

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

1. Profil PT Pelindo Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2

PT Pelindo Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan salah satu Proyek Strategis Nasional (PSN). Proyek ini merupakan karya anak bangsa. Pembangunan Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 sendiri dikerjakan dalam tiga tahap. Pada setiap tahap proses pembangunannya dibagi lagi per Paket, yaitu Paket A, B, C dan D. Total lahan pengembangan Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 adalah 1.428 hektar, dengan nilai investasi sebesar Rp. 89,57 triliun.

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:

- a. Sebelah Timur berbatasan Kec. Tallo.
- b. Sebelah Barat berbatasan Selat Makassar.
- c. Sebelah Utara berbatasan Selat Makassar.
- d. Sebelah Selatan berbatasan Selat Makassar.

## 2. Visi dan Misi PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2

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.

## 3. Struktur Organisasi PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2

Perusahaan Induk akan bertindak sebagai arsitek strategis yang dibantu oleh koordinator regional, dan sub-holding sebagai pemilik bisnis sesuai dengan klaster bisnis masing-masing, dengan empat peran utama, yaitu:

- a. Arsitek strategis dan pemilik konsesi, bertugas mendorong grup strategi dan mengelola portofolio keseluruhan, mengawasi pelaksanaan bisnis seluruh grup, mengatur komunikasi dengan para pemangku kepentingan di tingkat nasional.

- b. Koordinator regional, bertugas mengatur kegiatan bisnis di dalam cakupan wilayah kerjanya, mengatur komunikasi dengan para pemangku kepentingan dalam cakupan wilayah kerjanya.
- c. Pemilik bisnis, bertugas menghasilkan pendapatan melalui kegiatan pengoperasian bisnis Pelabuhan, mendorong pelaksanaan operasional dan pelayanan yang lebih baik, dan mengatur kebijakan layanan pelabuhan.
- d. Operator bisnis, bertanggung jawab terhadap operasional pelayanan pelabuhan, dan mendorong peningkatan efisiensi keseluruhan grup.

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan wadah bagi pemegang saham dalam memutuskan arah perseroan dan merupakan forum dewan komisaris dan direksi untuk melaporkan dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas serta kinerja kepada pemegang saham. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan lembaga tertinggi Pelindo dan wadah bagi para pemegang saham untuk mengambil keputusan penting yang kewenangannya tidak diberikan kepada dewan direksi dan dewan komisaris sesuai yang ditentukan dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dewan komisaris merupakan organ Pelindo yang bertugas melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Pelindo maupun usaha

Pelindo, dan memberi nasihat kepada direksi untuk kepentingan Pelindo, sesuai dengan maksud dan tujuan Pelindo. Dalam menjalankan tugas pengawasan dan fungsi pemberian nasihat, Dewan Komisaris wajib membentuk Komite Audit dan dapat membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi, Sekretariat Dewan Komisaris dan satu komite lain, jika diperlukan.

Direksi merupakan organ Perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas pengelolaan Pelindo seperti strategi Perusahaan, Pengawasan Internal, Kegiatan Sekretaris Perusahaan, Komersial, Teknik, Operasi, Keuangan, SDM, Transformasi, Pengembangan Bisnis dan lain-lain berjalan secara efisien dan efektif serta sesuai prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Direksi juga merupakan representasi dari Perusahaan baik secara internal maupun eksternal. direksi senantiasa melaksanakan pengelolaan usaha sekaligus pengelolaan dan perlindungan kekayaan perusahaan, pengelolaan, strategi, dan rencana anggaran secara teratur. secara khusus, direksi terus melaksanakan strategi yang telah ditetapkan dalam upaya mencapai visi, misi, nilai-nilai Perusahaan, dan *Corporate Roadmap*. direksi juga memastikan agar seluruh komponen Pelindo bekerja dalam koridor nilai-nilai Perusahaan secara konsisten.

## B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal.

Pengambilan data menggunakan kuesioner yang di isi oleh 30 responden. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 10 Mei sampai dengan 11 Agustus 2022 di PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini diolah menggunakan komputer melalui program Microsoft Excel dan SPSS kemudian dianalisis dengan menggunakan *uji chi square* untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kejadian stres kerja. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabel kolerasi.

### 1. Kriteria Responden

Karakteristik responden adalah kriteria yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Adapun beberapa karakteristik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Umur

Dari hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan umur pekerja didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pada Pekerja**  
**Maintenance PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas**  
**New Makassar Terminal 2**

Umur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
21-26	3	10
27-32	7	23,3
33-38	6	20
39-42	3	10
43-48	8	26,7
49-54	3	10
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan table 5.1 menunjukkan bahwa frekuensi umur dengan persentase tertinggi adalah umur 43-48 tahun yaitu sebanyak 8 orang (26,7%) dan umur paling persentase terendah adalah umur 21-26 tahun, 39-42 tahun dan 49-54 tahun yaitu sebanyak 3 orang (10%).

b. Lama Kerja

Lama kerja responden dari hasil penelitian ini diperoleh data bahwa sebanyak 30 pekerja menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pasal 21 ayat (1) dan (2) waktu kerja memenuhi syarat dengan bekerja selama 8 jam untuk 5 hari kerja.

2. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap setiap variable dari hasil penelitian ini untuk melihat distribusi frekuensi dan presentase

meliputi, iklim kerja, Intensitas Kebisingan Hubungan Sosial dan stres kerja.

a. Hasil Pengukuran Iklim Kerja

Iklim kerja panas ada 2 kriteria yaitu, memenuhi standar dan tidak memenuhi standar. Iklim kerja panas tidak memenuhi standart yaitu  $>28^{\circ}\text{C}$  dan iklim kerja memenuhi standart yaitu  $\leq 28^{\circ}\text{C}$ . berdasarkan hasil pengukuran iklim kerja panas pada area kerja *Maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 digambarkan pada table berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Hasil Pengukuran Iklim Kerja Panas Pada Pekerja**  
***Maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal**  
**Petikemas New Makassar Terminal 2**

<b>Titik Pengukuran</b>	<b>Hasil Pengukuran Iklim Kerja</b>	<b>Standar NAB</b>	<b>Jumlah Pekerja</b>
Titik 1	30,1°C	28°C	10 Pekerja
Titik 2	29,8°C	28°C	10 Pekerja
Titik 3	28,6°C	28°C	5 Pekerja
Titik 4	28,4°C	28°C	5 Pekerja
<b>Rata-Rata</b>	<b>29,2°C</b>	<b>28°C</b>	<b>30 Pekerja</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa hasil pengukuran iklim kerja panas pada titik 1 sebesar  $30,1^{\circ}\text{C}$ , pada titik 2 sebesar  $29,8^{\circ}\text{C}$ , pada titik 3 sebesar  $28,4^{\circ}\text{C}$  dan titik 4 sebesar  $29,4^{\circ}\text{C}$ .

b. Hasil Pengukuran Intensitas Kebisingan

Intensitas kebisingan ada 2 kriteria yaitu, memenuhi standar dan tidak memenuhi standar. Intensitas kebisingan tidak memenuhi standart yaitu  $>85\text{dB}$  dan iklim kerja memenuhi standart yaitu  $\leq 85\text{dB}$ . Berdasarkan hasil pengukuran intensitas kebisingan pada area kerja *Maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 digambarkan pada table berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Hasil Pengukuran Intensitas Kebisingan Pada Pekerja**  
***Maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal**  
**Petikemas New Makassar Terminal 2**

Titik Pengukuran	Hasil Pengukuran Intensitas Kebisingan	Standar NAB	Jumlah Pekerja
Titik 1	82 dBA	85 dBA	10 Pekerja
Titik 2	80 dBA	85 dBA	10 Pekerja
Titik 3	76 dBA	85 dBA	5 Pekerja
Titik 4	73 dBA	85 dBA	5 Pekerja
<b>Rata-Rata</b>	<b>78 dBA</b>	<b>85 dBA</b>	<b>30 Pekerja</b>

*Sumber: Data Primer 2023*

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa hasil pengukuran Intensitas Kebisingan pada titik 1 sebesar 82 dBA, pada titik 2 sebesar 80 dBA, pada titik 3 76 dBA dan pada titik 4 73 dBA.

c. Hubungan Sosial

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan Hubungan Sosial didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Sosial**  
**Pada Pekerja Maintenance PT Pelindo (Persero)**  
**Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2**

Hubungan Sosial	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Buruk	17	56,7
Baik	13	43,3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa hubungan sosial dengan persentase tertinggi adalah hubungan sosial yang buruk sebanyak 17 pekerja (56,7%) dan persentase terendah hubungan sosial yang baik yaitu sebanyak 13 pekerja (43,3%).

d. Stres Kerja

Distribusi stress kerja pada responden berdasarkan hasil pengisian kuesioner stress kerja sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja**  
**Pada Pekerja Maintenance PT Pelindo (Persero)**  
**Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2**

Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Stres Sedang	19	63,3
Stres Ringan	11	36,7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan persentase stress sedang sebanyak 19 (63,3%) pekerja dan sebanyak 11 (36,7%) pekerja mengalami stress ringan.

## 2. Analisis Bivariat

Analisis data yang dilakukan untuk mencari korelasi atau pengaruh antara 2 variabel atau lebih yang diteliti.

### a. Hubungan Iklim Kerja Panas dengan Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai hubungan iklim kerja panas dengan stres kerja. Berikut adalah analisis hubungan iklim kerja panas dengan stres kerja dapat dilihat dalam table berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Hubungan Iklim Kerja Panas dengan Stres Kerja Pada**  
**Pekerja Maintenance PT Pelindo (Persero) Terminal**  
**Petikemas New Makassar Terminal 2**

Iklim Kerja	Stres Kerja				Total		p-Value
	Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Memenuhi Standar (>28°C)	6	40,0	9	60,0	15	100	0,023
Memenuhi Standar (≤28°C)	13	86,7	2	13,3	15	100	
Total	19	63,3	11	36,7	30	100	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan table 5.6 menunjukkan bahwa distribusi iklim kerja dengan stres kerja pada pekerja *maintenance* dengan iklim kerja yang tidak memenuhi standar ada sebanyak 6 orang pekerja yang mengalami stres kerja sedang (40,0%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 9 orang pekerja (60,0%). Sedangkan iklim kerja yang memenuhi standar sebanyak 13 orang pekerja yang mengalami stres kerja sedang (86,7%) dan

yang mengalami stress ringan sebanyak 2 orang pekerja (13,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai  $p = 0,023$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

b. Hubungan Intensitas Kebisingan dengan Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada 4 titik pengukuran yang dibagi menjadi 2 titik untuk area pekerja *maintenance* alat bongkar muat dan 2 titik pada area pekerja *maintenance* instalasi listrik. Maka diperoleh hasil mengenai intensitas kebisingan yang memenuhi standar di semua titik pengukuran yang berarti tidak berpengaruh terhadap kejadian stress kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

Pada variabel intensitas kebisingan tidak dilakukan uji crosstab dikarenakan nilai yang didapatkan Homogen. Maka dari itu pengaruh intensitas kebisingan tidak memiliki hubungan terhadap kejadian stress kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

c. Hubungan antara Hubungan Sosial dengan Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai hubungan antara hubungan sosial dengan stress kerja. Berikut adalah analisis hubungan hubungan sosial dengan stress kerja dapat dilihat dalam table berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Hubungan antara Hubungan Sosial dengan Stres Kerja**  
**Pada Pekerja Maintenance PT Pelindo (Persero)**  
**Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2**

Hubungan Sosial	Stres Kerja				Total		p-Value
	Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Buruk	14	82,4	3	17,6	13	100	0,023
Baik	5	38,5	8	62,5	17	100	
Total	19	63,3	11	36,7	30	100	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan table 5.8 menunjukkan bahwa hubungan antara hubungan sosial dengan stres kerja pada pekerja dengan hubungan kerja buruk sebanyak 14 orang pekerja yang mengalami stress kerja sedang (82,4%) dan yang mengalami stress kerja ringan sebanyak 3 orang (17,6%). Sedangkan pekerja dengan hubungan sosial baik sebanyak 5 orang yang mengalami stress kerja sedang (38,5%) dan yang mengalami stress kerja ringan ada sebanyak 8 orang pekerja (62,5%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai  $p = 0,023$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara hubungan sosial dengan stress kerja pada pekerja bagian

*graving dock* di PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan ini akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kejadian stres kerja pada pekerja *maintenance* PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

#### 1. Iklim Kerja Panas

Iklim kerja sendiri merupakan gabungan yang berasal dari suhu udara, kelembapan, panas radiasi dan kecepatan dari aliran udara. Iklim kerja bersuhu panas berasal dari munculnya energi panas yang kemudian dialirkan langsung maupun dengan perantara hingga energi itu masuk ke tempat kerja. Kemudian energi tersebut menjadi tekanan atau suhu panas yang memberikan beban tambahan bagi pekerja (Sunaryo dan Rhomadhoni, 2020).

Hasil pengukuran iklim kerja panas yang dilakukan di PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 untuk iklim kerja pada area *maintenance* instalasi listrik masih memenuhi Nilai Ambang Batas (NAB) tetapi perlu diwaspadai, sedangkan untuk *maintenance* alat bongkar muat memiliki iklim kerja diatas Nilai Ambang Batas (NAB) yang diperkenankan sebesar 28°C berdasarkan Peraturan Menteri dan Transmigrasi Tahun 2018.

Pada titik 1 yang berada pada area *Girder* bagian belakang *Container Crane* (CC) 03 yaitu sebesar 30,1°C dimana para pekerja *maintenance* memeriksa kelayakan alat bongkar muat sebelum dan sesudah digunakan serta melakukan perawatan alat jika ada masalah pada gangguan sistem alat *Container Crane* (CC) dengan jumlah pekerja 2 orang pada masing-masing alat. Pada titik 2 yang berada pada area *spreader Container Crane* (CC) yaitu sebesar 29,8 °C dimana pekerja melakukan *greasing, twistlock, greasing pulley-pulley*, pengecekan panel-panel serta pengecekan baut-baut dengan jumlah pekerja 2 orang. Pada titik 3 yang berada pada ruangan *power house* 4 yaitu sebesar 28,6°C dengan jumlah pekerja 5 orang, dimana pekerja melakukan *control system* distribusi tegangan untuk utilitas area *Container Yard* (CY). Pada titik 4 sebesar 28,4°C pada *power house* 2 dengan jumlah pekerja 5 orang, dimana pekerja melakukan *control system* distribusi tegangan listrik unit *Rubber Tyred Gantry* (RTG).

Sumber panas pada area *maintenance* alat bongkar muat berasal dari jarak pada mesin yang mempengaruhi suhu panas meningkat serta area kerja yang kebanyakan berada di luar ruangan (*outdoor*) pada ketinggian mencapai 45 meter yang terpapar langsung dengan matahari tanpa adanya pelindung untuk mencegah suhu panas meningkat. Sedangkan untuk *maintenance* instalasi listrik yang bekerja di dalam ruangan (*indoor*) dikarenakan ventilasi

pada power house sangat kurang maksimal yang menyebabkan suhu panas pada ruangan tersebut hampir melewati Nilai Ambang Batas (NAB) yang telah ditentukan.

Menurut Grandjean (1988) salah satu kondisi yang bisa menjadi *stressor* di lingkungan kerja yaitu *physical environmental problem* yang meliputi antara lain: kebisingan dan suhu di tempat kerja (Tulus Winarsunu, 2008:86). Begitu juga menurut Cartwright et al (1995) dalam Tarwaka (2004:147) yang menyatakan bahwa keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti: bising, suhu panas, lembab, berdebu, bau, dan lain-lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sunaryo (2020), hasil analisis pada bagian finishing dan pengepakan dengan 10 titik pengukuran memiliki hasil pengukuran yaitu 6 titik  $>30^{\circ}\text{C}$  dan 4 titik berkisar di  $29^{\circ}\text{C}$ . Tingkat indeks suhu bola basah pada dua bagian kerja yang di ukur dalam masing-masing 10 titik di ketahui tidak satupun hasil memiliki nilai  $28^{\circ}\text{C}$ .

## 2. Intensitas Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan bahkan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar (WHS, 1993). Sedangkan definisi kebisingan menurut Kepmennaker (1999) adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat

proses produksi dan atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.

Hasil pengukuran Intensitas Kebisingan yang dilakukan di PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2 pada area kerja *maintenance* memiliki kriteria intensitas kebisingan yang memenuhi standar yang diperkenankan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja sebesar 85 dB(A) untuk pajajan 8 jam sehari atau 40 jam seminggu.

Pada titik 1 yang berada pada *machinery Container Crane (CC) 03* dengan intensitas 82 dBA dimana pekerja melakukan perawatan dan pemeriksaan untuk penggunaan alat bongkar muat setiap harinya dengan jumlah pekerja sebanyak 2 orang pada masing-masing alat. Pada titik 2 dengan intensitas 80 dBA pada area girder dimana pekerja juga melakukan perawatan dan pemeriksaan pada alat bongkar muat dengan jumlah pekerja sebanyak 2 orang pada masing-masing alat. Pada titik 3 dengan intensitas 76 dBA pada area Power House 4 dimana pekerja melakukan *controlling system* untuk distribusi tegangan listrik dimana jumlah pekerja sebanyak 5 orang. Pada titik 4 dengan intensitas 73 dBA dimana pekerja melakukan *controlling system* untuk distribusi tegangan listrik dimana jumlah pekerja sebanyak 5 orang.

Pengukuran intensitas kebisingan dilakukan di titik yang memiliki intensitas kebisingan yang cukup mengganggu untuk para pekerja *maintenance*. Sumber kebisingan berasal pada mesin yang sedang beroperasi baik dari alat bongkar muat maupun instalasi listrik. Intensitas kebisingan merupakan salah satu pengaruh stressor bagi pekerja yang jika semakin lama paparan yang didapatkan pada saat bekerja dapat menambah tekanan bekerja bagi para pekerja.

Tarwaka (2004:42) menjelaskan bahwa stress yang disebabkan karena paparan kebisingan pada intensitas yang rendah (<85 dBA) dapat menyebabkan terjadinya kelelahan dini, kegelisahan dan depresi. Secara spesifik diantaranya cepat marah, sakit kepala, kehilangan konsentrasi, gangguan tidur dan dapat menurunkan performa kerja yang kesemuanya akan bermuara pada kehilangan efisiensi dan produktivitas kerja. Begitu juga menurut Permenakertrans tahun (2018) faktor fisik di tempat kerja yang dapat menyebabkan gangguan dan penyakit akibat kerja pada tenaga kerja, meliputi iklim kerja, kebisingan, getaran, radiasi dan pencahayaan.

Penelitian ini sejalan dengan Amir et al (2019) hasil pengukuran intensitas kebisingan pada beberapa titik pengukuran intensitas kebisingan di masing- masing stasiun kerja masih di bawah NAB. Hasil analisis statistik dengan uji *Rank Spearman*

diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,878 ( $>0,050$ ) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kebisingan terhadap stres kerja.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ningrum et al (2022) dengan hasil ada hubungan antara kebisingan dengan stress kerja pada pepekerja yang terpapar bising sebanyak 9 orang (47,4%) mengalami stress kerja dan 10 orang (52,6%) tidak mengalami stress kerja. Sedangkan, pekerja yang tidak terpapar kebisingan sebanyak 2 orang (11,1%) yang mengalami stress kerja dan 16 orang (88,9%) tidak mengalami stes kerja.

### 3. Hubungan Sosial

Hubungan sosial adalah hubungan individu yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia (Soekanto, 2006).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 30 pekerja *maintenance* dapat diketahui bahwa kategori hubungan sosial buruk sebanyak 14 orang (82,4%) mengalami stress kerja sedang dan sebanyak 3 orang (17,6%) mengalami stress kerja ringan. Sedangkan kategori hubungan sosial yang baik sebanyak 5 orang (38,5%) mengalami stress kerja sedang dan sebanyak 8 orang (61,5%) mengalami stress kerja ringan. Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai  $p = 0,023$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada hubungan

yang bermakna antara hubungan sosial dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2.

Keberhasilan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki keterkaitan interaksi dengan rekan kerja. Menurut asumsi peneliti hubungan sosial atau interaksi interpersonal antar rekan kerja kurang berjalan baik dikarenakan masa transisi dan mutasi untuk pekerja khususnya *maintenance* yang mengharuskan pekerja beradaptasi dengan orang baru. Adapun dari hasil analisis univariat diperoleh sebesar 56,7% atau sebagian besar responden merasa bahwa hubungan dengan rekan kerjanya ataupun perusahaan berjalan kurang baik. Selanjutnya, berdasarkan analisis bivariat diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yang memiliki hubungan buruk dengan rekan kerja mengalami stres kerja sedang.

Cartwright (1995) dalam Tarwaka (2004:147) menyatakan factor penyebab terjadinya stress kerja yaitu intristik pekerjaan, peran individu dalam organisasi kerja, hubungan sosial, factor pengembangan karir, factor struktur organisasi dan factor diluar pekerjaan. Kemudian Robbins dan Judge (2018:430) sumber stress yang potensial meliputi, factor lingkungan, factor organisasi dan factor individu.

Dukungan yang diperoleh dari rekan kerja dapat mengurangi efek-efek dari stress yang merugikan serta mampu

menciptakan rasa nyaman dan ketenangan dalam bekerja (Rook dalam Masitoh, 2011). Selain itu Munandar (2008) juga menyatakan bahwa hubungan sosial yang mendukung antara satu pekerja dengan yang lainnya diharapkan dapat menurunkan risiko stress.

Penelitian ini sejalan dengan Hasil uji bivariat pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara hubungan sosial dengan stres kerja ( $p = 0,002$ ). Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah juga tingkat kecemasan dan stres yang dialami serta pekerja yang memiliki konflik dan kurang mendapat dukungan dari rekan kerjanya akan cenderung terkena stres kerja.

Beberapa hal yang melatarbelakangi adanya hubungan antara hubungan sosial dengan stress kerja dalam penelitian ini adalah karena adanya konflik dengan rekan kerja mengenai tanggung jawab atas tugas dan beban yang diberikan masih mengharapakan satu sama lain. Kurangnya komunikasi antar rekan kerja juga dirasakan para pekerja *maintenance* karena jarak tempat kerja yang jauh satu sama lain dan adaptasi pekerja dengan orang baru menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik antar pekerja. Sebagaimana menurut Parasuraman,(1992) bahwa dukungan sosial yang diterima seseorang dari teman sekerja mempunyai andil untuk meringankan beban seseorang.