerja pengolahan kelapa sawit di PKS dapat diklasifikasikan sebagai karyawan, pekerja pengolahan kelapa

sawit memiliki tanggung jawab utama dalam menjalankan operasional pabrik mulai dari pengoperasian mesin, pengawasan proses pengolahan, hingga pemeliharaan peralatan produksi.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan, yang didirikan tahun 1983 dengan kapasitas 30 ton per jam, awalnya mengolah tandan buah segar (TBS) dari kebun induknya. Pada April 1996, melalui merger PTP III, PTP IV, dan PTP V, PKS Rambutan menjadi bagian dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), yang berkantor pusat di Jalan Sei Batang Hari Medan.

PKS Rambutan merupakan pabrik salah satu dari 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS) milik PT. Perkebunan Nusantara III, berlokasi di Desa Paya Bagas, Kecamatan Tebing Tinggi. Perkebunan kelapa sawit fokus pada ekstraksi minyak sawit dan inti sawit. Keduanya berasal dari Tandan Buah Segar (TBS), yaitu buah kelapa sawit yang sudah matang. Untuk memperoleh minyak dan inti sawit, TBS diolah melalui serangkaian proses di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang melibatkan penggunaan berbagai mesin produksi. Pada proses pengolahan terdapat 2 shift kerja yaitu pagi dan malam, yang mana satu shift terdiri dari 29 orang dengan jam kerja 12 jam. Pada proses pengolahan PKS Rambutan dapat mencapai target produksi sebanyak 16.500 ton/bulan. Target produksi tidak ada perbedaan antara shift pagi atau malam.

Proses pengolahan kelapa sawit melibatkan beberapa tahapan yang krusial, dan setiap tahapan memerlukan pasokan uap dari boiler. Uap ini berfungsi untuk beberapa proses utama, di antaranya, perebusan daging kelapa sawit di stasiun perebusan. Pemisahan minyak dari lumpur atau kotoran di stasiun minyak. Perebusan inti biji di stasiun biji.

Dua penelitian menunjukkan adanya korelasi antara lingkungan kerja dan tingkat stres yang dialami karyawan. Penelitian oleh Billy (2020) di Bank BRI Kanca Iskandar Muda, dengan 40 responden, mengindikasikan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja di kalangan karyawan bank tersebut. Senada dengan temuan tersebut.

Riset Meiskyarti (2018) yang melibatkan 90 guru di SDN Se Kecamatan Batubada, Kabupaten Gorontalo, juga menemukan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dan stres kerja pada guru.

Demikian pula, studi yang dilakukan oleh Pradana (2024) pada PT. XX, yang melibatkan 98 responden, menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. XX.

Berdasarkan survei awal oleh peneliti di PT Perkebunan Nusantara IV Rambutan kondisi kerja di lingkungan PKS ditemukan kebisingan, suhu panas yang tinggi dilingkungan kerja di beberapa titik (stasiun rebusan, stasiun boiler, klarifikasi dan press), rekan kerja yang kadang tidak peka dan egois yang menyebabkan hubungan menjadi kurang baik dengan rekan kerja. Berdasarkan isu-isu yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut mengenai topik tersebut, dengan judul “Hubungan lingkungan kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Rambutan”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), penelitian kuantitatif berfokus pada data berupa angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Beberapa bentuk penelitian kuantitatif juga bertujuan untuk mengembangkan konsep, memperdalam pemahaman, atau menggambarkan berbagai isu. Mengingat keterbatasan waktu dan tenaga selama pelaksanaan penelitian, penulis memilih menggunakan metode cross sectional, yaitu metode yang menyajikan data pada satu topik

dalam satu periode waktu tertentu. Penelitian cross sectional hanya dilakukan satu kali tanpa pengulangan atau tindak lanjut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Distribusi Frekuensi Stress Kerja pada Pekerja**

Berdasarkan hasil distribusi tingkat stres kerja pada, diketahui bahwa sebagian besar pekerja mengalami stres kerja kategori sedang, yakni sebanyak 27 responden (44,6%). Selanjutnya, terdapat 16 responden (28,6%) yang mengalami stres ringan dan 13 responden (23,2%) yang mengalami stres berat. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas pekerja tidak berada pada tingkat stres ekstrem, proporsi yang mengalami stres sedang hingga berat tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan. Stres kerja dalam pengelolaan kelapa sawit, khususnya di Pabrik Kelapa Sawit Rambutan, dapat timbul akibat berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah tingginya tuntutan fisik dan mental yang harus dipenuhi oleh para pekerja, terutama di bagian pengolahan yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang panas serta bising. Di samping itu, tekanan untuk mencapai target produksi yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan sistem kerja bergilir turut berkontribusi terhadap kelelahan fisik dan tekanan emosional. Kurangnya komunikasi yang jelas dan efektif antara atasan dan bawahan, serta minimnya apresiasi terhadap kinerja, menjadi faktor pemicu stres yang cukup signifikan. Pekerja juga kerap menghadapi konflik antar sesama rekan, ketidakjelasan dalam pembagian tugas, serta rasa tidak aman dalam pekerjaan yang semakin memperburuk kondisi mental mereka. Selain itu, terbatasnya akses terhadap layanan kesehatan kerja dan rendahnya dukungan sosial di lingkungan kerja menjadikan stres semakin sulit untuk diatasi. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk meninjau kembali sistem kerja secara menyeluruh dan mengembangkan program intervensi yang berfokus pada kesejahteraan fisik dan mental para pekerja.

Menurut teori Lazarus dan Folkman, stres muncul saat tuntutan lingkungan melampaui kemampuan adaptasi individu. Dalam pekerjaan, hal ini sering dipicu oleh beban kerja berat, tekanan waktu, dan hubungan antarpegawai yang buruk. Robbins dan Judge (2019) menambahkan bahwa stres kerja berkepanjangan dapat berdampak negatif pada produktivitas, tingkat absensi, serta kesehatan fisik dan mental.

Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya: Winda Kusumawati et al. (2021) menemukan 42,3% pekerja industri mengalami stres kerja sedang akibat beban kerja dan kurangnya dukungan atasan. Senada, Wijaya & Rachmawati (2020) melaporkan 47,1% pekerja pabrik di Jawa Timur mengalami stres sedang hingga berat karena jam kerja panjang dan kurangnya kontrol tugas. Selain itu, Rahayu et al. (2022) menyoroti bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif signifikan dalam meredam stres kerja, khususnya di sektor manufaktur.

Dalam teori Demand-Control Model oleh Karasek, stres kerja dipengaruhi oleh tingkat tuntutan pekerjaan (job demands) dan sejauh mana pekerja memiliki kendali atas pekerjaan mereka (job control). Ketika tuntutan tinggi tidak diimbangi dengan kontrol yang memadai, maka risiko stres meningkat. Hal ini sangat relevan dengan kondisi para responden dalam penelitian ini yang menunjukkan tingkat stres sedang dan berat.

Secara keseluruhan, tingginya proporsi pekerja yang mengalami stres kerja kategori sedang hingga berat perlu menjadi perhatian manajemen, karena dapat berdampak pada performa kerja, keselamatan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, intervensi berupa manajemen stres kerja, peningkatan komunikasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang supportif perlu diimplementasikan secara berkelanjutan.

## **Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja pada Pekerja**

Berdasarkan mayoritas responden (64,3%) atau sebanyak 36 orang menilai bahwa lingkungan kerja fisik mereka berada dalam kategori cukup, sebanyak (60,7%) atau 34 responden menilai lingkungan kerja non fisik berada dalam kategori cukup. Hanya 13 responden (23,2%) yang menilai lingkungan kerja non fisik baik, sementara sisanya, yaitu 9 responden (16,1%), menilai buruk. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pekerja di Pabrik Kelapa Sawit Rambutan belum merasakan lingkungan kerja yang benar-benar mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja secara optimal. Lingkungan kerja yang hanya dinilai "cukup" berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja, termasuk meningkatnya kelelahan kerja secara fisik maupun mental.

Kelelahan kerja sendiri merupakan kondisi fisiologis dan psikologis akibat akumulasi beban kerja yang melebihi kemampuan individu dalam jangka waktu tertentu 21. Dalam konteks industri pengolahan kelapa sawit, kelelahan sering kali dipicu oleh faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti suhu panas, tingkat kebisingan tinggi, pencahayaan yang tidak memadai, serta ventilasi yang buruk.

Teori ergonomi menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas manusia akan menurunkan efisiensi kerja dan meningkatkan risiko kelelahan 22.

Penelitian oleh 23 menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak ergonomis, seperti suhu ruangan tinggi dan pencahayaan buruk, secara signifikan berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pabrik. Hasil serupa juga ditemukan oleh 24 dalam studi mereka terhadap pekerja pabrik kelapa sawit di Sumatera Selatan, yang menunjukkan bahwa 60% pekerja mengalami kelelahan kerja akibat beban kerja tinggi dan lingkungan kerja yang tidak. Penelitian oleh 25 juga mengungkap bahwa faktor seperti kebisingan mesin dan kelembaban tinggi sangat berkontribusi terhadap keluhan kelelahan dan stres fisik.

Studi lain oleh Santosa et al. (2023) pada industri agroindustri menyebutkan bahwa ketidaknyamanan lingkungan kerja secara langsung menurunkan konsentrasi dan ketahanan fisik pekerja. Sementara itu, penelitian dari Dewi & Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa kelelahan kerja meningkat signifikan pada pekerja yang bekerja dalam sistem shift dengan waktu istirahat yang terbatas, yang juga umum terjadi dalam industri kelapa sawit. Hal ini diperkuat oleh teori Job Demand-Resources (Bakker & Demerouti, 2007), yang menyatakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang cukup seperti

lingkungan kerja yang aman dan nyaman, maka kelelahan dan burnout sangat mungkin terjadi.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang hanya dinilai cukup atau bahkan buruk oleh sebagian besar responden menunjukkan perlunya intervensi untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung. Peningkatan kualitas udara, pengaturan suhu kerja, pengendalian kebisingan, serta penyediaan fasilitas istirahat yang memadai dapat menjadi langkah strategis untuk menurunkan tingkat kelelahan dan meningkatkan produktivitas pekerja secara keseluruhan.

## **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja pada Pekerja**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pola yang jelas antara kualitas lingkungan kerja dan tingkat stres yang dialami oleh responden. Pada kelompok responden dengan lingkungan kerja fisik yang baik, sebagian besar (60%) mengalami stres kerja kategori ringan, dan tidak ada yang mengalami stres berat. Sebaliknya, pada kelompok dengan lingkungan kerja fisik yang buruk, mayoritas (80,0%) mengalami stres berat, sementara

sisanya mengalami stres sedang. Responden dengan lingkungan kerja cukup umumnya mengalami stres sedang (58,3%), dengan sebagian kecil mengalami stres ringan (27,8%) dan berat (13,9%). Begitu juga pada lingkungan kerja non fisik pada kategori baik, sebagian besar (61,5%) mengalami stres kerja kategori ringan. Responden dengan lingkungan kerja non fisik cukup umumnya mengalami stres sedang (64,7%), dengan sebagian kecil mengalami stres ringan (20,6%) dan berat (14,7%). Sebaliknya, pada kelompok dengan lingkungan kerja non fisik buruk mayoritas (77,8%) mengalami stres kerja yang berat. Sedangkan, sisanya mengalami stres kerja ringan (11,1%) dan berat (11,1%).

Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan tingkat stres kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini menandakan apabila semakin buruk kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami oleh pekerja.

Temuan ini selaras dengan teori Demand-Control Model yang dikemukakan oleh Karasek, yang menyatakan bahwa stres kerja akan meningkat

ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan kontrol atau dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti pencahayaan yang kurang, suhu ekstrem, kebisingan tinggi, atau ventilasi buruk dapat menjadi pemicu stres karena memperberat beban fisik maupun psikologis pekerja 26. Dalam lima tahun terakhir, berbagai penelitian empiris telah mendukung temuan mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja. Studi oleh 27 menemukan bahwa di pabrik kelapa sawit, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan kelelahan kerja, dengan nilai  $p = 0,000$ . Penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat mempercepat timbulnya kelelahan fisik maupun mental pada pekerja.

Sementara itu,28 dalam penelitiannya yang dipublikasikan di Forikes E- Journal, mengungkap bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berkorelasi signifikan dengan peningkatan risiko kecelakaan kerja, khususnya pada tenaga pemanen kelapa sawit. Nilai  $p = 0,005$  memperkuat temuan bahwa stres dapat menurunkan konsentrasi dan kewaspadaan pekerja, sehingga meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan.

Selanjutnya,29 dalam artikel yang dimuat di menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk berdampak negatif terhadap kinerja pekerja di industri kelapa sawit. Pekerja yang merasa tidak nyaman secara fisik dan psikologis di lingkungan kerjanya cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas.30 juga melaporkan hasil serupa dalam studi mereka di PT Berkah Sawit Sejati. Mereka menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dan stres kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kondisi tersebut banyak dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Secara keseluruhan, data dari berbagai sumber tersebut memberikan gambaran yang konsisten bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial seperti kebisingan berlebih, suhu ruangan ekstrem, pencahayaan yang tidak memadai, serta minimnya dukungan dari rekan kerja dan atasan berperan besar dalam menentukan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, intervensi yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja seperti pengendalian kebisingan, pengaturan ventilasi dan suhu ruangan, peningkatan pencahayaan, serta penguatan dukungan sosial di tempat kerja sangat penting untuk diterapkan. Langkah-langkah ini tidak hanya dapat menurunkan tingkat stres, tetapi juga meningkatkan keselamatan, kesehatan, dan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Dalam Islam, stres tidak perlu ditakuti. Ajaran Islam memandang tuntutan dan ujian hidup sebagai bagian tak terpisahkan dari proses kehidupan yang harus dihadapi. Allah berfirman dalam Surat Ali 'Imran : 139 ayat ini merupakan seruan Allah kepada kaum

muslimin, terutama saat menghadapi kekalahan atau kesulitan. Allah mengingatkan agar mereka tidak bersikap lemah dan tidak bersedih hati sebab jika mereka beriman, mereka memiliki kedudukan yang tinggi di sisi Allah baik di dunia maupun akhirat.

Stres kerja sering timbul dari tekanan, kegagalan, atau beban yang berlebihan. Namun, ayat ini menegaskan bahwa kelemahan mental dan kesedihan berlarut bukanlah sikap seorang mukmin sejati. Dalam bekerja, kegagalan bukanlah akhir, tapi proses belajar. Seorang Muslim harus terus berusaha dan tawakal, bukan menyerah saat menghadapi tantangan. Ayat ini menyebut bahwa orang beriman memiliki kedudukan tinggi. Ini mengandung makna: seorang muslim harus menjaga martabat, termasuk dalam etos kerja. Meskipun stres, ia tetap menjaga integritas, niat, dan profesionalisme.

Dalam ajaran Islam, stres dipandang sebagai cobaan dari Allah yang mencerminkan kasih sayang-Nya dan menguji keimanan seseorang melalui berbagai tantangan hidup. Bagi seorang Muslim yang beriman, stres kerja seharusnya tidak menjadi beban berkepanjangan. Sebaliknya, stres dalam pekerjaan justru bisa menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah, sehingga seseorang dapat terbebas dari beban pikiran berlebihan. Ini adalah perjalanan hidup yang membimbing kita untuk senantiasa menjadi lebih baik dalam menghadapi kehidupan di dunia dan akhirat.

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang sehat dan bebas dari stres berlebihan sangat dianjurkan. Islam menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pentingnya memperlakukan sesama manusia dengan adil dan penuh kasih sayang, termasuk di tempat kerja yang mana disebutkan dalam surat Ali 'Imran: 159 yang mana ayat ini memberikan prinsip penting dalam kepemimpinan dan interaksi antar individu di tempat kerja. Allah mengajarkan bahwa sikap lemah lembut, memaafkan, dan bermusyawarah merupakan kunci utama untuk membina hubungan yang harmonis dan efektif.

Di tempat kerja, seorang atasan atau pemimpin idealnya meneladani akhlak Nabi Muhammad SAW yang disebut dalam ayat ini: menghindari kekerasan sikap, tidak kasar dalam berkomunikasi, serta membangun suasana kerja yang inklusif dan partisipatif. Pegawai atau bawahan pun akan lebih nyaman, loyal, dan termotivasi jika mereka diperlakukan dengan empati dan penghargaan terhadap pendapat mereka.

Lebih dari itu, sikap memaafkan kesalahan bawahan, memberikan dukungan moral saat mereka gagal, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan adalah praktik manajemen Islami yang bisa mengurangi stres kerja, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis.

### Keterbatasan Penelitian

Penilaian setiap variabel diukur tertutup melalui kuesioner, sehingga hasilnya sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman responden terhadap pernyataan. Tidak dilakukan observasi langsung terhadap keseharian, sehingga memungkinkan adanya perbedaan antara jawaban dan kondisi sebenarnya.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kepada 56 pekerja menunjukkan kebanyakan pekerja mengalami stress sedang sebanyak 27 responden (44,6%), kemudian disusul pekerja yang mengalami stress ringan 16 responden (28,6%), dan pekerja yang mengalami stress berat 13 responden (23,2%).
2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kepada 56 pekerja menunjukkan mayoritas responden (64,3%) atau 36 responden menilai lingkungan kerja fisik mereka dalam

- kategori cukup. Sebanyak 10 responden (17,9%) menilai lingkungan kerjanya baik, sementara 10 responden (17,9%) menilai buruk.
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kepada 56 pekerja menunjukkan mayoritas responden (60,7%) atau 34 responden menilai lingkungan kerja non fisik mereka dalam kategori cukup. Sebanyak 13 responden (23,2%) menilai lingkungan kerjanya baik, sementara 9 responden (16,1%) menilai buruk.
  4. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja, dengan nilai p-value 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini berarti lingkungan kerja fisik yang semakin buruk berkorelasi dengan peningkatan tingkat stres kerja.
  5. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan stres kerja, dengan nilai p-value 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini berarti lingkungan kerja non fisik yang semakin buruk berkorelasi dengan peningkatan tingkat stres kerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan agar PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Pabrik Kelapa Sawit Rambutan memberikan layanan konseling dan pelatihan tentang metode kerja yang aman dan nyaman kepada para pekerja, sehingga dapat meningkatkan pemahaman mereka dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman. Perusahaan juga disarankan memperbaiki lingkungan kerja non fisik terutama dalam hal komunikasi, dukungan atasan, pembagian kerja yang adil serta membangun hubungan kerja yang lebih positif untuk menekankan stres kerja.
2. Bagi pekerja diharapkan dapat meningkatkan manajemen diri, seperti mengatur waktu kerja dan istirahat, menjaga kesehatan fisik serta membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Pekerja perlu aktif menyampaikan keluhan terkait kondisi kerja kepada pihak atasan agar dapat segera ditindak lanjuti.
3. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang mungkin berhubungan dengan stres kerja yang belum diteliti dalam studi ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ikhsan MF Al, Wardiati, Aramico B. Analisis Faktor Risiko Stres Kerja pada Pekerja Pengolahan di Pabrik Kelapa Sawit PT X Kabupaten Nagan Raya Tahun 2022. *J Kesehat Tembusai*. 2023;4(1):214-219.
- Asih, Yuli; Hardani; Rusmalia D. Stress Kerja. Vol 11.; 2019.
- Parlinda M, Malaka T, Novrikasari N. Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Jurnalis Perempuan Di Kota Palembang. *J Media Kesehat*. 2020;13(2):89-99. doi:10.33088/jmk.v13i2.571
- Sari R, Masriadi, Sitti Patimah. Hubungan Umurdengan Stres Kerja Pada Pedagang Newmakassar Mallkota Makassar. *Wind Public Heal J*. 2023;4(2):208-216.
- Saptaputra SK, Rahayu S, Oc F. GAMBARAN STRESS KERJA PADA KARYAWAN DI PT . X TAHUN 2022. Published online 2022:491-498.
- Bahua W, Pakaya AR, Mendo AY. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *J Ilm Manaj Dan Bisnis*. 2022;4(3):67-76.
- Ernita. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja Terhadap kepuasan karyawan pada Pt. Trans nusantara sejahtera. *Manajemen*. 2021;13(26989).
- Rulianti E, Nurribadi G. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*. 2023;6(1):849-858. doi:10.36778/jesya.v6i1.1011
- W Enny M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; 2019.

- Hulu D, Lahagu A, Telaumbanua E. Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *J EMBA*. 2022;10(4):1480-1496.
- Vanchapo AR. Beban Kerja dan Stres Kerja Scanned by CamScanner. CV Penerbit Xiara Media. 2022;(March 2019).
- Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah J Manaj dan Bisnis Islam*. 2020;1(1):16-29. doi:10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29
- Maha AKK, Herawati J. Non Probality Sampling . Anal Pengaruh Stress Kerja, Lingkung Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Nat Nusant Yogyakarta. 2022;16(1):1-11.
- 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.
- Supriyanto A, Nadiyah. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *J Manaj Inform Komput*. 2022;6:610-619.
- Sibti Umar J, Ginanjar R, Listyandini R. Analisis Paparan Kebisingan Terhadap Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Pengolahan Kelapa Sawit Ptpn Viii Pks 2 Cikasungka Kabupaten Bogor. Promotor. 2021;4(4):329-337. doi:10.32832/pro.v4i4.5600
- Reza J. Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo J Ilm Psikol*. 2016;4(3):363-369. doi:10.30872/psikoborneo.v4i3.4095
- Sari A, Sedjo P, Cahyanti I. Self-Efficacy Dan Stres Kerja Pada Pekerja Konveksi Di Masa Pandemi Covid-19. *Arjwa J Psikol*. 2022;1(3):156-171. doi:10.35760/arjwa.2022.v1i3.7308
- Pattiwael E, Tetelepta MM, Sahertian O. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *J Adm Terap*. 2023;2(1):1-9.
- Utami NT, Susilawati, Ayu D. Manajemen Stress Kerja. 2022;(November 2021):84.
- Rusila Y, Edward K. Hubungan Antara Umur, Masa Kerja dan Beban Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja di Pabrik Kerupuk Subur dan Pabrik Kerupuk Sahara di Yogyakarta. *J Lentera Kesehat Masy*. 2022;1(1):39-49.
- Wahyuni I, Dirdjo M. Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja dan Kinerjapada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Borneo Student Res*. 2020;1(3):1715-1724. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/991>
- Susanti, D., Hartati, R., & Maulana, I. (2020). "Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Pabrik". *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 14(1), 23-30.
- Arfan I, Firdaus R. Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi di Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit. *J Ilmu Kesehat Masy*. 2020;9(04):232-238. doi:10.33221/jikm.v9i04.785
- Aini, R., & Fitri, N. (2022). "Pengaruh Kebisingan dan Suhu terhadap Kelelahan pada Pekerja Industri". *Jurnal Kesehatan Kerja Indonesia*, 4(1), 55–62.
- Adji Kurnianto, Aswan Munang. Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada operator mesin turning manual. *JENIUS J Terap Tek Ind*. 2023;4(2):190-200. doi:10.37373/jenius.v4i2.501
- Oktariani E, Julkandri A, Pratiwi Y. Relationship Between Work Stress and Work Fatigue Among Workers in a Palm Oil Factory in 2020. *Collab Med J*. 2022;5(3):16-21. <https://www.researchgate.net/publication/368396204>
- Lating, Z. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Di Bagian Pemanen Kelapa Sawit Di PT. X di Desa Gale-Gale Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku Tahun 2022. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Resea*.
- Hendri MI. The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *Int J Product Perform Manag*. 2019;68(7):1208-1234. doi:10.1108/IJPPM-05-2018-0174
- Putra MRA, Halin H, Yeni Y. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

