

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Singkat

Indonesia dan Jepang telah bermitra untuk menciptakan PT Sermani Steel. Korporasi sektor ini didirikan di Makassar, Level 1 Sulawesi Selatan, tepatnya di Jalan Urip Sumohardjo Km. 7 Tello Baru, Kecamatan Panakukang. Berdasarkan Surat Izin Presiden Republik Indonesia No. B47/Pres/5/1969 dan Surat Izin Menteri Perindustrian No. 271/M/SK/VI/1969, keduanya tertanggal 10 Juni 1969, didirikanlah perusahaan ini.

Pada tanggal 12 Agustus 1969, PT. Pembangunan fisik Sermani Steel sedang berlangsung. Saat itu peletakan batu pertama pondasi sebagai tanda pembangunan pabrik telah dimulai. Berikut spesifikasi yang digunakan dalam pembangunan struktur pabrik dan ruang kantor saat ini:

- a. Luas tanah :2 Ha
- b. Unit mesin: Galvanizing lane

Meskipun PT. Peluncuran resmi Sermani Steel adalah pada tanggal 24 Oktober 1970, operasi uji coba untuk memproduksi lembaran seng dimulai pada tanggal 24 Agustus. Pada tanggal 1 September 1970, Operasi Komersial diluncurkan dengan kapasitas produksi tahunan maksimum 1.500 ton.

Dengan persetujuan Menteri Perindustrian melalui Surat Keputusan No. 476/M/SK/121976 tanggal 31 Desember 1976, pada tahun 1976 dilakukan perluasan atau peningkatan kapasitas produksi di PT. Sermani Steel karena masa depannya yang menjanjikan. Pada tahun 2001, dua perusahaan besar Jepang, Nippon Kokan Kabushiki Kaisha dan Kawasaki Steel Corporation, bergabung untuk membentuk JFE Steel Corporation, yang menjadikan "Steel da Engineering" sebagai bisnis utamanya. Untuk meningkatkan posisinya di peta perdagangan umum global pada tahun 2001, Marubeni Incorporation bergabung dengan Itochu Steel Incorporation (MISI) pada saat yang sama dan mengubah namanya menjadi Marubeni Itochu Steel Incorporation.

Dengan informasi pemegang saham berikut, PT. Sermani Steel terus mengembangkan dan meningkatkan kapasitas produksinya menjadi 24.000 ton per tahun:

- a. H. Suada Sjamsuddin sebesar 51%
- b. JFE Steel Corporation –Japan sebesar 245%
- c. Marubeni Itochu Steel Corporation_Japan sebesar 245%

Untuk mengelola mesin-mesin yang digunakan, PT. Proses produksi Sermani Steel menggunakan metode produksi layout. Karena fasilitas produksi diatur dengan cara seperti garis agar sesuai dengan proses manufaktur dari bahan mentah hingga barang jadi, tata letak produksi sering disebut sebagai tata letak lini.

Pola ini biasanya digunakan oleh satu jenis perusahaan dan satu jenis barang. Produk standar yang diproduksi dalam jumlah yang cukup diproduksi.

Dalam proses pembuatannya, PT. Sermani Steel menciptakan dua jenis seng yaitu seng metalik dan seng plat (*slippery zinc*), yang keduanya berukuran sesuai dengan Standar Nasional Indonesia SNI 07- 2053-1995 dan disesuaikan dengan tuntutan masyarakat. Garis geser dan galvanisasi adalah fase proses produksi pelat seng, sedangkan proses berikut terlibat dalam produksi seng bergelombang: *Shearing Line*, *Galvanizing Line*, dan *Corrugation Line*.

Keterangan:

Coil = Baja Gulung.

S1 = Shearing Line.

GL = Galvanizing Line.

C1 = Corrugation Line.

SP = Seng Plat.

SG = Seng Gelombang.

Bahan – bahan yang di gunakan sebagai bahan baku untuk menghasilkan setiap produk di datangkan dari Jepang, Australia, dan Krakatau Steel Ciligon (jawa barat). Adapun bahan baku dapat di perinci sebagai berikut:

- a. Lembaran baja bergulir hitam, yang datang dalam bentuk lembaran yang dipotong atau digulung dan beratnya dua hingga empat ton per gulungan, diimpor.
- b. *Zinc Igot* (Seng batangan) digunakan sebagai pelapis seng. Sedangkan komponen yang digunakan sebagai pembantu seng antara lain:
 - 1) *Antimony Igot* (Batangan pengerasan campuran logam) gunakan batang pengerasan logam (lembaran lapisan seng).
 - 2) *Ammonium Chlorida* untuk mencerahkan warna baja lapis seng dan mempercepat perendaman *Hydrochlore Acid* (ACL/Air Raksa) yang akan di gunakan untuk menghilangkan lapisan karat.
 - 3) *Lion Cleaner* Ini akan menghentikan minyak bocor ke permukaan lembaran baja berlapis seng.
 - 4) *Chromic Acid* (Asam Khromi) sebagai karatan baja lembaran lapis seng pencegah.
 - 5) *Lead Igot* (Tima Hitam) sebagai pembersih untuk galvanizing (kotoran dari mesin masak) yang terdapat pada permukaan seng berlapis.
 - 6) *Light Oildipoles* untuk menerangi lembaran berlapis seng.
 - 7) *Heavy* (minyak berat).
 - 8) *Lubricating Oil* Lembaran berlapis seng diminyaki.

Dengan bahan baku yang tersedia, maka produksi baja lembaran lapis seng di proses melalui tahap – tahap sebagai berikut:

a. *Shearing Line*

Lembaran baja dibuat seperti koil dan digerakkan oleh mobil koil sebelum ditempatkan ke dalam gulungan gulungan, yang menghilangkan gulungan. Ujung kumparan kemudian dihubungkan ke leveler, yang mengontrol kecepatan gerakan. Setelah itu, coil ditempatkan di pit (area) di sebelah feed roll atau di area di mana pengukuran coil akan dipotong. Permintaan akan menentukan berapa lama item tersebut. Kecepatan maksimum adalah 60 M/menit. Produksi bulanan maksimum adalah 2.700ton lembaran baja canai. Inspection Conveyor (alat pemeriksa) menerima gulungan yang telah dipotong menjadi beberapa bagian dan memeriksanya dari kebocoran atau lipatan. Lembaran baja yang rusak keluar melalui penolak (mekanisme pembatalan), tetapi lembaran yang utuh tetap berada di dalam.

b. *Galvanizing Line*

Pada titik ini, lembaran baja potong garis geser secara rutin didorong lembaran demi lembaran dari meja makan ke dalam bak pembersih, yang berisi air pembersih yang dicampur dengan air panas pada suhu 80°C atau lebih tinggi, untuk membilas permukaan lembaran baja dan mungkin singkirkan

pembersih dan sisa minyak yang mungkin masih menempel. Untuk menghilangkan karat yang mungkin menempel pada permukaan baja, lembaran baja juga ditempatkan ke dalam dua bak berisi asam klorida (HCL lama), yang kemudian direndam kembali dalam air panas bersuhu 70°C.

Mungkin masih ada endapan air sadah pada permukaan baja lembaran setelah dibilas pada suhu hingga sekitar 80°C, yang selanjutnya dibawa oleh meja makan melalui gulungan masuk dan panci pemandu. Kemudian setelah melalui proses galvanizing atau dilapisi dengan seng menggunakan *coating roll* dikeluarkan dari galvanizing pot (*zinc coating roll*). Lembaran baja berlapis seng diangkut oleh konveyor pendingin dan kemudian melewati Drum Spangle (*dye drum*) untuk membuat bunga di permukaannya. Setelah ini, ditempatkan dalam bak pendingin untuk mendinginkan dan membilasnya. Lembaran berlapis seng ditempatkan ke dalam bak setelah pengeringan. Asam Kromat untuk mencegah karat putih pada permukaan lembaran seng baja, diikuti dengan pengeringan.

c. *Corrugation Line*

Lembaran baja berlapis seng yang masih berbentuk plat diambil dari langkah sebelumnya dan digelombangkan menggunakan mesin gelombang dengan dua jenis gelombang yang berbeda yaitu gelombang besar dan gelombang kecil.

Gudang barang jadi menerima baja bergelombang dengan lapisan seng. Setiap departemen diberi tanggung jawab untuk mengontrol barang jadi yang diproduksi setiap harinya (*Shearing Line, Galvanizing Line, dan Corrugation Line*).

2. Visi, Filosofi dan Nilai Perusahaan

a. Visi PT.Sermani Steel Makassar, yaitu:

- 1) Menjadi produsen baja lembaran lapis seng kelas *dunia* (*become world class galvanized coated steel produce*).
- 2) Sebagai produsen baja lapis seng dengan kualitas nasional dan internasional dan harga yang kompetitif.

b. Filosofi PT.Sermani Steel Makassar, yaitu:

- 1) Kepuasan Pelanggan
- 2) Kepuasan Pemegang Saham

c. Nilai perusahaan PT.Sermani Steel makassar, yaitu:

- 1) Inovatif dan Efisien
- 2) Berpikir Cerdas dan Bertindak Cepat
- 3) Ketulusan
- 4) Kesadaran Lingkungan

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner kepada pekerja diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

a. Stres Kerja

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Stres Pada
PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Stres Kerja	n	%
Stres	48	77.4
Tidak Stres	14	22.6
Total	62	100

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.1, menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi yang mengalami stres sebanyak 48 pekerja (77,4%), sedangkan pekerja bagian produksi yang tidak mengalami stres sebanyak 14 pekerja (22,6%).

b. Kebisingan

Bising (*noise*) adalah bunyi yang ditimbulkan oleh gelombang suara dengan intensitas dan frekuensi yang tidak menentu. Suara di tempat kerja dapat berubah menjadi salah satu bahaya kerja (*occupational hazard*) saat keberadaanya dirasakan mengganggu atau tidak diinginkan secara fisik (menyakitkan pada telinga pekerja) dan psikis (mengganggu konsentrasi dan kelancaran komunikasi) yang akan menjadi polutan bagi lingkungan. (Mira, 2016).

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Kebisingan
Pada PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Kebisingan	n	%
Bising	22	35.5
Tidak Bising	40	64.5
Total	62	100

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.2, menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi dengan kategori bising yang terpapar kebisingan sebanyak 22 pekerja (35,5%), sedangkan pekerja yang tidak terpapar kebisingan dengan kategori tidak bising sebanyak 40 pekerja (64,5%).

c. Masa Kerja

Jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu pekerjaan lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam pekerjaan perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktifitasnya.

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Masa Kerja
Pada PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Masa Kerja	n	%
Lama	44	71,0
Baru	18	29,0
Total	62	100

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.3, menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi pada kategori lama sebanyak 44 pekerja (71,0%), sedangkan pekerja bagian produksi dengan kategori baru sebanyak 18 pekerja (29,0%).

d. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana

digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Beban Kerja
Pada PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Beban Kerja	n	%
Ringan	47	75.8
Berat	15	24.2
Total	62	100

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.4, menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi yang memiliki kategori beban kerja ringan 47 pekerja (75,8%), sedangkan pekerja yang memiliki kategori beban kerja berat sebanyak 15 pekerja (24,2%).

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (Mahardikawati, 2019).

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Kepuasan
Kerja Pada PT. Sermani Steel Makassar
Tahun 2023

Kepuasan Kerja	n	%
Puas	4	6.5
Tidak Puas	58	93.5
Total	62	100

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.5, menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi dengan kategori puas sebanyak 4 pekerja (6,5%), sedangkan

pekerja dengan kategori tidak puas sebanyak 58 pekerja (93,5%).

f. Motivasi Kerja

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Pekerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Motivasi Kerja	n	%
Puas	11	17.7
Tidak Puas	51	82.3
Total	62	100

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.6, menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi dengan kategori termotivasi sebanyak 11 pekerja (17,7%), sedangkan pekerja dengan kategori tidak termotivasi sebanyak 51 pekerja (82,3%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Kebisingan Dengan Stres Kerja

Tabel 5.7
Hubungan Kebisingan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Kebisingan	Stres Kerja				Total		<i>p value</i> ($\alpha= 0.05$)
	Stres		Tidak Stres		n	%	
	n	%	n	%			
Bising	13	59.1	9	40.9	22	100	0.023
Tidak Bising	35	87.5	5	12.5	40	100	
Total	48	77.4	14	22.6	62	100	

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.7, menunjukkan total 22 pekerja diperoleh informasi bahwa yang menderita stres pada kategori bising atau yang memenuhi syarat sebanyak (59,1%) pekerja dan (40,9%)

pekerja yang tidak menderita stres. Selanjutnya, 40 pekerja yang menderita stres pada kategori tidak bising atau yang tidak memenuhi syarat sebanyak (87,5%) pekerja dan (12,5%) pekerja yang tidak menderita stres.

Hasil uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh p value sebesar 0.023, karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

b. Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja

Tabel 5.8
Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Masa Kerja	Stres Kerja				Total		p value ($\alpha = 0.05$)
	Stres		Tidak Stres		n	%	
	n	%	n	%			
Lama	31	70.5	13	29.5	44	100	0.049
Baru	17	94.4	1	5.6	18	100	
Total	48	77.4	14	22.6	62	100	

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.8, menunjukkan total 44 pekerja diperoleh informasi bahwa yang menderita stres pada masa kerja lama sebanyak (70,5%) pekerja dan (29,5%) pekerja yang tidak menderita stres. Selanjutnya, 18 pekerja yang menderita stres pada masa kerja baru sebanyak (94,4%) pekerja dan (5,6%) pekerja yang tidak menderita stres.

Hasil uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh p value 0.049, karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka

Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.

c. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Tabel 5.9
Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada
Pekerja PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Beban Kerja	Stres Kerja				Total		<i>p value</i> ($\alpha = 0.05$)
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	n	%	
Ringan	33	70.2	14	29.8	47	100	0.014
Berat	15	100	0	0.0	15	100	
Total	48	77.4	14	22.6	62	100	

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.9, menunjukkan total 47 pekerja diperoleh informasi bahwa yang menderita stres pada kategori beban kerja ringan sebanyak (70,2%) pekerja dan yang tidak menderita stres (29,8%) pekerja. Selanjutnya, 15 pekerja yang menderita stres pada beban kerja berat (100%) pekerja dan (0,0%) pekerja yang tidak menderita stres pada beban kerja berat.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh *p* value 0.014 karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada hubungan beban kerja dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.

d. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 5.10
Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada
Pekerja PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Kepuasan Kerja	Stres Kerja				Total		<i>p value</i> ($\alpha= 0.05$)
	Stres		Tidak Stres		n	%	
	n	%	n	%			
Puas	1	25.0	3	75.0	4	100	0.033
Tidak Puas	47	81.0	11	19.0	58	100	
Total	48	77.4	14	22.6	62		

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.10, menunjukkan total 4 pekerja diperoleh informasi bahwa yang menderita stres pada kepuasan kerja sebanyak (25,0%) pekerja dan (75,0%) pekerja yang tidak menderita stres. Selanjutnya, 58 pekerja yang menderita stres pada ketidakpuasan kerja (81,0%) pekerja dan (19,0%) pekerja yang tidak menderita stres.

Hasil uji statistik menggunakan chi square di peroleh *p* value 0.033 karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.

e. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja

Tabel 5.11
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Pada
Pekerja PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023

Motivasi Kerja	Stres Kerja				Total		<i>p value</i> ($\alpha= 0.05$)
	Stres		Tidak Stres		n	%	
	n	%	n	%			
Puas	9	81.8	2	18.2	11	100	1.000
Tidak Puas	39	76.5	12	23.5	51	100	
Total	48	77.4	14	22.6	62	100	

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 5.11, menunjukkan total 11 pekerja diperoleh informasi bahwa yang menderita stres pada kepuasan motivasi kerja sebanyak (81,8%) pekerja dan (18,2%) pekerja yang tidak menderita stres. Selanjutnya, 51 pekerja yang menderita stres pada ketidakpuasan motivasi kerja sebanyak (76,5%) pekerja dan (23,5%) pekerja yang tidak menderita stres.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh p value 1.000 karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada hubungan motivasi kerja dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023. Variabel yang diteliti yaitu kebisingan, masa kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan stres kerja sebagai variabel dependen. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel independen berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan selengkapnya sebagai berikut:

1. Hubungan Kebisingan Terhadap Stres Kerja

Bising (*noise*) adalah bunyi yang ditimbulkan oleh gelombang suara dengan intensitas dan frekuensi yang tidak

menentu. Di sektor industri, bising berarti bunyi yang sangat mengganggu dan membuang energi (Suparningsih, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti faktor fisik, faktor kimia, faktor biologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (Mira, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi yang mengalami stres kerja kategori bising atau memenuhi syarat sebanyak 13 pekerja (59,1%). Sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 9 pekerja (40,9%). Pada kategori tidak bising atau tidak memenuhi syarat yang mengalami stres kerja sebanyak 35 pekerja (87,5%). Sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 5 pekerja (12,5%).

Hubungan kebisingan dengan stres kerja diuji menggunakan uji chi square diperoleh p value sebesar 0.023, karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara kebisingan dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023. Ada beberapa pekerja yang bekerja di bagian tingkat kebisingan yang sangat tinggi sehingga banyak pekerja yang mengalami stres akibat kebisingan yang diatas nilai ambang batas. Hal ini terjadi karena beberapa pekerja saat bekerja

tidak menggunakan alat pelindung telinga seperti *earplug* ataupun *earmuff*, terdapat juga beberapa alat atau mesin yang bunyinya sangat mengganggu sehingga pekerja yang berada dilokasi mengalami stres seperti halnya suara seng yang jatuh maupun suara besi yang dilemparkan.

Hubungan antara kebisingan dengan terjadinya stres kerja, stres merupakan kondisi yang dihasilkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya yang kemudian merasakan suatu pertentangan, apakah itu ril ataupun tidak, antara tuntutan situasi dan sumber daya sistem biologis, psikologis dan social. Dalam terminology medis, stres kerja akan mengganggu sistem *homestasis* tubuh yang berakibat terhadap gejala fisik dan psikologis. Ketika tubuh mendapatkan tekanan dari *stressor* berupa suara bising tubuh bereaksi secara emosi dan fisik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dimana Hasil pengukuran kebisingan yang dilakukan di dalam ruangan pabrik sebesar 87 dB(A) sedangkan diluar pabrik sebesar 72dB(A). Kondisi kebisingan di dalam pabrik telah melampaui ambang batas. Hasil menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara antara kebisingan dan stres kerja ($p\text{-value}=0,027$; $OR=7,111$, $95\%CI=1,234-40,984$). Jumlah tenaga kerja yang terpapar kebisingan di atas NAB lebih banyak mengalami stres kerja di bandingkan tenaga kerja yang terpapar kebisingan di

bawah NAB. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang terpapar kebisingan di bawah NAB akan berkurang atau lebih sedikit mengalami stres kerja dibandingkan dengan yang terpapar kebisingan di atas NAB (Safitri, D. (2021).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran intensitas kebisingan, ruang showroom dan ruang tunggu dealer, ruang administrasi, dan ruang tunggu bengkel terpapar kebisingan di bawah 65 dB(A) selama 8 jam per hari yang berarti masih dalam batas normal. Ruang reparasi bengkel terpapar kebisingan di atas 85 dB(A) selama 8 jam per hari yang berarti telah melebihi NAB kebisingan yang ditentukan pemerintah. Paparan kebisingan di ruang reparasi bengkel sebesar sekitar 88 dBA hendaknya memiliki waktu pajanan 4 jam per hari sesuai dengan Kepmenaker Nomor 51 Tahun 1999. Berdasarkan data hasil penelitian di tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa intensitas kebisingan tidak berhubungan dengan stres kerja ($p > 0,05$) pada pekerja Bengkel Motor dan Dealer Dwijati Motor Denpasar (Kenwa, M. M. L., Wiranadha, I. M., & Asthuta, A. R. (2019).

2. Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu pekerjaan lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan

salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, , semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya (Pratama, M. T., Oktaviannur, M., & Dunan, H. (2021).

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya suatu stres kerja, karena pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Masa kerja juga merupakan sebagai atau suatu organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja, semakin lama bekerja seseorang maka tenaga kerja akan semakin dianggap berpengalaman.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami stres kerja kategori masa kerja lama yang mengalami stres kerja sebanyak 31 pekerja (70,5%). Sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 13 pekerja (29,5%). Selanjutnya pada kategori masa kerja baru sebanyak 17 pekerja

(94,4%). Sedangkan pada masa kerja baru yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 1 pekerja (5,6%). Selanjutnya pada kategori masa kerja lama.

Hubungan masa kerja dengan stres kerja diuji menggunakan uji chi square diperoleh p value sebesar 0.049, karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023. Hal ini terjadi karena semakin lama pekerja pemotong seng berada pada lingkungan bising maka akan semakin berbahaya bagi kesehatan khususnya gangguan pendengaran dan dapat menimbulkan gangguan fisiologis yang dapat menyebabkan stres. Kemudian pekerja berada pada area pemotongan baja yang dekat dengan mesin pemotong seng sehingga suara bising yang dirasakan oleh pekerja menjadi dua kali lipat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018 diketahui responden dengan masa kerja > 3 tahun yang mengalami stres kerja berjumlah 19 responden (47,5%). Hal ini dikarenakan semakin tinggi rutinitas yang dilakukan membuat pekerja mudah mengalami stress kerja. Dari hasil survey di lokasi ditemukan bahwa karyawan dengan masa kerja > 3 tahun,

banyak mengeluh karena kurangnya perhatian dari pihak perusahaan. Adapun dari 14 responden dengan masa kerja ≤ 3 tahun yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 10 responden (25%). Hal ini dikarenakan responden memiliki rutinitas pekerjaan yang ringan dan mendapat bantuan dari pekerja yang sudah memiliki pengalaman.

Dibuktikan hasil uji statistik diperoleh p value = $0,017 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yaitu ada hubungan yang signifikan terkait masa kerja dengan stress kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018 (Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2020).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada pekerja Pekerja Pengolah Kopra di PT.Royal Coconut Airmadidi dari hasil analisis data bivariat yang menggunakan uji korelasi pearson, yang menunjukkan bahwa hubungan masa kerja (independen) dan stres kerja (dependen) pada pekerja di PT.Royal Coconut Airmadidi didapatkan hasilnya tidak signifikan atau nilai p-value= $0,509$ dan $r = 0,082$ yang artinya tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT.Royal Coconut Airmadidi (Kumambong, M. A., Doda, D. V., & Kandou, G. D. (2022).

3. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Permendagri No. 12/2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu

jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan (Utomo, 2019).

Faktor beban kerja termasuk di dalam stimulus faktor dimana secara langsung berhadapan dengan pekerjaan dan segala rintangan yang ada. Pekerja bagian produksi yang merasa beban kerjanya tinggi akan langsung berespon untuk beradaptasi dengan kondisi yang ada. Berbagai keluhan fisik yang dirasakan merupakan respon kelelahan dari beratnya beban kerja di lapangan (Mira, 2016).

Menurut Ohorela, M. (2021), akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seseorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan

menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas akan pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi pada beban kerja ringan kategori yang mengalami stres sebanyak 33 pekerja (70,2%) dan kategori tidak mengalami stres sebanyak 14 pekerja (29,8%). Sedangkan beban kerja berat kategori yang mengalami stres sebanyak 15 pekerja (100%) dan tidak ada pekerja kategori yang tidak mengalami stres.

Hubungan beban kerja dengan stres kerja di uji menggunakan uji chi square diperoleh p value sebesar 0.014, karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023. Hal ini disebabkan beberapa pekerja melakukan aktifitas memindahkan seng yang sudah jadi dari mesin seng ketempat yang layak atau semestinya yang dekat dari mesin produksi dan sebagian pekerja membuang lembaran-lembaran baja yang rusak melalui mekanisme penolakan mesin (mekanisme pembatalan) yang sudah diatur dari mesin produksi serta beberapa pekerja mengangkut seng yang masih berada disekitaran mesin produksi untuk dipindahkan ke gudang penyimpanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Dimana Hasil uji hipotesis menggunakan uji Chi square test pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05\%$), menunjukkan ada hubungan beban kerja fisik dengan stress kerja perawat, dimana nilai $p=0,000$ lebih kecil dari pada $0,05\%$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan beban kerja fisik dengan stress kerja perawat diruang rawat inapa Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran kasih Manado (Runtu, V. V., Pondaag, L., & Hamel, R. (2018).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di bagian Weaving PT. Kosoema Nanda Putra. Berdasarkan hasil uji Fisher Exact antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian Weaving PT. Kosoema Nanda Putra diperoleh nilai p-value sebesar ($0,556 < 0,05$), sehingga H_0 diterima artinya tidak ada hubungan beban kerja dengan stres kerja.

Tidak adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja tersebut dikarenakan mayoritas responden mengalami beban kerja ringan, hal ini dapat terjadi karena jenis aktivitas yang dilakukan oleh responden tidak terlalu berat oleh karena itu penggunaan kalori yang dibutuhkan tidak terlalu besar. Jenis aktivitas yang dilakukan responden yaitu duduk dalam keadaan istirahat, berdiri dengan konsentrasi terhadap suatu objek, jalan

ringan. Selain itu, responden merasa tidak memiliki banyak tuntutan pekerjaan dan banyak responden yang sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan. Aktivitas yang dirasakan responden tidak berat atau masuk dalam kategori ringan yang menyebabkan adanya pekerja mengalami stres kerja sedang. Walaupun tidak ada hubungan beban kerja dengan stres kerja, tetapi responden mengalami keluhan-keluhan yang sering dialami maka dari itu diperlukan upaya pencegahan seperti menggunakan pola sehat dan pola harmonis yaitu pekerja mampu memberikan reaksi positif, mengatur jadwal olahraga rutin di perusahaan, dan pekerja dapat mengelola waktu dan kegiatan dengan baik sesuai kebutuhan pekerja (Wiryanti S, L. O. (2018).

4. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. (Mahardikawati, 2019).

Edison et al. (2016:216) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi pekerjaan, rekan

kerja serta keamanan pekerjaan didalam organisasi tersebut. Dampak kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan menjadi mengurangnya tingkat absensi, memberikan kontribusi positif, dan tetap bersama organisasi.

Lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif (seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis) lebih berperan sebagai penentu ketegangan dari pada lingkungan itu sendiri, dan reaksi subyektif mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan lainnya, dan sepertinya lebih banyak dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dari pada oleh sifat-sifat pekerjaan. Lebih lanjut bahwa unsur-unsur yang sama, yang identik dengan pembangkit stres, juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan (Gofur. A, 2018) .

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami stres pada kategori kepuasan kerja sebanyak 1 pekerja (25%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 3 pekerja (75%). Sedangkan yang mengalami stres pada ketidakpuasan kerja sebanyak 47 pekerja (81%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 11 pekerja (19%).

Hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja di uji menggunakan uji chi square diperoleh p value sebesar 0.033, karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan signifikan

antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023. Hal ini dikarenakan banyak pekerja yang menganggap pekerjaan yang saat ini ia jalani sebagai suatu pekerjaan yang sangat membosankan dan sesuatu yang tidak sesuai dengan kemampuannya, beban kerja yang terlalu berat serta pekerja merasa suara-suara yang berasal dari mesin produksi terasa sangat mengganggu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah, Jakarta menunjukkan bahwa Dari perhitungan uji korelasi yang telah dilakukan di peroleh hasil korelasi (r) = 0,928, yang berarti bahwa antara 2 variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat kuat, seperti terlihat dari data interpretasi koefisien korelasi bahwa interval koefisien 0,80–1,000 yang menyatakan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Begitu pula semakin menurun stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Para pemimpin agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan lebih memperhatikan konflik peran dan lingkungan kerja. Dan lingkungan organisasi harus mampu mendukung pekerjaan baik itu sesama pekerja, keluarga maupun antar atasan dengan

bawahan, tentunya dengan cara merubah perilaku yang buruk (Gofur, A. (2018).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di PT. Sriwijaya Air Di Makassar menunjukkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Stres kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 0,285 dengan tingkat signifikansi 0,777 Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,777. Hal ini berarti variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial pada taraf (α) = 5% terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) di PT. Sriwijaya Air Makassar (Fatimah. S, 2020).

5. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pravitasari, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami stres pada kepuasan motivasi kerja sebanyak 9 pekerja (81,8%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 2 pekerja (18,2%). Sedangkan yang mengalami stres pada ketidakpuasan motivasi kerja sebanyak 39 pekerja (76,5%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 12 pekerja (23,5%),

Hubungan motivasi kerja dengan stres kerja di uji menggunakan uji chi square diperoleh p value sebesar 1.000, karena nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja di PT. Sermani Steel Makassar Tahun 2023. Hal ini dikarenakan para pekerja yang ada di perusahaan tersebut tidak ada satu sama lain yang memberikan motivasi, semangat, maupun dukungan pada saat bekerja, mereka bekerja hanya masing-masing sehingga fokus untuk mencapai target perharinya. Para pekerja juga merasa ketepatan dalam penerimaan gaji tidak sesuai dengan yang sudah disepakati.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di PT. Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda menunjukkan hasil uji

hipotesis menggunakan uji korelasi Kendall's tau_b antara stres kerja dengan motivasi kerja di dapatkan nilai $r = -0.110$, dan $P = 0.036$ ($P < 0.50$). Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda pada bagian Repair Back, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka motivasi kerjanya juga semakin rendah. Sehingga dengan demikian hipotesis data penelitian H1 diterima, yang artinya ada hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan seorang karyawan repair back PT SLJ Global Tbk berinisial TY pada tanggal 30 April 2020, di kantor perusahaan. Beliau mengatakan bahwa bekerja di bagian repair back dapat membuat tertekan hingga menyebabkan dirinya dan karyawan lain merasa stres. Hal tersebut di karenakan berbagai hal seperti waktu penyelesaian pekerjaan ditargetkan dan harus selesai pada hari itu juga karena harus dilakukan ke proses selanjutnya, kata beliau. Dengan kata lain tidak ada waktu untuk bersantai walaupun ada karyawan yang merasa letih. Selain itu jam istirahat yang diberikan begitu singkat, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan serta jam kerja tidak bisa di ganggu oleh siapa pun yang menemui jika tidak penting

sama sekali. Itu semua bisa menjadi pemicu stres bagi karyawan (Pebrianti, L. (2020).

D. Keterbatasan Dalam Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini yang dilakukan di PT.Sermani Steel Makassar Tahun 2023 peneliti mendapatkan keterbatasan penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu adanya respon acuh tak acuh pekerja dalam mengisi kuesioner seperti halnya hanya memilih sesuka hati tanpa memperhatikan jelas maksud dari pertanyaan kuesioner, banyak dari pekerja tidak mau mengatakan yang sejujurnya terkait permasalahan yang ada dilapangan seperti halnya perlakuan atasan kepada para pekerja, apakah atasan memberikan bantuan pada saat pekerjaanya mengalami kesulitan, apakah semua pekerja mendapatkan asuransi keselamatan kerja, fokus pekerja juga terbagi-bagi yang dimana dapat mempengaruhi konsentrasi pekerja pada saat menjawab pertanyaan yang diberikan peneliti dan adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.