

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 Tahun 2023**

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, kerajaan di Maluku pernah memegang kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari Gujarat dan China mengambil rempah-rempah dari Kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar.

Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi bandar niaga yang besar. Hal ini melatari lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan.

Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau. Pelindo I dibentuk berdasar PP No.56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo II dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero) didirikan berdasar Akta Notaris Imas Fatimah SH, No.3, tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991.

Sedang Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat. Pelindo IV dibentuk berdasar PP No.59 Tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH no,7 tanggal 1 Desember 1992.

Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN *Non Listed* yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi Pemegang Saham Utama

maupun Saham Pengendali Individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia yang diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan Pemegang saham tunggal.

*Merger* atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia ini berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 Tentang Penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke Dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero);

Pelindo II bertindak sebagai *holding* induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I,III, IV) bertindak sebagai *sub-holding*. Pembentukan *sub-holding* yang mengelola klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha.

Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan nama, Perubahan Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo.

Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 merupakan salah satu unit Terminal dari Entitas Bisnis PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang bergerak dalam bidang Jasa Kepelabuhanan Pelayanan Petikemas.

## **2. Keadaan Geografis**

PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 beralamat di Jl. Sultan Abdulllah Raya, Kaluku Bodoa, Kec, Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Batas Perusahaan:

1. Sebelah Timur berbatasan Kec. Tallo.
2. Sebelah Barat berbatasan Selat Makassar.
3. Sebelah Utara berbatasan Selat Makassar.
4. Sebelah selatan berbatasan Selat Makassar

## **3. Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun Visi dan Misi yang terdapat di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2, sebagai berikut:

### **a. Visi**

Menjadi Pemimpin Ekosistem Maritim Terintegrasi Dan Berkelas Dunia.

### **b. Misi**

Mewujudkan Jaringan Ekosistem Maritim Nasional Melalui Peningkatan Konektivitas Jaringan Dan Integrasi Pelayanan Guna Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Indonesia.

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan observasi langsung kepada para pekerja. Jumlah sampel

dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 pekerja devisi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### 1. Karakteristik Umum Responden

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Umum Responden di**  
**PT. Pelindo Petikemas New**  
**Makassar Tahun 2023**

Umur	n	%
Muda	42	75
Tua	14	25
Total	56	100

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 56 responden, yang berusia muda sebanyak 42 orang (75,0%) dan yang berumur tua sebanyak 14 orang (25,0%).

### 2. Analisis Univariat

#### a. Variabel Dependen

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Stres Kerja Responden di**  
**PT. Pelindo Petikemas New**  
**Makassar Tahun 2023**

Stres Kerja	n	%
Normal	13	23,2
Stres Ringan	22	39,3
Stres Sedang	21	37,5
Total	56	100

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 56 responden, yang stress kerja normal sebanyak 13 orang (23,2%) dan yang stress kerja stress ringan sebanyak 22 orang (39,3%) dan yang stress kerja sedang sebanyak 21 orang (37,5%).

#### b. Variabel Independen

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Shift Kerja Responden di**  
**PT. Pelindo Petikemas New**  
**Makassar Tahun 2023**

Shift Kerja	n	%
Sesuai	41	73,2
Tidak Sesuai	15	26,8
Total	56	100

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 56 responden, yang memiliki shift kerja sesuai sebanyak 41 orang (73,2%) dan yang memiliki shift kerja tidak sesuai sebanyak 15 orang (26,8%).

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Tuntutan Tugas Responden di**  
**PT. Pelindo Petikemas New Makassar**  
**Tahun 2023**

Tuntutan Tugas	n	%
Cukup	17	30,4
Berlebihan	39	69,6
Total	56	100

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 56 responden, yang memiliki tuntutan tugas cukup sebanyak 17 orang

(30,4%) dan yang memiliki tuntutan tugas berlebihan sebanyak 39 orang (69,6%).

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Beban Kerja Responden di**  
**PT. Pelindo Petikemas New**  
**Makassar Tahun 2023**

<b>Beban Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ringan	10	35,7
Berat	36	64,3
Total	56	100

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 56 responden, yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 10 orang (35,7%) dan yang memiliki beban kerja berat sebanyak 36 orang (64,3%).

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Lingkungan Kerja Responden di**  
**PT. Pelindo Petikemas New Makassar**  
**Tahun 2023**

<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Baik	22	39,3
Buruk	34	60,7
Total	56	100

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 56 responden, yang memiliki lingkungan kerja baik sebanyak 22 orang (39,3%) dan yang memiliki lingkungan kerja buruk sebanyak 34 orang (60,7%).

### 3. Analisis Bivariat

#### a. Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 5.7**  
**Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja di**  
**PT. Pelindo Petikemas New Makassar**  
**Tahun 2023**

Shift Kerja	Stres Kerja						Jumlah		Uji Statistik
	Stres Sedang		Stres Ringan		Normal				
	n	%	n	%	n	%	N	%	
Sesuai	17	41,5	14	34,1	10	24,4	41	100	$\rho = 0,414$
Tidak Sesuai	4	26,7	8	53,3	3	20,0	15	100	
Total	21	37,5	22	39,3	13	23,2	56	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang memiliki shift kerja sesuai dengan kategori stress sedang sebanyak 17 orang (41,5%), yang memiliki shift kerja sesuai dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 14 orang (34,1%), yang memiliki shift kerja sesuai dengan kategori stress kerja normal sebanyak 10 orang (24,4%), yang memiliki shift kerja tidak sesuai dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 4 orang (26,7%), yang memiliki shift kerja tidak sesuai dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 8 orang (53,3%) dan yang memiliki shift kerja tidak sesuai dengan kategori stress kerja normal sebanyak 3 orang (20,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $\rho=0,414>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja.

## b. Hubungan Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja

**Tabel 5.8**  
**Hubungan Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja di**  
**PT. Pelindo Petikemas New Makassar**  
**Tahun 2023**

Tuntutan Tugas	Stres Kerja						Jumlah		Uji Statistik
	Stres Sedang		Stres Ringan		Normal				
	n	%	n	%	n	%	N	%	
Cukup	2	11,8	3	17,6	12	70,6	17	100	$p = 0,000$
Berlebihan	19	48,7	19	48,7	1	2,6	39	100	
Total	21	37,5	22	39,3	13	23,2	56	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang memiliki tuntutan tugas cukup dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 2 orang (11,8%), yang memiliki tuntutan tugas cukup dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 3 orang (17,6%), yang memiliki tuntutan tugas cukup dengan kategori stress kerja normal sebanyak 12 orang (70,6%), yang memiliki tuntutan tugas berlebihan dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 19 orang (48,7%), yang memiliki tuntutan tugas berlebihan dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 19 orang (48,7%) dan yang memiliki tuntutan tugas berlebihan dengan kategori stress kerja normal sebanyak 1 orang (2,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja.

### c. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 5.9**  
**Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja di**  
**PT. Pelindo Petikemas New Makassar**  
**Tahun 2023**

Beban Kerja	Stres Kerja						Jumlah		Uji Statistik
	Stres Sedang		Stres Ringan		Normal				
	n	%	n	%	n	%	N	%	
Ringan	5	25,5	6	30,0	9	45,0	20	100	$\rho = 0,015$
Berat	16	44,4	16	44,4	4	11,1	36	100	
Total	21	37,5	22	39,3	13	23,2	56	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang memiliki beban kerja ringan dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 5 orang (25,0%), yang memiliki beban kerja ringan dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 6 orang (30,0%) dan yang memiliki beban kerja ringan dengan kategori stress kerja normal sebanyak 9 orang (45,0%), yang memiliki beban kerja berat dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 16 orang (44,4%), yang memiliki beban kerja berat dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 16 orang (44,4%), yang memiliki beban kerja berat dengan kategori stress kerja normal sebanyak 4 orang (11,1%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $\rho=0,015<,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja.

#### d. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 5.10**  
**Hubungan Lingkungan dengan Stres Kerja di**  
**PT. Pelindo Petikemas New**  
**Makassar Tahun 2023**

Lingku ngan Kerja	Stres Kerja						Jumlah		Uji Statist ik
	Stres Sedang		Stres Ringan		Normal				
	n	%	n	%	n	%	N	%	
Baik	4	18,2	9	40,9	9	40,9	22	100	$\rho =$ 0,014
Buruk	17	50,0	13	38,2	4	11,8	34	100	
Total	21	37,5	22	39,3	13	23,3	56	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang memiliki lingkungan kerja baik dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 4 orang (18,2%), yang memiliki lingkungan kerja baik dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 9 orang (40,9%), yang memiliki lingkungan kerja baik dengan kategori stress kerja normal sebanyak 9 orang (40,9%), yang memiliki lingkungan kerja buruk dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 17 orang (50,0%), yang memiliki lingkungan kerja buruk dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 13 orang (38,2%) dan yang memiliki lingkungan kerja buruk dengan kategori stress kerja normal sebanyak 4 orang (11,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $\rho=0,014<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Lingkungan kerja dengan Stres Kerja.

### e. Hubungan Umur dengan Stres Kerja

**Tabel 5.11**  
**Hubungan Umur dengan Stres Kerja di**  
**PT. Pelindo Petikemas New**  
**Makassar Tahun 2023**

Umur	Stres Kerja						Jumlah		Uji Statistik
	Stres Sedang		Stres Ringan		Normal				
	n	%	n	%	n	%	N	%	
Muda	17	40,5	16	38,1	9	21,4	42	100	$\rho = 0,709$
Tua	4	28,6	6	42,9	4	28,6	14	100	
Total	21	37,5	22	39,3	13	23,2	56	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang memiliki umur muda dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 17 orang (40,5%), yang memiliki umur muda dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 16 orang (38,1%), yang memiliki umur muda dengan kategori stress kerja normal sebanyak 9 orang (21,4%), yang memiliki umur tua dengan kategori stress kerja sedang sebanyak 4 orang (28,6%), yang memiliki umur tua dengan kategori stress kerja ringan sebanyak 6 orang (42,9%) dan yang memiliki umur tua dengan kategori stress kerja normal sebanyak 4 orang (28,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $\rho=0,247 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Umur dengan Stres Kerja.

### **C. Pembahasan**

Karakteristik responden pada hasil penelitian yaitu memiliki 2 kategori muda dan tua. Adapun kategori muda dengan usia 20-35 tahun sebanyak 42 orang dan adapun kategori tua dengan usia 36-45 tahun sebanyak 14 orang.

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara shift kerja, tuntutan tugas, beban kerja, lingkungan kerja, umur dengan stres kerja pada Divisi Operasional Kerja Bongkar Muat (TKBM) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. Adapun pembahasan dari hasil analisis data variabel-variabel penelitian di narasikan sebagai berikut:

#### **1. Hubungan antara shift kerja dengan stress kerja di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2**

Shift kerja dapat menyebabkan stress seperti dalam penelitian ini karena pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik (Suma'mur, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa shift kerja sesuai dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 10 orang (24,4%), shift kerja yang diberikan sesuai jam

kerja dan pekerja yang tidak merasa terbebani oleh tugas, terdapat stress kerja ringan sebanyak 14 orang (34,1%), shift kerja yang sesuai tetapi adanya target pekerjaan yang ingin dicapai sehingga pekerja lebih menguras tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya, terdapat stress kerja sedang sebanyak 17 orang (41,5%), jam kerja yang sesuai tetapi pekerja yang ingin mencapai target dan tidak mengatur pola waktu cukup sehingga pekerja merasa lelah dan mengantuk.

Karyawan yang bekerja pada shift malam dapat mengalami kurang tidur dan harus beristirahat pada siang hari, ketika kondisi tubuh mereka biasanya terbangun dan begitu juga sebaliknya. Dampak dari rendahnya kualitas dan kuantitas tidur ini dapat memicu kantuk dan tertidur disaat yang tidak tepat atau saat bekerja. Shift kerja itu sendiri adalah bisa berdampak pada tidur, kesehatan, penampilan dan hasil organisasi. Shift kerja mempengaruhi tidur dan terbangun dengan mengganggu sirkadian peraturan, kehidupan keluarga dan sosial. Tidur diperoleh pada siang hari atau di waktu yang teratur adalah kualitas yang lebih buruk daripada yang diperoleh selama normal (Uliasi, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa shift kerja tidak sesuai dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 3 orang (20,0%), shift kerja yang diberikan tidak sesuai tetapi pekerja yang mampu mengatur waktu istirahat dan tidak

merasa terbebani dengan tambahan pekerjaan yang diberikan, terdapat stress kerja ringan sebanyak 8 orang (53,5%), shift kerja yang diberikan tidak sesuai jam kerja dan pekerja yang tidak mampu mengatur waktu istirahat, terdapat stress kerja sedang sebanyak 4 orang (26,7%), shift kerja yang diberikan tidak sesuai jam kerja serta pekerja yang membawa masalah pribadi pada saat bekerja akibatnya pekerjaan yang dilakukan merasa lebih berat.

Pekerja dengan shift kerja yang bekerja di luar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu. Shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau sebagai tambahan kerja pagi dan siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Shift kerja dapat bersifat permanen atau temporer menurut kebutuhan tempat kerja bersangkutan yang direkomendasikan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan yang bahkan sangat sering tidak beraturan. Shift kerja sebagai waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam (Nurbaity dkk., 2019).

Dari hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $\rho=0,414>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja dikarenakan hanya beberapa pekerja yang mengalami stress sedang dibandingkan stress kerja ringan dan kondisi normal saat bekerja di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Berdasarkan analisis penelitian selama berada di lapangan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 pemberian shift kerja yang diberikan sesuai dengan jam kerja pada umumnya tetapi ada juga pekerja yang tidak bisa mengatur waktu istirahat yang diberikan dengan baik sehingga pekerja merasa lelah dan mengantuk pada saat melaksanakan pekerjaan.

## **2. Hubungan antara tuntutan tugas dengan stress kerja di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2**

Tuntutan tugas dapat menyebabkan stress seperti dalam penelitian menurut Wijaya (2006) bahwa tuntutan tugas merupakan sumber penyebab terjadinya stress kerja yang berkaitan dengan jumlah beban kerja dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan yang harus diselesaikan dalam kuantitas waktu yang dibatasi dan ketika karyawan mendapatkan tugas yang sulit atau tidak diharapkan (Sari & Dessyarti, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan tugas cukup dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 12 orang (70,6%), tuntutan tugas yang diberikan sudah cukup sehingga pekerja merasa tidak terbebani pada saat melaksanakan pekerjaannya, terdapat stress ringan sebanyak 3 orang (17,6%), tuntutan tugas yang diberikan sudah cukup tetapi pekerja yang menunda waktu pekerjaan sehingga target yang di inginkan tidak tercapai akibatnya pekerja harus menambah waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, terdapat stress sedang sebanyak 2

orang (11,8%), tuntutan tugas yang diberikan sudah cukup tetapi pekerja yang merasa terbebani untuk mengerjakannya karena adanya kondisi fisik yang kurang sehat serta tambahan kerja diluar jadwal kerja yang di tentukan.

Menurut Robbin (2013) menyatakan bahwa tuntutan tugas dapat penyebab stres kerja seperti dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa adanya karyawan dituntut untuk cepat tanggap atau fast response dan kejar target penjualan, sehingga membuat karyawan harus melayani konsumen meski bukan pada jam kerja. Tuntutan tugas dan peran merupakan salah satu faktor organisasional yang menyebabkan stres. Selain tuntutan tugas dan peran, salah satu faktor penyebab turnover intention adalah stres kerja. Jika seseorang merasa stres atau tekanan kerja yang dialaminya tinggi, maka ia tidak akan merasa betah dalam sebuah perusahaan dan meningkatkan turnover intention (Lua & Kristianingsih, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan tugas yang berlebihan dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 1 orang (2,6%), tuntutan tugas yang diberikan berlebihan tetapi pekerja mampu mengatur waktu karna sudah terbiasa melakukan pekerjaan yang sama, terdapat stress ringan sebanyak 19 orang (48,7%), tuntutan tugas yang diberikan berlebihan dan pekerja yang menunda waktu pekerjaan sehingga target yang di inginkan tidak tercapai, terdapat stress sedang sebanyak 19 orang

(48,7%), tuntutan tugas yang diberikan berlebihan serta adanya gangguan dari sekitar seperti adanya pencahayaan yang kurang maupun lebih.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulmi amando (2019) mengenai tuntutan kerja dengan stres kerja diketahui menggunakan metode purposive sampling terhadap 40 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa tuntutan kerja dapat mempengaruhi stress kerja secara signifikan. Artinya tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress kerja. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan sehingga akan menimbulkan stress pada diri karyawan didalam melaksanakan pekerjaan (Safitri, 2020).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja dikarenakan banyaknya pekerja yang merasa terbebani oleh tuntutan tugas yang berlebihan.

Berdasarkan analisis penelitian selama berada di lapangan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 pekerja merasa pemberian tuntunan tugas tugas tidak sesuai dengan waktu yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan akibatnya pekerja

yang menambah waktu pekerjaan diluar jam kerja yang diberikan sehingga beberapa pekerja kurang semangat melaksanakan pekerjaan dan menimbulkan stress pada saat bekerja.

### **3. Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2**

Beban kerja dapat menyebabkan stress seperti dalam penelitian ini karena sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Tarwaka, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja ringan dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 9 orang (45,0%), pekerja merasa bahwa beban kerja yang diberikan ringan dan mudah dilaksanakan dengan tepat waktu, stress ringan sebanyak 6 orang (30,0%), pekerja merasa bahwa beban kerja yang diberikan ringan tetapi pekerja tidak mampu mencapai target pekerjaan sebab tidak mampu memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, terdapat stress sedang 5 orang (25,0%), pekerja merasa bahwa beban kerja yang diberikan ringan tetapi pekerja menunda waktu pekerjaan sehingga beban pekerja merasa bahwa adanya beban pikiran akibat dari pekerjaan yang menumpuk.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Azizah (2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja mental lebih dominan dari pada beban kerja fisiknya. Hal ini disebabkan karena pekerjaan karyawan lebih banyak berupa aktivitas mental seperti berpikir daripada aktivitas fisiknya. Sebagian besar subjek penelitian mempunyai tingkat beban kerja mental rendah yakni sebesar 54,3% responden. Pada uji hubungan antara beban kerja dengan stres kerja menggunakan uji korelasi Rank Spearman diperoleh dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja (Zulkifli dkk., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berat dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 4 orang (11,1%), pekerja merasa bahwa beban kerja yang diberikan berat tetapi pekerja mampu mengatur pekerjaan dengan baik sehingga tidak merasa terbebani dengan pekerjaan seperti tidak menunda pekerjaan, terdapat stress ringan sebanyak 16 orang (44,4%), beban kerja yang diberikan kepada pekerja berat dan pekerja tidak mampu mengatur waktu istirahat yang diberikan dengan baik, terdapat stress sedang sebanyak 16 orang (44,4%), beban kerja yang diberikan kepada pekerja berat dan pekerja merasa terbebani akibat adanya masalah lain yang dibawa pada saat melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rolos dkk (2018) mengenai hubungan antara beban kerja dengan stress kerja diketahui menggunakan metode korelasi sederhana dari 52 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan korelasi sederhana sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,015<,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dikarenakan lebih banyak pekerja yang merasa terbebani akibat beban kerja yang diberikan terlalu berat dan pekerja tidak mampu mengatur jam istirahat yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stress kerja ditemukan bahwa beban kerja tinggi dikarenakan oleh jam kerja yang berlebih setiap harinya. Yang awalnya 8 jam menjadi 12 – 14 jam. Hal ini dikarenakan perusahaan belum menambah jumlah karyawan. Sedangkan beban kerja semakin bertambah. Stres yang dialami pada stress tahap IV yaitu aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa lebih sulit, yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai (*adequate*), ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, gangguan pola tidur

disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan, seringkali menolak ajakan (negativism) karena tiada semangat dan kegairahan, daya konsentrasi dan daya ingat menurun, timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya (Zulkifli dkk., 2019).

Berdasarkan analisis penelitian selama berada di lapangan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 pekerja merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat karena untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan pekerja harus menambah waktu pekerjaan diluar jam kerja dan kurangnya jam istirahat sehingga pekerja merasa terbebani apalagi adanya masalah dari luar yang di pikirkan pada saat bekerja itulah yang membuat pekerja merasakan stress kerja.

#### **4. Hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2**

Lingkungan kerja dapat menyebabkan stress seperti dalam penelitian ini karena keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Putra & Sriathi, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 9 orang (40,9%), pekerja merasa lingkungan pada saat bekerja dengan keadaan yang baik sehingga pekerja merasa

nyaman saat melaksanakan pekerjaan, terdapat stress kerja ringan sebanyak 9 orang (40,9%), lingkungan pada saat bekerja dalam keadaan yang baik tetapi ada beberapa pekerja yang merasa terganggu dengan adanya suara” bising dari kendaraan maupun alat berat tetapi mampu mengontrol gangguan” yang ada disekitar pada saat bekerja, terdapat stress kerja sedang sebanyak 4 orang (18,2%), lingkungan pada saat bekerja dengan keadaan yang baik tetapi ada beberapa pekerja yang tidak mampu mengontrol gangguan” yang ada disekitar akibatnya hilangnya konsentrasi saat bekerja seperti cuaca yang tiba-tiba tidak kondusif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja dengan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stress pekerja, sebaliknya apabila tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stress kerja karyawan (Supit, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja buruk dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 4 orang (11,8%), pekerja merasa lingkungan pada saat bekerja dengan keadaan yang buruk tetapi pekerja dapat

menyesuaikan keadaan tersebut karena sudah terbiasa dengan suasana tersebut, terdapat stress kerja ringan sebanyak 13 orang (38,2%), lingkungan pada saat bekerja dengan keadaan buruk dan ada beberapa pekerja yang merasa terganggu dengan adanya suara bising dari kendaraan maupun alat berat tetapi mampu mengontrol gangguan” yang ada disekitar pada saat bekerja, terdapat stress kerja sedang sebanyak 17 orang (50,0%), pekerja merasa lingkungan pada saat bekerja dengan keadaan yang buruk dan pekerja yang merasa terganggu pada saat melakukan pekerjaan pada siang hari dan cuaca terik matahari membuat pekerja merasa gerah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yuliya Ahmad (2018) mengenai hubungan lingkungan kerja dengan stress kerja diketahui menggunakan metode simple random sampling, dari 60 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dilakukan nilai uji. Maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya suasana kerja pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada

hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja dikarenakan pekerja merasa kondisi lingkungan pada saat bekerja kurang baik sehingga mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Berdasarkan analisis penelitian selama berada di lapangan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 beberapa pekerja merasa terganggu pada saat bekerja dengan gangguan di sekitar lingkungan kerja seperti suara bising dari truck yang lalu lalang dan matahari yang terik disiang hari dapat mengganggu konsentrasi pekerja sehingga pekerja mengalami stress kerja.

#### **5. Hubungan antara umur dengan stress kerja di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2**

Umur dapat mempengaruhi stress seperti dalam penelitian ini karena yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera. Umur pekerja juga mempengaruhi kematangan emosional, emosi pekerja sangat mempengaruhi produktivitas dari pekerja dan berdampak pada kinerja yang kurang baik, dan semangat kerja. Maka dari itu umur pekerja dengan kematangan dan kecerdasan emosional menjadi bagian penting penentu keberhasilan perusahaan. Menurut (Wichert, 2002) umur juga terkait dengan terjadinya stres kerja, pekerja pada usia yang lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah dibandingkan dengan pekerja berumur muda. Pengalaman stres pada pekerja yang berumur tua lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda (Mualim & Adeko, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa umur muda dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 9 orang (21,4%), pekerja merasa tidak terbebani dan nyaman saat melaksanakan pekerjaannya, terdapat stress kerja ringan sebanyak 16 orang (38,1%), pekerja yang umur muda namun merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, stress kerja sedang sebanyak 17 orang (40,5%), pekerja yang umur muda namun merasa tetapi melaksanakan pekerjaan dengan rasa tertekan dikarenakan tuntutan tugas yang berlebihan.

Hasil penelitian sejalan dengan hubungan umur dengan stress kerja pada pekerja, terlihat dari responden dengan usia dewasa madya (41-60 tahun) hal ini menurut peneliti dikarenakan semakin tua usia seorang pekerja maka akan semakin tinggi kemungkinan menderita stres kerja. Dan hal ini juga di sebabkan oleh kurangnya perusahaan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tugas yang berlebih kepada usia < 40 tahun. Pekerja dengan usia yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang kurang baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda. Adapun responden yang mengalami stress kerja sudah pada stress tahap III yang menunjukkan keluhan-keluhan yaitu ketegangan otot-otot semakin terasa, perasaan ketidak tenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat, gangguan pola tidur (insomnia), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (early insomnia), atau terbangun tengah

malam dan sukar kembali tidur (middle insomnia), atau bangun terlalu pagi/dini hari dan tidak dapat kembali tidur (late insomnia) dan koordinasi tubuh terganggu (badan serasa mau pingsan) (Zulkifli dkk., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa umur tua dengan hasil pengukuran mengalami kondisi normal sebanyak 4 orang (28,6%), pekerja dengan usia tua tetapi mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan kondisi tidak terbebani, stress kerja ringan sebanyak 6 orang (42,9%), pekerja dengan usia tua sehingga mudah lelah dan kurangnya rasa fokus saat bekerja, stress kerja sedang sebanyak 4 orang (28,6%), pekerja dengan usia tua sehingga mudah lelah dan banyaknya beban pikiran yang dibawa pada saat bekerja seperti masalah keluarga.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Rijadi (2009), yang menyatakan bahwa penyelam pemula lebih sering mendapatkan ketegangan syaraf bila dibandingkan dengan penyelam yang lebih tua sehingga menyebabkan stres, tetapi berbeda dengan pendapat Anoraga (1998) yang menyatakan bahwa semakin tua seseorang maka ia akan semakin rentan mengalami stres karena semakin kompleksnya persoalan yang dialami. Perbedaan pendapat tersebut terjadi karena adanya perbedaan karakteristik responden. Responden dalam penelitian ini membutuhkan jam kerja tinggi yang

berhubungan dengan umur responden untuk menanggulangi stres kerja karena perbedaan cara kerja dengan pekerja lainnya.

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai  $p=0,247 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja dikarenakan beberapa pekerja yang mampu mengendalikan dirinya pada saat bekerja sehingga merasa nyaman dan tetap fokus melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan analisis penelitian selama berada di lapangan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 umur pekerja tidak menentukan bahwa yang lebih tua lebih banyak merasakan stress kerja akibat lebih sering merasa lelah karena pekerjaan yang dilakukan tergantung dari pembawaan para pekerja apakah mereka merasa nyaman ataupun terbebani pada saat melaksanakan pekerjaan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

1. Pada saat pembagian kuesioner adanya pekerja yang menunda untuk mengisi kuesioner tersebut.
2. Diakibatkan cuaca yang tidak mendukung pada saat melakukan observasi di lapangan pada saat pekerja melakukan pekerjaannya.
3. Peneliti menunggu waktu staff bagian k3 menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu untuk mendampingi peneliti turun ke lapangan sehingga adanya keterbatasan waktu.