

JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia

Analysis of Factors Related to Employee Work Stress at the National Narcotics Agency of East Nusa Tenggara Province, Indonesia

Mardiansari Wahyu Graha Wijaya, Anderias Umbu Roga*, Sintha Lisa Purimahua, Jacob Matheos Ratu, Luh Putu Ruliati

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, Kupang, Indonesia

Article Info

Article History

Received: 06 Jun 2025

Revised: 17 Jul 2025

Accepted: 28 Jul 2025

ABSTRACT / ABSTRAK

Work stress is a serious issue that can affect employee productivity and health. This study aimed to analyze factors associated with work stress among employees of the National Narcotics Agency (BNN) of East Nusa Tenggara Province and its branches. This analytical study used a cross-sectional approach involving 36 respondents selected from a total of 68 employees using simple random sampling. Data were collected using the Stress Diagnostic Survey (SDS) questionnaire and analyzed with the Chi-Square test. The results showed significant relationships between noise ($p = 0,039$), lighting ($p = 0.000$), room temperature ($p = 0.036$), and years of service ($p = 0.006$) with work stress. Meanwhile, gender ($p = 0.300$), age ($p = 0.851$), and education level ($p = 0.606$) were not significantly related to work stress. These findings indicate that physical work environment factors contribute more to work stress than individual characteristics.

Keywords: *Work stress, work environment, individual characteristics, noise, room temperature*

Stres kerja merupakan masalah serius yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Nusa Tenggara Timur dan jajarannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional dengan melibatkan 36 responden dari total populasi 68 pegawai, dipilih melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner Stress Diagnostic Survey (SDS) dan dianalisis menggunakan uji Chi-Square. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kebisingan ($p = 0,039$), pencahayaan ($p = 0,000$), suhu ruangan ($p = 0,036$), dan masa kerja ($p = 0,006$) dengan stres kerja. Sementara itu, tidak terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin ($p = 0,300$), umur ($p = 0,851$), dan tingkat pendidikan ($p = 0,606$) dengan stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan fisik kerja lebih berkontribusi terhadap stres kerja dibandingkan karakteristik individu.

Kata kunci: Stres kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, kebisingan, suhu ruangan

Corresponding Author:

Name : Anderias Umbu Roga

Affiliate : Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, Kupang

Address : Jl. Adisucipto, Penfui, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia

Email : anderias_umburoga@staf.undana.ac.id

PENDAHULUAN

Penyakit akibat kerja (PAK) merupakan salah satu penyebab utama kematian dan kecacatan pada pekerja di seluruh dunia. WHO (2018) menyatakan bahwa penyakit akibat pekerjaan adalah penyakit yang dikontrak terutama sebagai akibat dari pajanan terhadap faktor risiko dalam aktivitas kerja. International Labour Organization (ILO) memperkirakan sebanyak 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahunnya akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dengan 2,4 juta di antaranya (86,3%) disebabkan oleh PAK (ILO, 2018 dalam Kurniawidjaja, 2022). Di Indonesia sendiri, dokumentasi data PAK masih terbatas dan belum komprehensif. Sebagian besar informasi berasal dari laporan BPJS Ketenagakerjaan atau hasil riset terbatas, sehingga menyebabkan ketidakterdiagnosisnya PAK yang berdampak pada hak kompensasi, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan beban kerja pada tenaga kerja lainnya (Kurniawidjaja, 2020).

Aspek psikologis dalam lingkungan kerja kini menjadi perhatian penting, seiring dengan meningkatnya tekanan kerja dan tuntutan profesional yang semakin kompleks. WHO (2019) menyoroti bahwa tekanan hidup modern, termasuk tekanan dari pekerjaan, menjadi faktor utama gangguan kesehatan mental dan menyumbang pada tingginya angka bunuh diri global, dengan estimasi sekitar 800.000 kasus per tahun. Pemerintah Indonesia melalui Permenaker No. 5 Tahun 2018 menetapkan lima aspek dalam keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk faktor psikologi. Sayangnya, aspek ini sering terabaikan dalam pelaksanaan di berbagai sektor, padahal stres kerja yang tidak tertangani dapat menimbulkan gangguan fisik, psikologis, hingga perilaku menyimpang (Sahadewa, 2024; Kurniawidjaja, 2022).

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) merupakan institusi yang menghadapi beban kerja tinggi, terutama dalam tugas Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN). Pegawai tidak hanya menangani administrasi, tetapi juga dituntut terjun langsung ke lapangan, yang membutuhkan ketahanan fisik dan mental. Berdasarkan Keputusan Kepala BNN (2022), jumlah ideal pegawai di BNN Provinsi seharusnya 153 orang, namun hanya tersedia 50 orang (32,7%). Kondisi serupa terjadi di BNN Kota Kupang (28,4%), Kabupaten Belu (35,1%), dan Kabupaten Rote Ndao (29,7%). Ketimpangan ini berdampak langsung pada ketidakseimbangan beban kerja, ketidakpuasan, dan potensi stres psikologis.

Gejala stres kerja mulai teridentifikasi melalui data internal. Permohonan mutasi meningkat dari 2 kasus (2023) menjadi 5 kasus pada awal 2025. Angka keterlambatan pegawai melonjak drastis dari 1 kasus (2023) menjadi 28 kasus (2024). Beberapa pegawai juga dilaporkan meninggalkan tempat kerja tanpa izin, dengan keluhan yang mencerminkan stres seperti gangguan tidur, nyeri otot, hipertensi, hingga konsumsi alkohol. Hasil wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang panas, monoton, kurang nyaman, serta kurangnya penghargaan terhadap kinerja turut menjadi pemicu stres kerja.

Berdasarkan situasi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja di lingkungan BNN Provinsi NTT, baik yang bersumber dari karakteristik individu maupun kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini penting sebagai dasar untuk memberikan rekomendasi berbasis data dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan pegawai.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berlokasi di Jalan Palapa Nomor 1A, Kelurahan Oebobo, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang serta Kantor BNN Kota Kupang yang berlokasi di Jalan R.A Kartini, Kelurahan Kelapa Lima, Kecamatan Kelapa Lima. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama enam bulan, yaitu pada bulan Januari sampai dengan Juni tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BNN Provinsi NTT dan jajarannya yang berada di Kota Kupang sebanyak 68 orang. Populasi target ditentukan berdasarkan kriteria inklusi, yaitu semua pegawai yang telah bekerja minimal selama 1 tahun dan bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi adalah pegawai yang tidak bersedia menjadi responden atau belum bekerja selama 1 tahun. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Berdasarkan rumus Lemeshow, jumlah sampel yang diperoleh adalah 36 orang yang ditentukan melalui undian acak dari daftar nama seluruh pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan instrumen Stress Diagnostic Survey (SDS) sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Kuesioner ini terdiri dari 30 item pernyataan yang dinilai menggunakan skala Likert 1 sampai 7, yang mencakup lima aspek sumber stres kerja, yaitu konflik peran (*role conflict*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), beban kerja berlebih (*work overload*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan karir (*career development*).

Alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner cetak, lembar informed consent, daftar hadir responden, alat tulis-menulis, serta perangkat lunak SPSS yang digunakan pada laptop/komputer untuk pengolahan data. Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi variabel, serta analisis bivariat dengan uji Chi-Square guna mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Tingkat signifikansi ditetapkan pada nilai $p < 0,05$. Hasil analisis data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabel kontingensi, dan diagram batang untuk memperjelas distribusi dan hubungan antar variabel. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan dengan nomor:001097/KEPK FKM UNDANA/2025. Peneliti juga menjamin kerahasiaan data pribadi responden, di mana seluruh data yang dikumpulkan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan tidak akan dipublikasikan secara individu. Sebelum mengikuti penelitian, responden diberikan penjelasan lengkap mengenai tujuan dan manfaat penelitian serta diminta untuk menandatangani lembar persetujuan tertulis (*informed consent*).

HASIL

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden pada tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (52,8%), sedangkan responden perempuan berjumlah 17 orang (47,2%), menunjukkan distribusi yang cukup seimbang. Dilihat dari kelompok umur, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun sebanyak 14 orang (38,9%) dan 41–50 tahun sebanyak 13 orang (36,1%). Kelompok usia muda (21–30 tahun) hanya 5 orang (13,9%), sedangkan yang berusia

lebih dari 50 tahun berjumlah 4 orang (11,1%). Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yaitu D4/S1 sebanyak 22 orang (61,1%), diikuti oleh SLTA sebanyak 9 orang (25%), D3 sebanyak 4 orang (11,1%), dan hanya 1 orang (2,8%) yang memiliki pendidikan S2.

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Analisis Univariat

Variabel	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	52,8
	Perempuan	17	47,2
Umur	21-30 tahun	5	13,9
	31-40 tahun	14	38,9
	41-50 tahun	13	36,1
	>50 tahun	4	11,1
Pendidikan	SLTA	9	25,0
	D3	4	11,1
	D4/S1	22	61,1
	S2	1	2,8
Masa Kerja	1-5 tahun	6	16,7
	6-10 tahun	7	19,4
	>10 tahun	23	63,9
Kebisingan	Memenuhi Syarat	21	58,3
	Tidak Memenuhi Syarat	15	41,7
Pencahayaannya	Memenuhi Syarat	9	25,0
	Tidak Memenuhi Syarat	27	75,0
Suhu Ruangan	Memenuhi Syarat	16	44,4
	Tidak Memenuhi Syarat	20	55,6
Stres Kerja	Ringan	5	13,9
	Sedang	29	80,6
	Berat	2	5,6

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 23 orang (63,9%), menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Sementara itu, responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 7 orang (19,4%) dan 1-5 tahun sebanyak 6 orang (16,7%). Terkait kondisi lingkungan kerja, sebanyak 21 responden (58,3%) menyatakan bahwa kebisingan di tempat kerja masih dalam kategori memenuhi syarat, namun masih terdapat 15 responden (41,7%) yang bekerja dalam kondisi kebisingan yang tidak memenuhi syarat. Kondisi pencahayaan menunjukkan hasil yang kurang baik, di mana sebagian besar responden (27 orang atau 75%) menyatakan pencahayaan di tempat kerja tidak memenuhi syarat, dan hanya 9 orang (25%) yang menyatakan sebaliknya. Begitu pula dengan suhu ruangan, sebanyak 20 responden (55,6%) menyatakan bahwa suhu ruangan tidak memenuhi syarat kenyamanan kerja, sedangkan sisanya 16 orang (44,4%) menyatakan suhu sudah sesuai.

Tingkat stres kerja juga menjadi perhatian, dengan mayoritas responden mengalami stres kerja sedang sebanyak 29 orang (80,6%), diikuti oleh stres ringan sebanyak 5 orang (13,9%) dan stres berat sebanyak 2 orang (5,6%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada dalam kondisi kerja yang rentan terhadap stres, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti kebisingan, pencahayaan, dan suhu ruangan yang belum optimal.

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat

Variabel	Kategori	Ringan n (%)	Sedang n (%)	Berat n (%)	Total n (%)	p-Value
Jenis Kelamin	Laki-laki	3 (8,3)	16 (44,4)	0 (0)	19 (52,8)	0,300
	Perempuan	2 (5,6)	13 (36,1)	2 (5,6)	17 (47,2)	
Umur (tahun)	21-30	1 (2,8)	4 (11,1)	0 (0)	5 (13,9)	0,851
	31-40	3 (8,3)	10 (27,8)	1 (2,8)	14 (38,9)	
	41-50	1 (2,8)	11 (30,6)	1 (2,8)	13 (36,1)	
	>50	0 (0)	4 (11,1)	0 (0)	4 (11,1)	
Pendidikan	SLTA	1 (2,8)	8 (22,2)	0 (0)	9 (25)	0,606
	D3	0 (0)	3 (8,3)	1 (2,8)	4 (11,1)	
	D4/S1	4 (11,1)	17 (47,2)	1 (2,8)	22 (61,1)	
	S2	0 (0)	1 (2,8)	0 (0)	1 (2,8)	
Masa Kerja	1-5 tahun	0 (0)	6 (16,7)	0 (0)	6 (16,7)	0,006
	6-10 tahun	4 (11,1)	3 (8,3)	0 (0)	7 (19,4)	
	>10 tahun	1 (2,8)	20 (55,6)	2 (5,6)	23 (63,9)	
Kebisingan	MS	5 (13,9)	16 (44,4)	0 (0)	21 (58,3)	0,039
	TMS	0 (0)	13 (36,1)	2 (5,6)	15 (41,7)	
Pencahayaan	MS	5 (13,9)	4 (11,1)	0 (0)	9 (25)	0,000
	TMS	0 (0)	25 (69,4)	2 (5,6)	27 (75)	
Suhu Ruangan	MS	0 (0)	14 (38,9)	2 (5,6)	16 (44,4)	0,036
	TMS	5 (13,9)	15 (41,7)	0 (0)	20 (55,6)	

MS = Memenuhi Syarat

TMS = Tidak Memenuhi Syarat

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan hasil analisis bivariat, sebagian besar variabel memiliki hubungan yang bervariasi dengan tingkat stres kerja, yang terdiri dari stres kerja ringan, sedang, dan berat. Pada variabel jenis kelamin, sebagian besar laki-laki mengalami stres sedang (44,4%) dan hanya sedikit yang mengalami stres ringan (8,3%) serta tidak ada yang mengalami stres berat. Pada perempuan, sebagian besar juga mengalami stres sedang (36,1%), tetapi terdapat 2 orang (5,6%) yang mengalami stres berat. Uji chi-square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja ($p = 0,300$). Variabel umur tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap stres kerja ($p = 0,851$). Semua kelompok umur cenderung mengalami stres kerja sedang, tanpa perbedaan mencolok. Kelompok umur 31-40 tahun memiliki proporsi tertinggi stres sedang (27,8%) dan stres berat ditemukan pada kelompok 31-50 tahun dengan proporsi kecil (masing-masing 2,8%). Tingkat pendidikan juga tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja ($p = 0,606$). Meskipun sebagian besar responden dengan pendidikan D4/S1 mengalami stres sedang (47,2%), terdapat juga 1 orang yang mengalami stres berat (2,8%). Sementara itu, stres ringan hanya dialami oleh mereka yang berpendidikan SLTA dan D4/S1.

Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh variabel masa kerja, di mana terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat stres kerja ($p = 0,006$). Pegawai dengan masa kerja >10 tahun paling banyak mengalami stres sedang (55,6%) dan juga menjadi satu-satunya kelompok yang mengalami stres berat (5,6%). Sementara itu, stres ringan lebih banyak ditemukan pada responden dengan masa kerja 6-10 tahun (11,1%). Pada faktor lingkungan kerja, terdapat tiga variabel yang menunjukkan hubungan bermakna dengan stres kerja. Pertama, kebisingan menunjukkan hubungan signifikan ($p = 0,039$). Responden yang bekerja dalam kondisi kebisingan tidak memenuhi syarat lebih banyak mengalami stres berat (5,6%), sedangkan yang bekerja dalam kondisi memenuhi syarat tidak ada yang mengalami stres berat.

Kedua, pencahayaan memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan tingkat stres kerja ($p = 0,000$). Responden yang bekerja dalam pencahayaan yang tidak memenuhi syarat sebagian besar mengalami stres sedang (69,4%) dan stres berat (5,6%), sementara seluruh responden dengan pencahayaan yang baik mengalami stres ringan atau sedang, tanpa stres berat. Ketiga, suhu ruangan juga menunjukkan hubungan signifikan dengan stres kerja ($p = 0,036$). Responden yang berada dalam suhu tidak memenuhi syarat lebih banyak mengalami stres ringan (13,9%) dan tidak ada yang mengalami stres berat. Sebaliknya, stres berat hanya ditemukan pada responden yang bekerja dalam suhu ruangan memenuhi syarat. Secara keseluruhan, faktor lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebisingan, suhu ruangan, dan masa kerja memiliki pengaruh yang bermakna terhadap tingkat stres kerja, sementara karakteristik pribadi seperti jenis kelamin, umur, dan pendidikan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dan stres kerja pegawai. Meskipun hasil analisis statistik tidak menunjukkan hubungan signifikan antara jenis kelamin dan stres kerja, observasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai perempuan menyampaikan keluhan tentang kesulitan menyeimbangkan pekerjaan kantor dengan peran domestik di rumah. Sementara pegawai laki-laki lebih banyak menyatakan tekanan datang dari tuntutan target kerja dan patroli lapangan. Namun demikian, beban kerja di lapangan dan di dalam kantor cenderung dibagi merata tanpa mempertimbangkan perbedaan peran sosial, yang dapat berkontribusi terhadap stres tanpa membedakan jenis kelamin secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Adiba (2022), Moningga (2024), dan Fitri (2013) yang juga melaporkan tidak adanya korelasi bermakna antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja. Meski demikian, perbedaan biologis dan sosial antara laki-laki dan perempuan dapat mempengaruhi persepsi terhadap beban kerja. Saputri (2024) mengemukakan bahwa faktor hormonal dan peran ganda perempuan dalam keluarga dapat meningkatkan risiko stres, sementara laki-laki cenderung memiliki toleransi fisik lebih tinggi dalam menghadapi beban kerja berat. Di sisi lain, penelitian Awalia (2021) menunjukkan sebaliknya, bahwa ada hubungan bermakna antara jenis kelamin dan stres kerja, dengan p -value 0,014. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan lingkungan kerja dan tuntutan peran gender pada masing-masing institusi

Umur

Meskipun tidak signifikan secara statistik, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai usia 41 tahun ke atas cenderung mengeluh kelelahan lebih cepat, serta lebih rentan terhadap keluhan fisik seperti nyeri sendi dan gangguan tidur. Sebaliknya, pegawai muda tampak lebih luwes dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi dan beban administratif, namun mereka menyuarakan ketidakjelasan jenjang karier sebagai sumber tekanan tersendiri. Hal ini mencerminkan perbedaan sumber stres antar kelompok usia yang mungkin tidak tertangkap dalam uji statistik namun tampak dalam dinamika kerja sehari-hari.

Faktor umur tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada penelitian ini, sejalan dengan penelitian oleh Siagian (2024), Adiba (2022), Maharani (2024), dan Awalia (2021), yang semuanya menunjukkan $p\text{-value} > 0,05$. Namun, beberapa teori menyebutkan bahwa usia dapat memengaruhi toleransi terhadap stres karena adanya penurunan kapasitas kognitif dan fisik seiring bertambahnya umur. Saputri (2024) menyatakan bahwa pekerja lanjut usia cenderung lebih rentan terhadap stres karena penurunan fungsi visual, kognitif, dan daya tahan tubuh. Di sisi lain, Fitri (2013) justru menemukan adanya hubungan bermakna antara umur dan stres kerja, karena pengalaman kerja yang lebih banyak pada usia lanjut dianggap meningkatkan kemampuan manajemen stres.

Masa Kerja

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara masa kerja dan stres kerja. Pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun mengaku mengalami kejenuhan akibat rutinitas yang monoton dan kurangnya penyegaran tugas. Beberapa menyebutkan bahwa promosi jabatan yang lambat atau tidak jelas menjadi penyebab utama hilangnya motivasi. Observasi juga menunjukkan bahwa mereka sering mendapat tanggung jawab tambahan karena dianggap lebih berpengalaman, namun tanpa kompensasi atau apresiasi yang memadai. Hal ini sejalan dengan hasil analisis statistik yang menunjukkan hubungan signifikan antara masa kerja dengan tingkat stres kerja.

Secara psikologis, masa kerja yang panjang tanpa variasi tugas atau perkembangan karier dapat menimbulkan *boreout*, yaitu kelelahan mental karena monoton dan kurangnya tantangan. Selain itu, kondisi ini berkaitan dengan penurunan kadar dopamin dan serotonin yang berperan dalam suasana hati dan motivasi. Ketika pekerjaan tidak lagi memberikan stimulasi positif, pekerja mengalami demotivasi dan stres akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan kerja.

Temuan ini diperkuat oleh Fitri (2013), Siagian (2024), dan Adiba (2022), yang semuanya melaporkan $p\text{-value} < 0,05$. Masa kerja yang panjang dapat menyebabkan akumulasi beban kerja, kejenuhan, dan tekanan psikologis, terutama jika tidak dibarengi dengan rotasi tugas atau pembaruan motivasi kerja. Pegawai dengan masa kerja panjang cenderung mengalami stres karena pekerjaan yang monoton dan beban tanggung jawab yang semakin meningkat. Sebaliknya, penelitian Maharani (2024) menyatakan tidak ada hubungan bermakna antara masa kerja dan stres kerja, kemungkinan karena perbedaan konteks industri atau manajemen sumber daya manusia di tempat penelitian tersebut.

Kebisingan

Kebisingan terbukti berhubungan signifikan dengan stres kerja. Observasi lapangan menunjukkan bahwa beberapa ruang kerja, terutama yang dekat dengan jalan raya atau area parkir, menerima paparan suara kendaraan bermotor secara konstan. Ruangan pelayanan juga rentan terhadap gangguan suara dari pegawai dan pengunjung yang lalu-lalang. Meskipun secara teknis masih dalam ambang batas aman, suara-suara ini tetap dianggap mengganggu konsentrasi dan meningkatkan ketegangan emosional, khususnya pada pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaan administratif yang membutuhkan fokus tinggi.

Secara psikofisiologis, paparan kebisingan kronis dapat memicu aktivasi aksis hipotalamus pituitari adrenal (HPA axis) yang berperan dalam respons stres tubuh. Aktivasi aksis ini meningkatkan pelepasan hormon stres seperti kortisol, yang dalam jangka panjang dapat menyebabkan gangguan tidur, hipertensi, dan kelelahan kronis (Selye, dalam Kurniawidjaja, 2020). Selain itu, kebisingan juga mengganggu kerja sistem limbik, yaitu bagian otak yang mengatur emosi, sehingga memperbesar kemungkinan iritabilitas dan gangguan konsentrasi.

Temuan ini diperkuat oleh Wandani (2017), Siagian (2024), dan Ridwan (2017), yang juga melaporkan bahwa paparan suara yang terus-menerus dan melebihi ambang batas dapat menyebabkan ketegangan dan gangguan konsentrasi. Meskipun kebisingan di lingkungan BNN NTT masih dalam batas toleransi paparan harian (tidak melebihi 85 dBA), persepsi terhadap suara tersebut tetap memicu reaksi stres. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi kebisingan, bukan hanya nilai ukurannya, memiliki peran penting dalam menimbulkan stres kerja.

Pencahayaan

Pencahayaan memiliki hubungan signifikan terhadap stres kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa ruang kerja, khususnya bagian umum dan administrasi, memiliki pencahayaan minim akibat posisi bangunan yang tertutup serta tidak berfungsinya beberapa lampu ruangan. Banyak pegawai mengeluhkan kelelahan mata dan sakit kepala setelah bekerja dalam waktu lama. Kurangnya cahaya alami di beberapa ruang juga memperkuat kesan lingkungan kerja yang suram dan menambah beban psikologis. Ini memperkuat temuan bahwa pencahayaan yang tidak memenuhi syarat berkontribusi signifikan terhadap stres kerja.

Dari perspektif fisiologis, pencahayaan yang buruk mengganggu ritme sirkadian, yaitu jam biologis tubuh yang mengatur siklus tidur dan kewaspadaan. Gangguan pada ritme ini dapat menyebabkan gangguan tidur, kelelahan, dan fluktuasi suasana hati (WHO, 2018). Selain itu, kekurangan pencahayaan menyebabkan peningkatan aktivitas sistem saraf simpatis, memicu reaksi stres jangka panjang karena tubuh terus berada dalam kondisi "siaga" (hypervigilance). Kondisi ini berkontribusi terhadap peningkatan denyut jantung, tekanan darah, dan kelelahan psikologis.

Penelitian Wandani (2017) dan Siagian (2024) menguatkan temuan ini, yang menyatakan bahwa pencahayaan yang tidak memadai dapat menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kesalahan, dan menimbulkan kelelahan mata. Kurangnya pencahayaan juga menurunkan keselamatan kerja dan menambah beban visual pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada stres.

Suhu Ruangan

Suhu ruangan juga menunjukkan hubungan signifikan dengan stres kerja. Observasi menunjukkan beberapa ruang kerja tidak memiliki AC atau ventilasi memadai, menyebabkan ruangan menjadi pengap, panas, dan tidak nyaman, terutama pada musim kemarau.

Secara fisiologis, suhu ekstrem memengaruhi sistem saraf otonom, memicu peningkatan denyut jantung, tekanan darah, dan suhu tubuh inti. Ketika tubuh berusaha beradaptasi, energi digunakan untuk menjaga homeostasis, sehingga kapasitas untuk berkonsentrasi dan mengelola stres menurun. Suhu yang panas mempercepat kelelahan fisik dan meningkatkan iritabilitas, sedangkan suhu yang terlalu dingin dapat mengganggu kerja otot dan kognisi (Kurniawidjaja, 2020).

Penelitian Wandani (2017) dan Siagian (2024) juga menyatakan bahwa suhu kerja yang tidak memenuhi standar ergonomi dapat memicu stres dan menurunkan produktivitas. Meskipun hasil kuantitatif menunjukkan stres berat juga muncul di ruang dengan suhu yang memenuhi syarat, persepsi individu terhadap kenyamanan termal tetap memainkan peran penting dalam pembentukan stres.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, stres kerja pegawai di BNN Provinsi NTT dan jajarannya berhubungan signifikan dengan kebisingan, pencahayaan, suhu ruangan, dan masa kerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman serta masa kerja yang panjang tanpa pengembangan diri turut meningkatkan stres. Sebaliknya, jenis kelamin, usia, dan pendidikan tidak menunjukkan hubungan bermakna. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen memperbaiki kondisi lingkungan kerja, membagi tugas secara adil, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan karir bagi pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor psikososial seperti beban kerja mental dan dukungan sosial untuk pemahaman yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, H. & Bahri, S., 2022. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang.
- Awalia, M.J., 2021. Hubungan Umur dan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom.
- Fitri, A.M., 2013. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank BMT.
- International Labour Organization (ILO), 2018. World Statistics on Occupational Accidents and Diseases. Geneva: ILO.
- Kurniawidjaja, L.M., 2020. Manajemen Kesehatan Kerja. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Kurniawidjaja, L.M., 2022. Kesehatan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja. Jakarta: UI Press.
- Maharani, A., 2024. Dampak Faktor Individu dan Pekerjaan terhadap Tingkat Stres Kerja di Perusahaan Makanan dan Minuman.
- Moningga, P.U., 2024. Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bitung.

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.
- Ridwan, M., 2017. Hubungan Pencahayaan dan Kebisingan dengan Stres Kerja pada Pekerja Laundry PT. Sandang Asia Maju Abadi.
- Sahadewa, P., 2024. Stres Kerja di Era Modern. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Saputri, R., 2024. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja Pegawai.
- Siagian, P.S., 2024. Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen.
- Wandani, D.T., 2017. Hubungan Pencahayaan, Kebisingan, dan Suhu Udara dengan Terjadinya Stres Kerja pada Pekerja PT. Tofico Pelabuhan Perikanan Samudera.
- World Health Organization (WHO), 2018. Global Strategy on Occupational Health for All. Geneva: WHO.