

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT.Graha Bintang Sumaindo

Olympic Furniture Group merupakan grup perusahaan manufaktur furnitur di Indonesia yang menaungi berbagai merek furnitur, dengan perusahaan induk utama yaitu PT. Graha Multi Bintang. Grup ini dikenal memproduksi furnitur berbahan kayu olahan maupun plastik melalui beberapa lini dan anak usaha.

Sementara itu, PT. Graha Bintang Sumaindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri plastic. PT Graha Bintang Sumaindo tercatat sebagai anak perusahaan resmi maupun bagian struktural dari *Olympic Furniture Group* atau PT. Graha Multi Bintang, terdapat indikasi keterkaitan bisnis dalam sektor produksi furnitur plastik, khususnya yang berkaitan dengan merek *Olymplast*, yang dikenal sebagai lini furnitur plastik yang berasosiasi dengan *Olympic*.

PT Graha Bintang Sumaindo adalah sebuah perseroan terbatas (PT) yang terdaftar secara resmi di Indonesia dengan nomor pendaftaran resmi di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (AHU) Kementerian Hukum dan HAM RI dengan nomor registrasi 1220278. Perusahaan ini beralamat di Jalan Ir. Sutami, kawasan pergudangan di Makassar dan bergerak di industri polimer, plastik,

dan karet, terutama yang terkait dengan produksi furnitur berbahan plastik.

Salah satu tonggak utama dalam sejarah operasional PT. Graha Bintang Sumaindo adalah pembukaan pabrik injeksi plastik di Makassar pada 16 Oktober 2022. Pabrik ini merupakan fasilitas produksi ketiga setelah pabrik-pabrik di Lamongan dan Palembang, yang fokus memproduksi furnitur plastik dan produk houseware dengan merek *Olymplast* — lini yang dikenal luas di pasar furnitur plastik dan memiliki keterkaitan dengan merek furnitur *Olympic*.

Pendirian pabrik ini disambut oleh pemerintah setempat (termasuk Wali Kota Makassar) yang berharap keberadaannya dapat memberikan dampak positif bagi ekonomi lokal, antara lain dengan membuka peluang kerja bagi masyarakat setempat dan menyerap limbah plastik melalui kerja sama dengan bank sampah yang mengumpulkan bahan baku daur ulang.

2. Letak Geografis

PT. Graha Bintang Sumaindo berlokasi di Jl. Ir. Sutami No. 28, Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Berada di bagian selatan kota Makassar, di sekitar kawasan pergudangan dan industri ringan di Kecamatan Tamalanrea.

Lokasi ini strategis karena dekat dengan akses jalan utama dan area industri lain di Makassar, sehingga memudahkan distribusi dan operasional pabrik. Lokasi perusahaan berada di kawasan

industri, batasnya lebih didominasi oleh bangunan gudang, pabrik, dan jalan akses logistik dibandingkan batas alam seperti sungai atau pegunungan.

Adapun batas wilayah sekitarnya secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara: kawasan pergudangan dan industri di wilayah Tamalanrea.
- b. Sebelah selatan: akses utama Jalan Ir. Sutami yang terhubung ke pusat Kota Makassar.
- c. Sebelah timur: area industri serta lahan pergudangan lainnya.
- d. Sebelah barat: permukiman warga dan fasilitas penunjang industri di Kelurahan Bira.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan furnitur yang professional sehingga terpercaya dan terpilih serta membanggakan maupun berkesinambungan dari generasi ke generasi.

b. Misi

Memberikan kenyamanan dan kepuasan kerjasama dalam bisnis furnitur serta memfasilitasi kesejahteraan bagi karyawan maupun pemegang saham selanjutnya melestarikan keunggulan kompetitif industry furnitur Olympic secara berkelanjutan.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Graha Bintang Sumaindo, Makassar. Penelitian ini dimulai pada tanggal 27 Januari sampai dengan 21 Februari 2026, dengan jumlah sampel sebanyak 70 karyawan tetap bagian *office*. Teknik pengambilan data dan informasi dilakukan dengan membagikan kuesioner. Berdasarkan data yang diperoleh dari pengumpulan serta pengolahan data, maka hasil yang didapatkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Adapun distribusi karakteristik responden sebagai berikut:

a. Usia

Tabel 5. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia Karyawan Bagian
Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar
Tahun 2026

Usia	n	%
20-29 Tahun	55	78,6
30-39 Tahun	13	18,6
40-49 Tahun	2	2,9
Total	70	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan table 5.1 menunjukkan bahwa dari 70 responden, yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 55 orang (78,6%), yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 13 orang (18,6%) dan yang berusia antara 40-49 tahun sebanyak 2 orang (2,9%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 5. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang
Sumaindo Makassar Tahun 2026

Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	59	84,3
Perempuan	11	15,7
Total	70	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan table 5.2 menunjukkan bahwa dari 70 responden, yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 59 orang (84,3%), dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 11 orang (15,7%).

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 5. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo
Makassar Tahun 2026

Pendidikan Terakhir	n	%
SMA	14	20
S1	52	74,3
D3	4	5,7
Total	70	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan bahwa dari 70 responden, yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 52 orang (74,3%). Kemudian, responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 orang (20%), dan responden pendidikan D3 paling sedikit sebanyak 4 orang (5,7%).

2. Analisis Univariat

Analisis ini digunakan untuk menghasilkan setiap variable secara deskriptif. Analisis ini dapat bertujuan untuk mengetahui frekuensi dari setiap variable.

a. Stress Kerja

Tabel 5. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026

Stress Kerja	n	%
Sedang	15	21,4
Berat	55	78,6
Total	70	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Stress Kerja yang terjadi pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden terdapat responden yang mengalami Stress Berat yaitu sebanyak 55 orang (78,6%). Sementara itu, responden yang mengalami Stress Sedang tercatat sebanyak 15 orang (21,4%).

b. Beban Kerja

Tabel 5. 5
Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026

Beban Kerja	n	%
Ringan	15	21,4
Berat	55	78,6
Total	70	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Beban Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden, terdapat responden yang memiliki Beban Kerja Berat yaitu sebanyak 55 orang (78,6%). Sementara itu, responden yang memiliki Beban Kerja Ringan tercatat sebanyak 15 orang (21,4%).

c. Komunikasi Interpersonal

Tabel 5. 6
Distribusi Responden Berdasarkan Komunikasi
Interpersonal Pada Karyawan Bagian Office di
PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar
Tahun 2026

Komunikasi Interpersonal	n	%
Kurang	1	1,4
Cukup	69	98,6
Total	70	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Komunikasi Interpersonal pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden, terdapat responden yang memiliki Komunikasi interpersonal Cukup yaitu sebanyak 69 orang (98,6%). Sementara itu, responden yang memiliki Komunikasi interpersonal Kurang tercatat hanya sebanyak 1 orang (1,4%).

d. Kelelahan Kerja

Tabel 5. 7
Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Pada
Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo
Makassar Tahun 2026

Kelelahan Kerja	n	%
Rendah	6	8,6
Tinggi	64	91,4
Total	70	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.7 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Kelelahan Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden, terdapat responden yang mengalami Kelelahan Kerja Tinggi yaitu sebanyak 64 orang (91,4%). Sementara itu, responden yang mengalami Kelelahan Kerja Rendah tercatat sebanyak 6 orang (8,6%).

e. Kepuasan Kerja

Tabel 5. 8
Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pada
Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang Sumaindo
Makassar Tahun 2026

Kepuasan Kerja	n	%
Rendah	45	64,3
Tinggi	25	35,7
Total	70	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.8 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Kepuasan Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo diketahui bahwa dari total 70 responden, terdapat responden yang memiliki Kepuasan

Kerja Rendah yaitu sebanyak 45 orang (64,3%). Sementara itu, responden yang memiliki Kepuasan Kerja Tinggi tercatat sebanyak 25 orang (35,7%).

3. Analisis Bivariat

Adapun hasil analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja

Tabel 5. 9
Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada
Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang
Sumaindo Makassar Tahun 2026

Beban kerja	Stress kerja				Total		P Value
	Sedang		Berat				
	n	%	n	%	n	%	0,048
Ringan	6	8,6	9	12,9	15	100	
Berat	9	12,9	46	65,7	55	100	
Total	15	21,4	55	78,6	70	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 15 yang memiliki beban kerja ringan, terdapat yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 6 orang (8,6%) dan stress kerja berat sebanyak 9 orang (12,9%). Sementara itu, dari 55 yang memiliki beban kerja berat, terdapat yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 9 orang (12,9%) dan stress kerja berat sebanyak 46 orang (65,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p\text{ value}=0,048$ dimana nilai $p\text{ value} < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa ada hubungan antara Beban

Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo.

b. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja

Tabel 5. 10
Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja
Pada Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang
Sumaindo Makassar Tahun 2026

Kominikasi Interpersonal	Stress kerja				Total		P Value
	Sedang		Berat				
	n	%	n	%	n	%	0,054
Kurang	1	1,4	0	0	1	100	
Cukup	14	20	55	78,6	69	100	
Total	15	21,4	55	78,6	70	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan bahwa 1 yang memiliki komunikasi interpersonal kurang. Terdapat yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 1 orang (1,4%) dan tidak terdapat (0%) yang berada pada stress kerja berat. Sementara itu, dari 69 yang memiliki komunikasi interpersonal cukup, terdapat yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 14 orang (20%) dan stress kerja berat sebanyak 55 orang (78,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p value*=0,054 dimana nilai *p value* > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya bahwa tidak ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT. Graha Bintang Sumaindo.

c. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja

Tabel 5. 11
Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja Pada
Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang
Sumaindo Makassar Tahun 2026

Kelelahan Kerja	Stress kerja				Total		<i>P Value</i>
	Sedang		Berat				
	n	%	n	%	n	%	0,000
Rendah	6	8,6	0	0	6	100	
Tinggi	9	12,9	55	78,6	64	100	
Total	15	21,4	55	78,6	70	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 6 yang memiliki Kelelahan Kerja Rendah, terdapat responden dengan Stress kerja Sedang yaitu sebanyak 6 orang (8,6%) dan tidak ada (0%) yang berada pada Stress kerja Berat. Sementara itu, dari 64 yang memiliki Kelelahan Kerja Tinggi, terdapat yang mengalami Stress kerja Berat sebanyak 55 orang (78,6%) dan Stress kerja Sedang sebanyak 9 orang (12,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p value*=0,000 dimana nilai *p value* < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT. Graha Bintang Sumaindo.

d. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja

Tabel 5. 12
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja Pada
Karyawan Bagian Office di PT.Graha Bintang
Sumaindo Makassar Tahun 2026

Kepuasan Kerja	Stress kerja				Total		P Value
	Sedang		Berat		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	1	1,4	44	62,9	45	100	0,000
Tinggi	14	20	11	15,7	25	100	
Total	15	21,4	55	78,6	70	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 45 yang memiliki Kepuasan Kerja Rendah, terdapat yang memiliki Stress kerja Berat yaitu sebanyak 44 orang (62,9%) dan Stress kerja Sedang sebanyak 1 orang (1,4%). Sementara itu, dari 25 yang memiliki Kepuasan Kerja Tinggi, terdapat yang memiliki Stress kerja Sedang sebanyak 14 orang (20%) dan Stress kerja Berat sebanyak 11 orang (15,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p\ value=0,000$ dimana nilai $p\ value < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo.

C. Pembahasan

1. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian *office* di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian *office* di PT. Graha Bintang Sumaindo. Data menunjukkan bahwa dari 55 yang memiliki beban kerja berat, mayoritas yaitu sebanyak 65,7% mengalami stres kerja kategori berat. Sebaliknya, pada responden dengan beban kerja ringan, jumlah karyawan yang mengalami stres berat jauh lebih sedikit, yaitu hanya 12,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin berat beban tugas yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula risiko mereka untuk mengalami stres kerja.

Dari pengamatan dan hasil *statistic* kuesioner yang dijawab oleh responden menunjukkan bahwa tingginya beban tugas yang tidak sebanding dengan kapasitas kerja harian mereka. Tekanan volume pekerjaan yang berlebihan menjadi faktor pendorong utama munculnya ketegangan mental, sedangkan mereka yang memiliki beban kerja ringan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah atau sedang.

Secara psikologis, stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dengan kemampuan serta sumber daya yang dimiliki karyawan. Pada kelompok dengan beban kerja berat, karyawan seringkali dihadapkan pada volume pekerjaan

yang melebihi durasi waktu normal atau kompleksitas tugas yang menguras energi mental secara terus-menerus. Kondisi ini memicu respons perlawanan pada tubuh ketika beban tersebut tidak kunjung berkurang, hormon kortisol hormon stress tetap tinggi, yang akhirnya memanifestasikan dirinya sebagai stres kerja kategori berat pada mayoritas responden 65,7%.

Bagi karyawan bagian *office*, beban kerja berat biasanya tidak hanya berupa fisik, tetapi juga tekanan kognitif seperti tenggat waktu yang ketat, ketelitian tinggi, dan tanggung jawab administratif yang menumpuk. Data yang menunjukkan bahwa 46 orang mengalami stres berat mengindikasikan adanya efek kumulatif: semakin lama seseorang berada di bawah tekanan beban kerja yang tinggi tanpa pemulihan yang cukup, maka daya tahan mentalnya akan semakin terkikis. Sebaliknya, pada responden dengan beban kerja ringan, mereka memiliki ruang untuk bernapas dan kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka, sehingga hanya 12,9% yang merasakan stres berat yang kemungkinan besar dipicu oleh faktor di luar pekerjaan atau masalah interpersonal.

Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa beban kerja adalah prediktor utama kesehatan mental di lingkungan korporat. Di PT. Graha Bintang Sumaindo, beban kerja berfungsi sebagai stimulus yang secara langsung menekan keseimbangan emosional karyawan. Tingginya angka stres pada beban kerja berat

membuktikan bahwa lingkungan kerja tersebut menuntut pengeluaran energi yang tidak sebanding dengan waktu istirahat atau dukungan yang tersedia. Oleh karena itu, hubungan ini bersifat *linear*: setiap peningkatan beban tugas yang tidak dikelola dengan baik akan secara otomatis meningkatkan risiko ketegangan psikis atau *burnout*.

Menurut psikolog terkenal, Dr. Arnold B. Bakker dan Dr. Evangelia Demerouti (2020) dari Universitas Erasmus Rotterdam, mendefinisikan stres kerja sebagai fenomena yang muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan (misalnya, beban kerja berlebihan, tekanan waktu, atau ketidakjelasan peran) dan sumber daya yang tersedia bagi individu (seperti dukungan interpersonal, otonomi, atau kemampuan pelatihan). Disfungsi ini menyebabkan penurunan dalam bentuk kelelahan psikologis dan fisiologis, erosi motivasi, dan potensi peningkatan morbiditas jangka panjang, seperti kelelahan atau gangguan kesehatan mental yang memburuk (Britt *et al.*, 2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh (Marfu'ah *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa hasil analisis stres kerja yang telah dilakukan peneliti mayoritas responden mengalami stres kerja kategori tinggi yaitu sebanyak 35 pegawai (32,7%). Stres kerja yang dialami oleh pegawai di PT X mengakibatkan berbagai gangguan seperti kecemasan, mudah marah, takut bersalah, atau

mengalami kelelahan fisik seperti sakit kepala. Stres kerja dapat mengakibatkan menurunnya kemauan kerja, kecemasan dan frustrasi.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh (Hapsari *et al.*, 2023) mengemukakan pada penelitiannya bahwa beban kerja mental dan stres kerja, didapatkan hasil berupa nilai p sebesar 0,002 ($p\text{-value} < \alpha (0,05)$), yang mana menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Adapun kekuatan hubungan yang dilihat dari koefisien korelasi mendapat nilai positif sebesar 0,398 yang bermakna hubungan yang searah dan cukup kuat. Maka dikatakan hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi beban kerja mental, maka semakin tinggi pula potensi mengalami stres kerja pada pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta.

2. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

Manusia pada dasarnya berfungsi sebagai individu dan sosial. Setiap orang memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari orang lain. Karena itu, manusia disebut sebagai makhluk sosial karena setiap orang pasti berinteraksi dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Orang yang kesulitan berkomunikasi atau berinteraksi cenderung terisolasi dari lingkungannya. Oleh karena itu, setiap orang harus mampu

menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya agar dapat berhasil dalam interaksi sosial. Seringkali, penyesuaian dan interaksi sosial ini menjadi keharusan mutlak yang harus dilakukan (Mataputun & Saud, 2020).

Komunikasi intrapersonal suatu proses komunikasi yang terjadi di dalam diri seseorang, yang mencakup berbagai aktivitas kognitif dan verbal, seperti berbicara kepada diri sendiri dan mengamati dan memberikan makna (secara intelektual dan emosional) terhadap lingkungan di sekitar seseorang. Dengan kata lain, komunikasi intrapersonal adalah dasar tempat pemrosesan intuisi terjadi (Kustiawan *et al.*, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 69 yang memiliki komunikasi interpersonal dalam kategori cukup, sebagian besar tetap mengalami stres kerja berat yaitu sebanyak 78,6%. Hal ini memberikan gambaran bahwa kualitas interaksi antarindividu di kantor bukan merupakan faktor utama yang memicu timbulnya stres kerja pada subjek penelitian ini. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penyebab stres lebih didominasi oleh faktor internal pekerjaan itu sendiri atau struktur organisasi, bukan karena adanya hambatan dalam interaksi sosial antar rekan kerja.

Meskipun komunikasi interpersonal berada pada kategori cukup, tingginya angka stres berat 78,6% menunjukkan bahwa faktor instrinsik pekerjaan memiliki bobot pengaruh yang jauh lebih besar.

Dalam konteks ini, stres kerja kemungkinan besar bersumber dari aspek teknis seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang tidak realistis, atau kurangnya kejelasan peran. Ketika tekanan pekerjaan sudah melewati ambang batas toleransi individu, dukungan sosial melalui komunikasi interpersonal hanya berfungsi sebagai pereda yang tidak mampu menyelesaikan akar permasalahan utamanya.

Secara teoritis, komunikasi yang baik memang dapat menjadi faktor pelindung. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pada subjek tersebut, komunikasi interpersonal hanya berperan sebagai elemen pendukung fungsional, bukan elemen penyembuh. Hubungan rekan kerja yang harmonis mungkin membuat suasana kantor terasa nyaman, namun hal itu tidak mengurangi jumlah tumpukan berkas di meja atau tanggung jawab besar yang harus dipikul. Artinya, stres kerja di sini berhubungan langsung dengan apa yang dikerjakan, bukan dengan siapa mereka bekerja.

Kondisi ini juga bisa dipengaruhi oleh struktur organisasi yang mungkin sangat kaku atau menuntut produktivitas tinggi tanpa kompromi. Dalam lingkungan seperti ini, komunikasi antar rekan kerja cenderung bersifat administratif dan terbatas pada koordinasi tugas, bukan dukungan emosional yang mendalam. Akibatnya, meskipun interaksi sosial berjalan lancar (kategori cukup), tekanan dari sistem kerja tetap menekan psikis karyawan secara langsung.

Hal ini menegaskan bahwa untuk menurunkan tingkat stres pada responden ini, perbaikan tidak bisa hanya dilakukan melalui kegiatan sosial atau *team building*, melainkan harus melalui restrukturisasi beban kerja.

Kemampuan individu dalam mengelola stres juga menjadi faktor yang lebih dominan. Setiap karyawan memiliki tingkat ketahanan psikologis yang berbeda-beda. Ada individu yang tetap tenang dan stabil meskipun berada dalam lingkungan komunikasi yang kurang harmonis. Sebaliknya, ada pula yang mudah mengalami stres walaupun berada dalam tim dengan komunikasi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal individu lebih berpengaruh dibandingkan faktor komunikasi interpersonal.

Stres kerja seringkali berkaitan dengan faktor eksternal di luar organisasi, seperti masalah keluarga, kondisi ekonomi, atau kesehatan pribadi. Dalam konteks ini, komunikasi interpersonal di tempat kerja tidak memiliki hubungan langsung dengan munculnya stres karena sumber tekanannya berasal dari luar lingkungan kerja.

Maka komunikasi interpersonal bukanlah variabel yang secara langsung menentukan tingkat stres kerja karyawan. Stres kerja lebih erat kaitannya dengan beban kerja, sistem organisasi, faktor individu, serta kondisi eksternal. Oleh karena itu, dalam situasi tertentu, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan stres kerja.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yunita *et al.*, 2020) bahwa komunikasi interpersonal secara rata-rata subjek penelitian dapat dinyatakan dalam taraf cukup baik. Sedangkan stres kerja mean hipotetiknya 125 dan mean empiriknya 183,03 dari hasil perbandingan antara mean hipotetik dan mean empirik menunjukkan bahwa secara rata-rata subjek penelitian memiliki stress kerja yang lebih tinggi.

3. Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

Kelelahan kerja (*occupational fatigue*) sebagai suatu pola keadaan yang secara umum dialami oleh setiap individu ketika mereka tidak lagi sanggup atau memiliki keterbatasan kapasitas untuk melanjutkan kegiatan secara efektif. Kelelahan kerja adalah fenomena yang kompleks yang timbul dari faktor biologis terkait proses kerja itu sendiri, namun juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Contoh dari faktor internal yang memicu kelelahan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak memadai (tidak kondusif), sementara faktor eksternal utamanya mencakup berbagai jenis masalah psikososial yang dihadapi oleh pekerja (Sesrianty & Marni, 2021).

Kelelahan kerja (*occupational fatigue*) merupakan isu yang lazim ditemui pada pekerja dan menjadi permasalahan umum di

lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga kesehatan dan kinerja tenaga kerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan kelelahan sebagai elemen penting (Agustin *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Kelelahan fisik dan psikis yang ekstrem menjadi penyebab paling signifikan terhadap tingginya tingkat stres karyawan. Data menunjukkan korelasi yang sangat kuat, di mana dari 64 yang merasakan kelelahan kerja tinggi, terdapat 78,6% yang berada pada tingkat stres berat. Sebaliknya, tidak ada satu pun responden dengan kelelahan rendah yang mengalami stres berat, yang membuktikan bahwa terkurasnya energi karyawan secara terus-menerus adalah pemicu langsung dari kondisi stres tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa kondisi fisik dan mental yang terkuras akibat kelelahan merupakan faktor pemicu dominan terhadap tingginya tingkat stres karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.

Kelelahan kerja atau *job burnout* bukan sekadar rasa kantuk biasa, melainkan kondisi terkurasnya sumber daya energi individu secara kronis. Ketika 78,6% responden dengan kelelahan tinggi juga mengalami stres berat, hal ini menunjukkan bahwa tubuh dan pikiran mereka sudah mencapai titik jenuh (*breaking point*). Kelelahan fisik yang ekstrem menurunkan ambang toleransi seseorang terhadap tekanan; tugas yang biasanya terasa mudah akan berubah menjadi

beban mental yang berat, yang kemudian memicu respons stres yang intens dan berkelanjutan.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui siklus umpan balik negatif antara kondisi fisiologis dan psikologis. Responden yang mengalami kelelahan kerja tinggi biasanya kehilangan kemampuan untuk melakukan regulasi emosi dengan baik. Akibatnya, mereka merasa kehilangan kendali atas pekerjaan mereka, yang merupakan pemicu utama stres berat. Tingginya angka 55 orang dalam kategori ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja berfungsi sebagai jalan menuju gangguan stres yang lebih sistemik, di mana rasa lelah yang tidak teratasi berubah menjadi perasaan tertekan yang permanen.

Korelasi kuat ini juga menandakan adanya kegagalan dalam mekanisme pemulihan karyawan. Stres kerja berat muncul ketika tuntutan pekerjaan terus mengalir sementara cadangan energi (kelelahan tinggi) tidak sempat diisi ulang. Dalam kondisi lelah yang luar biasa, fungsi kognitif seperti konsentrasi dan pengambilan keputusan menurun, sehingga karyawan merasa semakin tidak kompeten dalam menyelesaikan tugasnya. Perasaan tidak berdaya inilah yang mengunci karyawan dalam tingkat stres berat, menciptakan kaitan yang nyaris tak terpisahkan antara rasa lelah yang kronis dengan tekanan mental yang hebat.

Secara konseptual, stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau sumber

daya yang dimiliki. Apabila kondisi ini terjadi dalam jangka panjang tanpa adanya pemulihan yang memadai, maka stres akan berkembang menjadi kelelahan kerja. Dengan kata lain, stres kerja yang kronis merupakan salah satu penyebab utama munculnya kelelahan kerja.

Hubungan antara stres kerja dan kelelahan kerja umumnya bersifat positif. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya kelelahan kerja. Stres yang terjadi sesekali mungkin masih dapat diatasi melalui mekanisme coping, tetapi ketika tekanan bersifat intens, berkepanjangan, dan tanpa dukungan organisasi, maka energi fisik dan mental karyawan akan terkuras secara perlahan.

Secara praktis, karyawan yang mengalami stres tinggi sering menunjukkan gejala seperti sulit berkonsentrasi, mudah tersinggung, gangguan tidur, serta penurunan motivasi. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka akan berkembang menjadi kelelahan kerja yang lebih serius, yang berdampak pada penurunan kinerja, absensi meningkat, bahkan risiko masalah kesehatan fisik dan mental.

Sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Andarini pada pekerja uni *weaving loom* PT.X. hasil analisis menyatakan bahwa mayoritas pekerja mengalami stres kerja ringan (69,5%). Distribusi frekuensi kelelahan subyektif yang dialami oleh tenaga kerja wanita unit weaving adalah 52,6% mengalami kelelahan kerja ringan, 28,4%

pekerja mengalami kelelahan sedang dan 19% pekerja mengalami kelelahan berat. *P value* yang didapatkan dari uji *chi-square* sebesar 0,00 ($p < 0,05$) OR= 4,22 dan 9,65. Hal tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yg signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Hubungan positif memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja seorang pekerja, maka semakin berat tingkat kelelahan kerja yang dialaminya (Agustin *et al.*, 2021).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Marikar & Shaleh, 2025) yang hasilnya menunjukkan bahwa Kelelahan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja kru film dengan nilai *t* sebesar 2,733 dan *p* sebesar 0,006, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui efikasi diri tidak signifikan dengan nilai *t* sebesar -0,120 dan *p* sebesar 0,904. Stres kerja, di sisi lain, tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai *t* sebesar 0,318 dan *p* sebesar 0,751, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui efikasi diri dengan nilai *t* sebesar 5,590 dan $p < 0,001$.

4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan bagian office di PT.Graha Bintang Sumaindo Makassar Tahun 2026.

Kepuasan kerja sebagai respons afektif yang mendukung atau tidak mendukung di dalam diri karyawan, yang terkait erat dengan lingkungan kerja mereka dan keadaan internal mereka

sendiri. Secara umum, kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaan dan peran mereka, termasuk interaksi mereka dengan rekan kerja dan atasan. Tingkat kepuasan kerja akan berbeda-beda pada setiap orang karena masing-masing individu memiliki sistem nilai-nilai yang dianut dan berlaku pada dirinya sendiri (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Diketahui bahwa dari 45 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, sebanyak 62,9% mengalami stres kerja berat. Sementara itu, bagi 25 responden yang merasa memiliki kepuasan kerja tinggi, hanya 15,7% yang mengalami stres berat, sedangkan sisanya mengalami stres sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai penyeimbang; ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, beban mental yang dirasakan cenderung lebih ringan sehingga tingkat stres dapat ditekan.

Tingginya angka stres berat 62,9% pada responden dengan kepuasan kerja rendah menunjukkan bahwa ketika seseorang tidak merasa dihargai, tidak menyukai jenis pekerjaannya, atau merasa kompensasinya tidak adil, setiap beban tugas akan dirasakan sebagai ancaman. Tanpa adanya rasa puas, karyawan kehilangan motivasi intrinsik untuk menghadapi tantangan. Akibatnya, tekanan kecil sekalipun akan diakumulasikan sebagai beban mental yang

berat karena tidak ada masalah psikologis yang mereka rasakan dari pekerjaan tersebut.

Sebaliknya, pada kelompok dengan kepuasan kerja tinggi, hanya 15,7% yang mengalami stres berat. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja menciptakan rasa memiliki *sense of belonging* dan kebermanfaatan. Karyawan yang puas cenderung memiliki toleransi stres yang lebih tinggi; mereka melihat tantangan sebagai bagian dari proses pencapaian, bukan sekadar beban. Rasa bahagia dan bangga terhadap pekerjaan mampu menetralkan hormon stres, sehingga meskipun mereka bekerja keras, dampaknya lebih banyak bermanifestasi sebagai stres kategori sedang yang masih dapat dikelola *eustress*.

Secara psikologis, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa kebutuhan, harapan, dan nilai-nilainya terpenuhi melalui pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan imbalan yang adil, memiliki kesempatan berkembang, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka cenderung mengalami kondisi emosional yang positif. Kondisi ini berfungsi sebagai penyangga terhadap tekanan kerja, sehingga tuntutan pekerjaan tidak mudah berkembang menjadi stres.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), yaitu ketika terdapat kesenjangan antara harapan karyawan dengan realitas

yang mereka terima di tempat kerja. Semakin besar kesenjangan tersebut, semakin rendah kepuasan kerja dan semakin tinggi potensi stres yang muncul. Selain itu, dalam perspektif keseimbangan tuntutan dan sumber daya (*job demands–resources*), kepuasan kerja sering muncul ketika sumber daya (dukungan, penghargaan, otonomi) memadai untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan. Jika sumber daya kurang, maka tekanan meningkat dan memicu stres.

Dalam praktik organisasi, hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja juga terlihat pada indikator perilaku. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan (*engagement*) yang lebih baik, sehingga mampu mengelola tekanan kerja secara adaptif. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas lebih mudah mengalami kelelahan emosional, konflik, penurunan produktivitas, hingga keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fauziek & Yanuar, 2021) mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi, Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan perlu

memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat Stres Kerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan respon efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai akibat dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian di PT. Graha Bintang Sumaindo, peneliti menyadari adanya beberapa kendala yang membatasi kesempurnaan hasil penelitian ini. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Peneliti mengalami kesulitan dalam menemui responden secara konsisten dikarenakan adanya sistem kerja *shifting* dan penugasan karyawan di berbagai kantor cabang yang berbeda. Hal ini menyebabkan pengumpulan data primer memerlukan waktu lebih lama karena tidak semua responden berada di lokasi yang sama pada waktu yang telah ditentukan.
2. Terdapat hambatan komunikasi dengan pembimbing lapangan yang berperan sebagai penghubung antara peneliti dan responden. Sulitnya menghubungi pihak terkait menghambat proses mobilisasi responden dan distribusi instrumen penelitian, sehingga koordinasi di lapangan tidak selalu berjalan tepat waktu.

3. Penelitian ini mengalami hambatan dari segi waktu. Akibat sulitnya menyesuaikan jadwal dengan responden, proses pengambilan data sering kali mengalami penundaan hingga satu pekan di setiap minggunya. Hal ini menyebabkan durasi penelitian menjadi lebih panjang dari jadwal yang direncanakan semula.