

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Keadaan Geografis

Wilayah *hinterland* suatu pelabuhan sangat berpengaruh terhadap jumlah barang yang akan dilayani atau melintasi pelabuhan tersebut. PT.Pelindo termasuk kedalam wilayah *hinterland*. Meliputi seluruh wilayah Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki 20 kabupaten dan 4 kota dengan kota Makassar sebagai ibu kota provinsi. Adapun kabupaten/kota lainnya adalah Maros, Pangkep, Barru, Kota Parepare, Pinrang, Enrekang, Toraja, Toraja Utara, Sidrap, Luwu, Kota Palopo, Luwu Utara, Luwu Timur, Wajo, Soppeng, Bone, Sinjai, Selayar, Bulukumba, Bantaeng, Jeneponto, Takalar dan Gowa.

Di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan terdapat 3 (tiga) pelabuhan yang melayani petikemas yaitu Pelabuhan Makassar (Sukarno Hatta), Pelabuhan Parepare (Pelabuhan Cappa Ujung) dan Pelabuhan Palopo (Pelabuhan Tanjung Ringgit). Tetapi hanya pelabuhan Makassar yang memiliki terminal yang dikhususkan untuk melayani petikemas yakni Terminal Petikemas Makassar dan Terminal Makassar *New Port*, yang menyebabkan arus pergerakan petikemas mengalami peningkatan setiap tahun. Dengan demikian maka sebagian besar kabupaten/kota yang ada

di Provinsi Sulawesi Selatan menjadi hinterland pergerakan petikemas dari Pelabuhan Utama Makassar.

2. Keadaan Demografis

Pelabuhan Makassar Berada dalam wilayah administratif kota Makassar Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan bentuk memanjang dari pesisir utara menerus hingga ke pesisir barat kota Makassar. Melintasi empat kecamatan yaitu Kecamatan Tallo, Kecamatan UJUNG Tanah, Kecamatan Wajo dan Kecamatan Ujung Pandang. Pada koordinat geografis $5^{\circ}7'46.98''\text{LS} / 119^{\circ}24'15.38'' \text{BT}$ untuk Terminal Hatta, $5^{\circ}7'35.25''\text{LS} / 119^{\circ}24'27.85'' \text{BT}$ untuk Terminal Hasanudin, $5^{\circ}7'14.29''\text{LS} / 119^{\circ}24'29.19''\text{BT}$ untuk Terminal Soekarno, $5^{\circ}6'34.22''\text{LS} / 119^{\circ}25'17.80''\text{BT}$ untuk Terminal Paotere $5^{\circ}5'44.17''\text{LS} / 119^{\circ}24'57.73''\text{BT}$ untuk Terminal Petikemas Makassar *New Port*.

3. Visi dan Misi Perusahaan

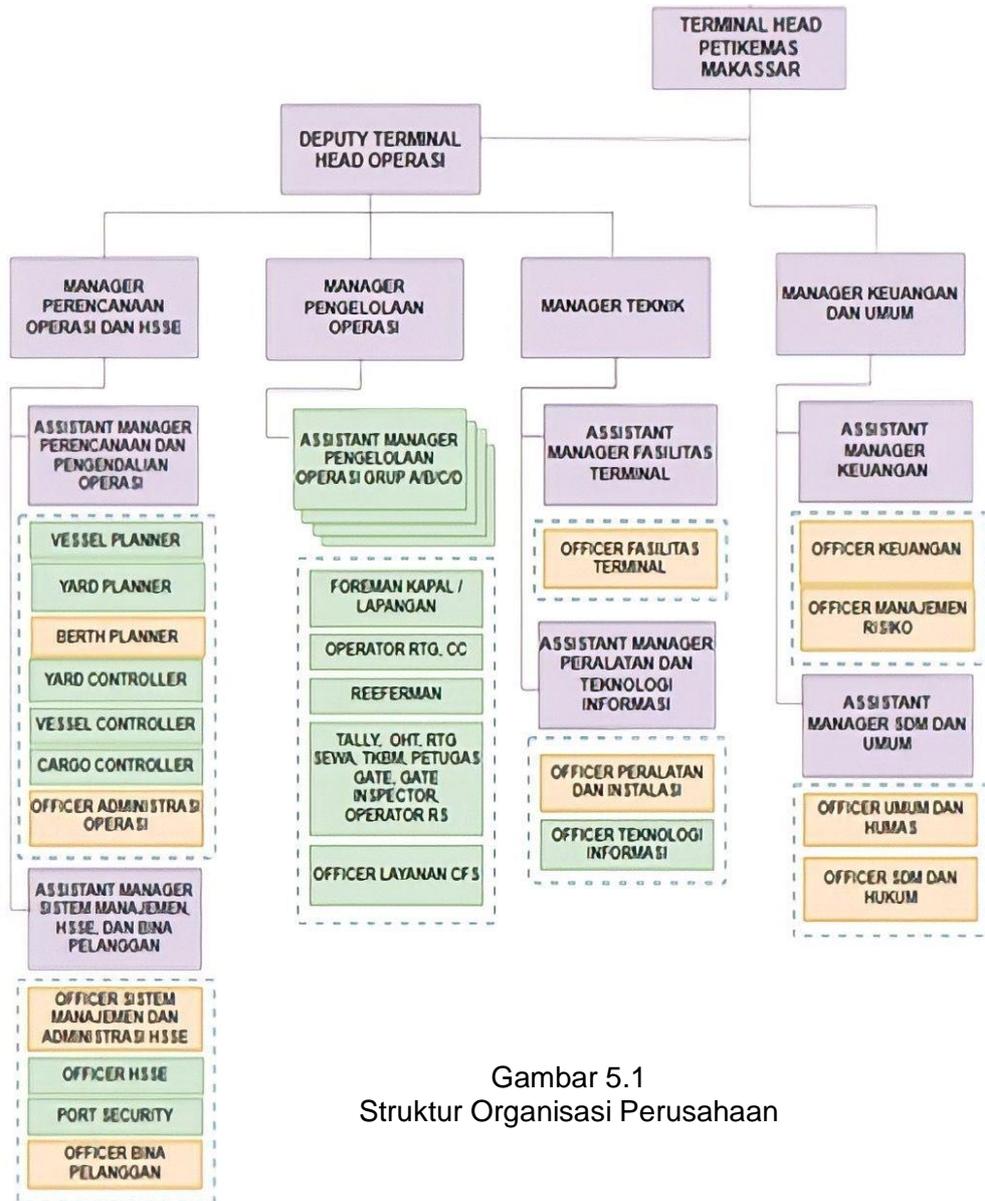
a. Visi

Menjadikan pemimpin ekosistem terintegrasi dan berkelas dunia.

b. Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritime nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi negara.

4. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 5.1
Struktur Organisasi Perusahaan

Keterangan:

- STRUKTUR NON SHIFT
- STRUKTURAL/OFFICER SHIFT
- OFFICER NON SHIFT

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar di Jln. Nusantara No. 329. Pengumpulan data dimulai pada tanggal 5 Juni 2023 terhadap 90 karyawan tetap yang bekerja di bagian perkantoran terminal petikemas new makassar. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program SPSS dan disajikan dalam bentuk frekuensi dan distribusi antar variabel. Adapun hasil analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur dan divisi.

1.) Jenis Kelamin

Responden menurut jenis kelamin terbagi atas dua yaitu kategori laki-laki dan perempuan. Distribusi karyawan menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	53	58,9
Perempuan	37	41,1
Total	90	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5,1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 53 karyawan (58,9%) dan perempuan sebanyak 37 karyawan (41,1%).

2.) Umur

Kelompok umur responden adalah kurun waktu yang terlewat sejak kelahiran. Adapun karakteristik responden berdasarkan umur di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan umur pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Umur	n	%
24-35	52	57,8
36-45	35	38,9
55-56	3	3,3
Total	90	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan terbanyak pada kelompok usia 24-35 tahun yaitu sebanyak 52 karyawan (57,8%), usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 35 karyawan (38,9%) dan kelompok usia 55-56 tahun sebanyak 3 karyawan (3,3%).

3.) Divisi

Divisi yaitu kelompok ataupun satuan unit didalam sebuah organisasi. Adapun karakteristik responden berdasarkan divisi di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Divisi	n	%
Perencanaan & Pengelolaan Operasi	53	58,9
Teknik/Informasi	12	13,3
Keuangan & Umum	13	14,4
HSSE	12	13,3
Total	90	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa karyawan terbanyak yaitu divisi perencanaan dan pengelolaan operasi sebanyak 53 responden (58,9%), divisi keuangan dan umum sebanyak 13 responden (14,4%) sedangkan divisi teknik/informasi dan HSSE sebanyak 12 responden (13,3%).

b. Beban Kerja

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pertanyaan
Tentang Beban Kerja Pada Karyawan Di PT.Pelindo
Terminal Petikemas New Makassar
Tahun 2023

Pertanyaan	Ya		Tidak		Total
	n	%	n	%	
Menurut anda apakah beban kerja di pelindo terlalu banyak?	51	56,7	39	43,3	100
Apakah waktu tugas yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang anda butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan?	42	46,7	48	53,3	100
Apakah anda pernah mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan anda?	40	44,4	50	55,6	100
Apakah anda seing mendapatkan tugas tambahan diluar tugas pokok anda?	43	47,8	47	52,2	100
Apakah anda sering merasa pusing karena kelelahan kerja?	38	42,2	52	57,8	100
Apakah anda menikmati pekerjaan saat ini?	48	53,3	42	46,7	100
Apakah anda pernah merasa bosan jika setiap hari melakukan hal yang sama berulang-ulang?	45	50,0	45	50,0	100
Apakah anda dituntut untuk bekerja dalam waktu berjam-jam?	49	54,4	41	45,6	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 5.4 tentang freskuensi distribusi responden menurut pertanyaan beban kerja di PT.Pelindo Terminal

Petikemas *New* Makassar Tahun 2023, diketahui bahwa karyawan di bagian perkantoran dengan pertanyaan pertama menurut anda apakah beban kerja di pelindo terlalu banyak, yang menjawab ya sebanyak 51 karyawan (56,7%) dan yang menjawab tidak sebanyak 39 karyawan (43,3%). Pertanyaan kedua apakah waktu tugas yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang anda butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab ya sebanyak 42 karyawan (46,7%) dan yang menjawab tidak sebanyak 48 karyawan (53,3%). Pertanyaan ketiga apakah anda pernah mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan anda, yang menjawab ya sebanyak 40 karyawan (44,4%) dan yang menjawab tidak sebanyak 50 karyawan (55,6%).

Pada pertanyaan keempat apakah anda seing mendapatkan tugas tambahan diluar tugas pokok anda, yang menjawab ya sebanyak 43 karyawan (47,8%) dan yang menjawab tidak sebanyak 47 karyawan (52,2%). Pertanyaan kelima apakah anda sering merasa pusing karena kelelahan kerja, yang menjawab ya sebanyak 38 karyawan (42,2%) dan yang menjawab tidak sebanyak 52 karyawan (57,8%). Pertanyaan keenam apakah anda menikmati pekerjaan saat ini, yang menjawab ya sebanyak 48 karyawan (53,3%) dan yang menjawab tidak sebanyak 42 karyawan (46,7%). Pada

pertanyaan ketujuh apakah anda pernah merasa bosan jika setiap hari melakukan hal yang sama berulang-ulang, yang menjawab ya dan tidak 45 karyawan (50,0%). Pada pertanyaan kedelapan apakah anda dituntut untuk bekerja dalam waktu berjam-jam, yang menjawab ya sebanyak 49 karyawan (54,4%) dan yang menjawab tidak sebanyak 41 karyawan (45,6%).

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja
pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New
Makassar Tahun 2023

Beban Kerja	n	%
Berat	55	61,1
Ringan	35	38,9
Total	90	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan beban kerja berat sebanyak 55 (61,1%) sedangkan karyawan dengan beban kerja ringan sebanyak 35 (38,9%) responden.

c. Masa Kerja

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja
pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New
Makassar Tahun 2023

Masa Kerja	n	%
Lama	48	53,3
baru	42	47,8
Total	90	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja lama (≥ 5 tahun) yaitu sebanyak 47 (52.2%) responden dan responden dengan masa kerja baru (< 5 tahun) sebanyak 43 (47,8%) responden.

d. Konflik Kerja

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pernyataan
Konflik Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo
Terminal Petikemas New Makassar
Tahun 2023

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Saya pernah memiliki masalah dengan rekan kerja saya	47	52,2	13	14,4	13	14,4	11	12,2	6	6,7	100
Saya pernah merasa tersinggung ketika dikritik oleh rekan kerja	53	58,9	17	18,9	8	8,9	5	5,5	7	7,8	100
Saya menjalin hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja	6	6,7	2	2,2	6	6,7	14	15,6	62	68,9	100

Saya tidak pernah mencampur urusan pribadi dalam pekerjaan	52	57,8	6	6,7	8	8,9	18	20,0	6	6,7	100
Saya pernah merasa pusing karena tidak tahu untuk menyelesaikan masalah dengan rekan saya	50	55,6	11	12,2	8	8,9	12	13,3	10	11,1	100
Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	39	43,3	12	13,3	5	5,6	17	18,9	17	18,9	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 5.7 distribusi frekuensi responden menurut pernyataan konflik kerja di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023, di ketahui bahwa karyawan di bagian perkantoran dengan pernyataan pertama, saya pernah memiliki masalah dengan rekan kerja saya yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 47 karyawan (52,2%), yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju sebanyak 13 karyawan (14,4%), yang menjawab setuju sebanyak 11 karyawan (12,2%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (6,7%).

Pernyataan kedua saya pernah merasa tersinggung ketika dikritik oleh rekan kerja, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 53 karyawan (58,9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 karyawan (18,9%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 karyawan (8,9%) yang menjawab setuju sebanyak 5 karyawan (5,5%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 karyawan (7,8%).

Pernyataan ketiga saya menjalin hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 karyawan (6,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 karyawan (2,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 karyawan (6,7%), yang menjawab setuju sebanyak 14 karyawan (15,6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 62 karyawan (68,9%).

Pernyataan keempat saya tidak pernah mencampur urusan pribadi dalam pekerjaan, yang menjawab sangat tidak setuju 52 karyawan (57,8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 karyawan (6,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 karyawan (8,9%), yang menjawab setuju sebanyak 18 karyawan (20,0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (6,7%).

Pernyataan kelima saya pernah merasa pusing karena tidak tahu untuk menyelesaikan masalah dengan rekan saya, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 50 karyawan (55,6%), yang menjawab tidak setuju 10 karyawan (11,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 karyawan (8,9%), yang menjawab setuju sebanyak 12 karyawan (13,3%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 karyawan (11,1%). Pernyataan keenam Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 39 karyawan (43,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 karyawan (13,3%), yang menjawab

kurang setuju sebanyak 5 karyawan (5,6%), yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 17 karyawan (18,9%).

Tabel 5.8
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Konflik Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Konflik Kerja	n	%
Konflik	18	20,0
Tidak Konflik	72	80,0
Total	90	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.8 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki konflik sebanyak 18 (20,0%) sebaliknya responden yang tidak memiliki konflik sebanyak 72 (80,0%).

e. Dukungan Sosial

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pernyataan Dukungan Sosia pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas NewMakassar Tahun 2023

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Teman-teman ditempat kerja memperhatikan saya ketika saya menghadapi masalah	27	30,0	10	11,1	14	15,5	6	6,7	33	36,7	100
Teman-teman ditempat kerja sering berbagi pengalaman dalam menghadapi masalah	22	24,4	4	4,4	13	14,4	15	16,7	36	40,0	100
Atasan selalu bersedia memberikan bantuan pada pekerjaan saya yang sulit	19	21,1	6	6,7	8	8,9	14	15,6	43	47,8	100

Perusahaan tempat saya bekerja memberikan saya bonus pada saat saya mencapai target kerja	13	14,4	15	16,7	14	15,6	8	8,9	40	44,4	100
Teman-teman disekitar saya menyemangati saya ketika menghadapi masalah	21	23,3	18	20,0	9	10,0	20	22,2	22	24,4	100
Atasan sering memberikan pujian saat saya mencapai target yang ditentukan	17	18,9	11	12,2	16	17,8	13	14,4	33	36,7	100
Keluarga menghibur saya ketika saya gagal dalam menyelesaikan pekerjaan	24	26,7	13	14,4	5	5,6	28	31,1	20	22,2	100
Teman ditempat kerja bersedia memberikan masukan/saran untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	35	38,9	6	6,7	10	11,1	8	8,9	31	34,4	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden menurut pernyataan pertama teman-teman ditempat kerja memperhatikan saya ketika saya menghadapi masalah, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 27 karyawan (30,0%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 karyawan (11,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 karyawan (15,6%), yang menjawab setuju sebanyak 6 karyawan (6,7%) dan yang sangat setuju sebanyak 33 karyawan (36,7%).

Pernyataan kedua teman-teman ditempat kerja sering berbagi pengalaman dalam menghadapi masalah, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 22 karyawan (24,4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 karyawan (4,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 13

karyawan (14,4%), yang menjawab setuju sebanyak 15 karyawan (16,7%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan (40,0%).

Pernyataan ketiga atasan selalu bersedia memberikan bantuan pada pekerjaan saya yang sulit, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 19 karyawan (21,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 karyawan (6,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 karyawan (8,9%), yang menjawab setuju sebanyak 14 karyawan (15,6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 karyawan (47,8%).

Pernyataan keempat perusahaan tempat saya bekerja memberikan saya bonus pada saat saya mencapai target kerja, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 13 karyawan (14,4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 karyawan (16,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 karyawan (15,6%), yang menjawab setuju sebanyak 8 karyawan (8,9%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 karyawan sebanyak (44,4%).

Pernyataan kelima teman-teman disekitar saya menyemangati saya ketika menghadapi masalah, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 21 karyawan (23,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 18 karyawan (20,0%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 karyawan (10,0%), yang menjawab setuju sebanyak 20 karyawan (22,2%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 karyawan (24,4%).

Pernyataan keenam atasan sering memberikan pujian saat saya mencapai target yang ditentukan, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 17 karyawan (18,9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 karyawan (12,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 karyawan (17,8%), yang menjawab setuju sebanyak 13 karyawan (14,4%) dan yang sangat setuju sebanyak 33 karyawan (36,7%).

Pernyataan ketujuh keluarga menghibur saya ketika saya gagal dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 24 karyawan (26,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 karyawan (14,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 karyawan (5,6%), yang menjawab setuju sebanyak 28 karyawan (31,1%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 karyawan (22,2%).

Pernyataan kedelapan teman ditempat kerja bersedia memberikan masukan/saran untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja, yang menjawab sangat tidak setuju 35 karyawan (38,9%), yang menjawab tidak setuju 6 karyawan (6,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 karyawan (11,1%), yang menjawab setuju sebanyak 8 karyawan (8,9%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 karyawan (34,4%).

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Dukungan Sosial pada
Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas
New Makassar Tahun
2023

Dukungan Sosial	n	%
Baik	63	70,0
Buruk	27	30,0
Total	90	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki dukungan sosial yang baik sebanyak 63 (70,0%) dan karyawan yang memiliki dukungan sosial yang buruk sebanyak 27 (30,0%).

f. Stres Kerja

Tabel 5.11
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pernyataan
Stres Kerja pada Karyawan di PT.PelindoTerminal
Petikemas New Makassar Tahun
2023

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	19	21,1	23	25,6	9	10,0	16	17,8	23	25,6	100
Saya diberi target yang cukup tinggi dalam pekerjaan	20	22,2	11	12,2	8	8,9	26	28,9	25	27,8	100
Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	38	42,2	4	4,4	15	16,7	13	14,4	20	22,2	100
Saya merasa pekerja yang saya hadapi mengurus tenaga saya	35	38,9	5	5,6	7	7,8	15	16,7	28	31,1	100
Saya merasa jam makan saya tidak teratur	37	41,1	12	13,3	14	15,6	5	5,6	22	24,4	100
Pada saat bekerja saya sering merasa kaku pada leher dan otot-otot punggung	25	27,8	12	13,3	14	15,6	10	11,1	29	32,2	100
Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan	20	22,2	13	14,4	3	3,3	21	23,3	33	36,7	100
Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	23	25,6	4	4,4	12	13,3	9	10,0	42	46,7	100
Gaji yang saya terima tidak sesuai harapan saya	9	10,0	17	18,9	17	18,9	15	16,7	32	35,6	100
Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan	14	15,6	13	14,4	12	13,3	14	15,6	37	41,1	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.7 distribusi frekuensi responden menurut pernyataan stres kerja di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023, di ketahui bahwa karyawan di bagian perkantoran dengan pernyataan pertama saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 19 karyawan (21,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 karyawan (25,6%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 karyawan (10,0%), yang menjawab setuju sebanyak 16 karyawan (17,8%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 karyawan (25,6%).

Pernyataan kedua saya diberi target yang cukup tinggi dalam pekerjaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 20 karyawan (22,2%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 karyawan (12,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 karyawan (8,9%), yang menjawab setuju sebanyak 26 karyawan (27,8%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 karyawan (27,8%).

Pernyataan ketiga saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 38 karyawan (42,2%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 karyawan (4,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 karyawan (16,7%), yang menjawab setuju sebanyak 13 karyawan (14,4%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 karyawan (22,2%).

Pernyataan keempat saya merasa pekerja yang saya hadapi menguras tenaga saya, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 35

karyawan (38,9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 karyawan (5,6%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 karyawan (7,8%), yang menjawab setuju sebanyak 15 karyawan (16,7%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 karyawan (31,1%).

Pernyataan kelima saya merasa jam makan saya tidak teratur, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 37 karyawan (41,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 karyawan (13,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 karyawan (15,6%), yang menjawab setuju sebanyak 5 karyawan (5,6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 karyawan (24,4%).

Pernyataan keenam pada saat bekerja saya seing merasa kaku pada leher dan otot-otot punggung, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 25 karyawan (27,8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 karyawan (13,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 karyawan (15,6%), yang menjawab setuju sebanyak 10 karyawan (11,1%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 karyawan (32,2%).

Pernyataan ketujuh dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 20 karyawan (22,2%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 karyawan (14,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 karyawan (3,3%), yang menjawab setuju sebanyak 21 karyawan (23,3%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 karyawan (36,7%).

Pernyataan kedelapan Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 23 karyawan (25,6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 karyawan (4,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 karyawan (13,3%), yang menjawab setuju sebanyak 9 karyawan (10,0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 karyawan (46,7%).

Pernyataan kesembilan gaji yang saya terima tidak sesuai harapan saya, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 9 karyawan (10,0%), yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju sebanyak 17 karyawan (18,9%), yang menjawab setuju sebanyak 15 karyawan (16,7%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 karyawan (35,6%).

Pernyataan kesepuluh Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan, yang menjawab sangat tidak setuju dan setuju sebanyak 14 karyawan (15,6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 karyawan (14,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 karyawan (13,3%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 karyawan (41,1%).

Tabel 5.12
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja
pada Karyawan di PT.PelindoTerminal
Petikemas New Makassar
Tahun 2023

Stres Kerja	n	%
Stres	56	62,2
Tidak Stres	34	37,8
Total	90	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa jumlah responden yang merasakan stres sebanyak 56 (62,2%) dan yang tidak merasakan stres sebanyak 34 (37.8%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariate bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel beban kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial dengan stres kerja.

a. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Adapun hasil statistik hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.13
Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada
Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New
Makassar
Tahun 2023

Beban Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	n	%	
Berat	29	52,7	26	47,3	55	100,0	0,035
Ringan	27	77,1	8	22,9	35	100,0	
Jumlah	56	62,2	34	37,8	90	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.13 distribusi mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja menunjukkan bahwa karyawan dengan beban kerja berat mengalami stres sebanyak 29 responden (52,7%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 26 responden (47,3%). Sedangkan karyawan dengan beban kerja ringan yang mengalami stres sebanyak 27 responden (77,1%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 8 responden (22,9%).

Berdasarkan hasil statistik *chi-square* di dapatkan *p value* sebesar $0,035 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

b. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Adapun hasil statistik hubungan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5.14
Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Masa Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	n	%	
Lama	25	52,1	23	47,9	48	100,0	0,057
Baru	31	73,8	11	26,2	42	100,0	
Jumlah	56	62,2	34	37,8	90	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.14 distribusi mengenai hubungan masa kerja dengan stres kerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lama mengalami stres kerja sebanyak 25 responden (52,1%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 23 responden (47,9%). Sedangkan karyawan dengan masa kerja baru mengalami stres sebanyak 31 responden (78,3%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 11 responden (26,2%).

Berdasarkan hasil statistik *chi-square* di dapatkan *p value* sebesar $0,057 > 0,05$ dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

c. Hubungan Konflik Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Adapun hasil statistik hubungan Konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.15
Hubungan Konflik Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Konflik Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	n	%	
Konflik	12	66,7	6	33,3	18	100,0	0,870
Tdk Konflik	44	61,1	28	38,9	72	100,0	
Jumlah	56	62,2	34	37,8	90	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.15 distribusi mengenai hubungan konflik kerja dengan stres menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres sebanyak 12 Responden (66,7%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 6 Responden (33,3%). Sedangkan karyawan yang tidak konflik mengalami stres

sebanyak 44 Responden (61,1%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 28 Responden (38,9%).

Berdasarkan hasil statistik *chi-square* di dapatkan *p value* sebesar $0,870 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

d. Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Adapun hasil statistik hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.16
Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023

Dukungan Sosial	Stres Kerja				Total		P Value
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	41	65,1	22	34,9	55	100,0	0,537
Buruk	15	55,6	12	44,4	35	100,0	
Jumlah	56	62,2	34	37,8	90	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.16 distribusi mengenai hubungan dukungan sosial dengan stres menunjukkan bahwa karyawan memiliki dukungan sosial baik yang mengalami stres

sebanyak 41 karyawan (65,1%) dan yang tidak mengalami stres 22 karyawan (34,9%). Sedangkan karyawan yang memiliki dukungan sosial buruk yang mengalami stres sebanyak 15 karyawan (15,9%) dan yang tidak memiliki stres sebanyak 12 karyawan (44,4%).

Berdasarkan hasil statistik *chi-square* di dapatkan *p value* sebesar $0,537 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Tahun 2023. Pada penelitian ini terdapat 90 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 90 karyawan jumlah laki-laki sebanyak 53 (58,9%) dan perempuan sebanyak 37 karyawan (41,1%).

Hasil penelitian berdasarkan kelompok umur terdapat umur antara 24-35 sebanyak 52 karyawan (57,8%), umur antara 36-45 sebanyak 36 karyawan (40,0%) dan kelompok umur 56 sebanyak 2 karyawan (2,2%).

Hasil penelitian berdasarkan divisi responden terdapat 53 responden (58.9%) pada divisi perencanaan dan pengelolaan operasi, 13 responden (14.4%) pada divisi keuangan & umum sedangkan 12 responden (13.3%) pada divisi teknik/informasi dan HSSE.

2. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja yaitu beban aktivitas yang terlalu banyak sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang dan menimbulkan stress, hal ini dikarenakan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Mahendra, 2021).

Beban kerja menjadi hal yang harus dijadikan perhatian penting oleh masing-masing organisasi, karena beban kerja menjadi salah satu bagian yang mampu memaksimalkan kinerja karyawan atau bahkan dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian distribusi mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja menunjukkan bahwa karyawan dengan beban kerja berat mengalami stres sebanyak 29 responden (52,7%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 26 responden (47,3%). Sedangkan karyawan dengan beban kerja ringan yang mengalami stres sebanyak 27 responden (77,1%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 8 responden (22,9%).

Berdasarkan nilai uji statistik *chi-square*, di peroleh nilai p value= 0,035 ($p < 0,05$) hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sagala, 2020) Diperoleh nilai signifikan (p) antara beban kerja dengan stres kerja adalah 0,000 atau $p \leq 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dengan variabel stres kerja memiliki hubungan yang searah.

Beban kerja yang lebih besar dari pada kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa tidak nyaman (tahap awal), kelelahan (*overstress*), cedera, kecelakaan, rasa sakit, penyakit dan produktivitas menurun (tahap akhir). Sebaliknya, jika beban kerja lebih kecil dari kemampuan tubuh, maka akan terjadi (*understress*), kejenuhan, kebosanan, kelesuan, kurang produktif, dan sakit (Fahamsyah, 2017).

Beban kerja yang semakin tinggi maka stress kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat, demikian juga sebaliknya jika tingkat beban kerjanya rendah maka stress kerjanya juga akan rendah (Muhith, 2017).

Akan tetapi hasil penelitian yang didapatkan diatas tidak sejalan dengan penelitian (Sarifa & Wartono, 2020) didapatkan hasil ($p= 0.758$) didapat dinyatakan beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adanya beban kerja merupakan suatu tantangan bagi karyawan sehingga dengan adanya hal tersebut dapat di lalui dengan baik sehingga tidak terjadi stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar mengalami stres kerja. Dikarenakan karyawan yang bekerja di bagian perkantoran memiliki banyak tugas yaitu penyusunan laporan tentang kegiatan bongkar muat petikemas yang setiap hari harus di perbaharui, penyusunan laporan bulanan, semester, tahunan yang berkaitan dengan kegiatan operasional pelayanan petikemas dan lain sebagainya. Hal ini menyebabkan tidak jarang karyawan mengeluh karena beban kerja yang cukup berat sehingga berakibat mengalami stres. Ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat orang tersebut mengalami stres. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula peluang terjadinya stres pada tenaga kerja.

3. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Masa kerja adalah kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu perusahaan. Masa kerja dihitung sejak terjadinya kerja antara pihan perusahaan dengan pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan masa kerja dengan stres kerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lama mengalami stres kerja sebanyak 25 responden (52,1%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 23 responden (47,9%). Sedangkan karyawan dengan masa kerja baru mengalami stres sebanyak 31 responden (78,3%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 11 responden (26,2%).

Berdasarkan nilai uji statistik *chi-square*, di peroleh nilai p value= 0.057 ($p > 0.05$) hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan diatas tidak sejalan dengan penelitian (Hendarti & Azteria, 2020) pada perawat rawat inap di RS X Depok pada tahun 2020 didapatkan hasil ($p = 0,243$) didapat dinyatakan masa kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak

Akan tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Zulkifli et al., 2019) berdasarkan hasil uji Chi Square antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak Tahun 2019 dengan p value = $0,017 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak sehingga H_a diterima yaitu ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Dimungkinkan karena masa kerja yang lebih lama sudah paham dan lebih mengerti mengenai tugas pekerjaannya serta sudah lebih banyak pengalaman yang didapatkan dan lebih tahan dalam menghadapi tekanan-tekanan yang didapati dalam pekerjaan. berbeda dengan masa kerja yang baru atau belum lama, hal ini mungkin karena karyawan masih kurang pengalaman dalam menghadapi, mengatasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang didapati ditempat kerja sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar tidak mengalami stres karena masa kerja tidak merupakan faktor penyebab stres kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa baik karyawan yang memiliki masa kerja lama dan masa kerja baru tidak berpengaruh mengalami stres kerja karena sudah bisa menangani tugas-tugas yang ada sehingga tidak menyebabkan timbulnya stres kerja.

4. Hubungan Konflik Kerja dengan Stres Kerja

Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Paramita, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan konflik kerja dengan stres menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres sebanyak 12 Responden (66,7%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 6 Responden (33,3%). Sedangkan karyawan yang tidak konflik mengalami stres sebanyak 44 Responden (61,1%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 28 Responden (38,9%).

Berdasarkan nilai uji statistik *chi-square*, di peroleh nilai p value= 0,870 ($p < 0,05$) hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan (Jati, 2018) menunjukkan bahwa nilai signifikan antara konflik kerja sebesar $0,782 > 0,05$ yang berarti tidak ada hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja.

Akan tetapi hasil penelitian yang didapatkan diatas tidak sejalan dengan penelitian (Anuari et al., 2017) pada karyawan PT.

Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat didapatkan hasil ($p= 0,000$) dinyatakan konflik kerja memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Konflik kerja adalah salah satu faktor timbulnya stres kerja. Lingkungan kerja yang dinamis dan memiliki interaksi tinggi dapat menimbulkan terjadi friksi (perpecahan) karena adanya perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing-masing pihak. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang bisa memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada konflik antar karyawan (Handayani et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar tidak mengalami konflik kerja karena hubungan antara sesama karyawan dan atasan baik dan rukun.

5. Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

Dukungan sosial adalah kesenangan, bantuan, atau keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan, formal dan informal dengan yang lain atau kelompok. Dukungan sosial dianggap mampu untuk melindungi atau menyangga individu dari konsekuensi negatif penyebab stres. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin sedikit keluhan tentang kesehatan yang ditimbulkan (Nurazizah, 2017).

Dukungan sosial yang baik dapat berdampak positif bagi kesehatan pekerja. Hal ini karena lingkungan yang baik dapat mencegah timbulnya faktor yang dapat menyebabkan stres kerja (Yuliani & Putri, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dengan stres menunjukkan bahwa karyawan memiliki dukungan sosial buruk yang mengalami stres sebanyak 26 responden (68,4%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 12 responden (31,6%). Sedangkan karyawan memiliki dukungan sosial baik yang mengalami stres sebanyak 30 karyawan (57,7%) dan yang tidak mengalami stres sebanyak 22 karyawan (42,3%).

Berdasarkan nilai uji statistik *chi-square*, di peroleh nilai p value= 0,537 ($p > 0,05$) hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Samura & Sitompul, 2020) menunjukkan bahwa hasil uji *chi-square* di peroleh p -value dengan nilai signifikan 0,907 ($p > 0,05$) dimana H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan Tahun 2019.

Akan tetapi hasil penelitian yang didapatkan diatas tidak sejalan dengan penelitian (Surya & Guspa, 2021) pada Pegawai Dinas Sosial Solok Selatan di Tengah Pandemi Covid-19 didapatkan hasil ($p= 0,000$) dinyatakan dukungan sosial memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa karyawan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar menunjukkan bahwa hubungan antara sesama rekan kerja maupun atasan baik dan saling menyemangati dan membantu sesama dalam mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dan stres kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian maksimal kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan dukungan dan tidak mendapatkan dukungan sosial baik dari teman kerja, atasan maupun keluarga dapat berdampak pada perusahaan dan diri karyawan tersebut. Sehingga diharapkan pihak perusahaan untuk selalu mengeratkan hubungan antar karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan di PT.Pelindo

Terminal Petikemas *New Makassar* tahun 2023, terdapat beberapa hal yang menjadi kesulitan dalam melaksanakan penelitian. Adapun kesulitan yang dialami sebagai berikut:

1. Saat penyebaran kuesioner ada karyawan yang menolak untuk mengisi kuesioner
2. Diwaktu penyebaran kuesioner ada beberapa karyawan yang mengambil kuesioner dan menembalikannya 2 hari kemudian dikarenakan disaat pembagian kuesioner ada kegiatan yang dilakukan karyawan sehingga membuat mereka menunda pengisian kuesioner.
3. Disaat penyebaran kuesioner pihak yang membantu penulis menyebarkan kuesioner mengoreksi kata yang salah sehingga menyebabkan kuesioner diprint kembali kemudian di bagikan kembali ke pada karyawan sehingga yang membuat waktu pengisian kuesioner menjadi lebih lama.