

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Industri Kapal Indonesia

PT. Industri Kapal Indonesia (persero) atau PT. IKI adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri pada tahun 1962 di Makassar, Sulawesi selatan. Pada awal berdirinya PT. Industri Kapal Indonesia (persero) dibangun dengan dua proyek pembangunan galangan kapal, masing-masing proyek galangan kapal paotere dan proyek galangan kapal tallo. Proyek galangan kapal paotere pada waktu itu dibangun oleh departemen perindustrian dasar/pertambangan, yang dimaksudkan untuk membuat kapal-kapal baja yang mempunyai kapasitas 2500 ton, sedangkan proyek galangan kapal tallo pada waktu itu dibangun oleh Departemen urusan Veteran yang dimaksudkan untuk membuat kapal-kapal kayu berkapasitas 300 ton yang dilengkapi dengan Slip Way dan fasilitas peluncuran yang panjangnya 45 meter dan daya angkat 500 ton.

Pertengahan tahun 1963 aktivitas kedua proyek tersebut masing-masing meliputi pekerjaan dasar dikarenakan peralatan belum dimiliki oleh galangan kapal paotere, sedangkan galangan kapal tallo hanya memiliki mesin dan perkakas yang didatangkan dari polandia. Dengan adanya keterbatasan dana pada tahun 1963

maka pemerintah memutuskan untuk menggabungkan kedua proyek tersebut dibawah pembinaan departemen perindustrian dasar pertambangan dan melakukan perubahan nama menjadi proyek galangan kapal Makassar dengan surat keputusan presiden, Kepres N0. 225/1963 dan dinyatakan sebagai proyek vital dalam industri perkapalam Indonesia. Dengan terjadinya penggabungan tersebut maka terjadi pula beberapa perubahan yang meliputi :

- a. Lokasi Eks galangan kapal tallo pindah dan dibangun bersebelahan dengan galangan kapal paotere.
- b. Mengadakan redesigning sesuai dengan biaya yang ada dan rencana pemasarannya serta menitik beratkan penyelesaian proyek tahap I dengan sasaran utama mereparasi dan melakukan pemeliharaan kapal yang berkapasitas sampai 500 ton.
- c. Menunda pembangunan galangan kapal paotere dan akan dilakukan pada pembangunan tahap II dengan target rencana perluasan wilayah.

Setelah berjalan selama tujuh tahun setelah penggabungan, pada tanggal 30 maret 1970 penyelesaian dan pemakaian galangan kapal tahap I diresmikan oleh sekjen departemen perindustrian Indonesia. Semenjak tahun 1970 – 1977 galangan kapal makassar masih berstatus sebagai proyek 69 Pada tanggal

29 Oktober 1977 status galangan kapal berubah menjadi Perseroan terbatas dengan 69 nama PT. Industri Kapal Indonesia pusat Makassar disingkat PT. IKI dan kantor pusat bertempat di Makassar, dengan unit – unit produksi yang meliputi :

- a. Unit dock dan galangan kapal di padang.
- b. Unit dock dan galangan kapal di gresik.
- c. Unit dock dan galangan kapal makassar di makassar.
- d. Unit dock dan galangan kapal bitung di bitung.

Sejalan dengan perubahan manajemen yang ada maka galangan kapal padang dan gresik dijual ke PT. Kodja Jakarta, hal tersebut membawa pengaruh terhadap produksi dan unit usaha, sehingga unit produksi yang dimiliki sampai pada tahun 1994 hanya:

- a. Dock dan galangan kapal makassar di makassar.
- b. Dock dan galangan kapal bitung di bitung.

2. Visi dan Misi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

Adapun visi dan misi perusahaan PT. Industri Kapal Indonesia (persero) yaitu:

- a. Visi

Menjadi perusahaan galangan kapal dan engineering yang kuat dan berdaya saing tinggi.

b. Misi

Selalu meningkatkan kualitas yang baik berdasarkan pelayanan yang tepat waktu, tepat mutu dan tepat biaya serta 70 mengutamakan kepuasan pelanggan untuk meningkatkan nilai perusahaan.

3. Struktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia

Dalam suatu perusahaan struktur organisasi mempunyai peran penting karena dalam struktur tersebut nampak batas wewenang dan tanggung jawab setiap kepala bagian dan kepala seksi. Dengan struktur organisasi yang rapih dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kemajuan dan perkemabangan perusahaan yang dikelola.berdasarkan hal itu PT. Industri Kapal Indonesia (persero) makassar diawasi oleh seorang komisaris utama dan dibantu oleh dua orang komisaris serta dipimpin oleh direktur utama dan direktur operasi. Selanjutnya dalam operasional perusahaan maka direktur keuangan dan administrasi, direktur pengembangan usaha dibantu oleh beberapa biro/unit sesuai dengan fungsi masing-masing.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Kapal Indonesia (persero) kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja bagian Graving Dock di PT. Industri Kapal Indonesia (persero) kota Makassar.

Pengambilan data menggunakan kuesioner yang di isi oleh 60 responden. Kemudian menggunakan total. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 4 Agustus sampai dengan 29 Agustus 2022 di PT. Industri Kapal Indonesia (persero).

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 faktor yang berhubungan dengan stress 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
Bagian Graving Dock PT. Industri Kapal
Indonesia (Persero) Kota Makassar

Umur	(n)	(%)
26-30	4	6,7
31-35	5	8,3
36-40	10	16,7
41-45	17	28,3
46-50	16	26,7
51-55	6	10,0
56-60	2	3,3
Total	60	100

Berdasarkan table 5.1 menunjukkan bahwa frekuensi umur dengan persentase tertinggi adalah umur 41 – 45 tahun yaitu sebanyak 17 orang (28,3%) dan umur paling persentase terendah adalah umur 56 – 60 tahun yaitu sebanyak 2 orang (3,3%).

b. Lama Kerja

Lama kerja responden dari hasil penelitian ini diperoleh data bahwa sebanyak 60 pekerja menurut waktu kerja memenuhi syarat dengan bekerja selama 8 jam/hari.

2. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap setiap variable dari hasil penelitian ini untuk melihat distribusi frekuensi dan presentase meliputi beban kerja, masa kerja, psikososial, iklim kerja dan stress kerja

a. Beban Kerja

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan beban kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada
Pekerja Bagian Graving Dock PT. Industri Kapal
Indonesia (Persero) Kota Makassar

Beban Kerja	(n)	(%)
Sedang	7	11,7
Ringan	53	88,3
Total	60	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan table 5.2 menunjukkan bahwa beban kerja dengan presentase tertinggi adalah beban kerja ringan yaitu sebanyak 53 pekerja (88,3%) dan beban kerja dengan presentase terendah adalah beban kerja sedang yaitu sebanyak 7 pekerja (11,7%).

b. Masa Kerja

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan masa kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada
Pekerja Bagian Graving Dock PT. Industri Kapal
Indonesia (Persero) Kota Makassar

Masa Kerja	(n)	(%)
Lama	44	73,3
Baru	16	26,7
Total	60	100

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan bahwa masa kerja dengan persentase tertinggi adalah masa kerja lama yaitu sebanyak 44 pekerja (73,3%) dan masa kerja dengan persentase terendah adalah masa kerja baru yaitu sebanyak 16 pekerja (26,7%).

c. Psikososial

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan psikososial didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Psikososial Pada
Pekerja Bagian Graving Dock PT. Industri Kapal
Indonesia (Persero) Kota Makassar

Psikososial	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Buruk	4	6,7
Baik	56	93,3
Total	60	100

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan table 5.4 menunjukkan bahwa psikososial dengan persentase tertinggi adalah psikososial yang baik yaitu sebanyak 56 pekerja (93,3%) dan persentase terendah adalah psikososial yang buruk yaitu sebanyak 4 pekerja (6,7%).

d. Hasil Pengukuran Iklim Kerja

Iklim kerja panas ada 2 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 iklim kerja panas di bagian graving dock di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar digambarkan pada table berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Pengukuran Iklim Kerja Panas Pada Pekerja
Bagian Graving Dock PT. Industri Kapal
Indonesia (Persero) Kota Makassar

Titik Pengukuran	Hasil Iklim Kerja	Standar NAB
Titik 1	33,2 °C	28 °C
Titik 2	31,2 °C	28 °C
Titik 3	32,3 °C	28 °C
Titik 4	27,3 °C	28 °C
Rata-rata	31 °C	28 °C

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan table 5.5 menunjukkan bahwa hasil pengukuran iklim kerja panas pada titik 1 sebesar $33,2^{\circ}\text{C}$, pada titik 2 sebesar $31,2^{\circ}\text{C}$, pada titik 3 sebesar $32,3^{\circ}\text{C}$ dan titik 4 sebesar $27,3^{\circ}\text{C}$.

e. Stres Kerja

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

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada
Pekerja Bagian Graving Dock PT. Industri Kapal
Indonesia (Persero) Kota Makassar

Stres Kerja	(n)	(%)
Stres Sedang	43	71,7
Stres Ringan	17	28,3
Total	60	100

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan table 5.5 menunjukkan bahwa sebanyak 43 orang pekerja yang mengalami stress sedang (71,7%) dan sebanyak 17 orang pekerja mengalami stress ringan (28,3%).

3. Analisis Bivariat

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

a. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

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

Tabel 5.7
Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja
Bagian Graving Dock Di PT.Industri Kapal Indonesia
(Persero) Makassar

Beban Kerja	Stres Kerja				Total		p-Value
	Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Sedang	4	66,7	2	33,3	6	100	1.000
Ringan	39	72,2	15	27,8	54	100	
Total	43	71,7	17	28,3	60	100	

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan table 5.7 menunjukkan bahwa distribusi beban kerja dengan stress kerja pada pekerja dengan beban kerja sedang sebanyak 4 orang pekerja yang mengalami stress kerja sedang (66,7%) dan yang mengalami stress kerja ringan sebanyak 2 orang pekerja (33,3). Sedangkan dengan beban kerja ringan ada sebanyak 39 pekerja yang mengalami stress kerja sedang (72,2%) dan yang mengalami stress kerja ringan sebanyak 15 orang pekerja (27,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 1,000$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

b. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

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

Tabel 5.8
Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja
Bagian Graving Dock Di PT.Industri Kapal Indonesia
(Persero) Makassar

Masa Kerja	Stres Kerja				Total		p-Value
	Stres Sedang		Stres Ringan		n	%	
	n	%	n	%			
Lama	34	77,3	10	22,7	44	100	0,193
Baru	9	56,3	7	43,8	16	100	
Total	43	71,7	17	28,3	60	100	

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan table 5.8 menunjukkan bahwa distribusi masa kerja dengan stress kerja pada pekerja dengan masa kerja lama sebanyak 34 orang pekerja yang mengalami stress kerja sedang (77,3%) dan yang mengalami stress kerja ringan sebanyak 10 orang pekerja (22,7%). Sedangkan masa kerja baru ada sebanyak 9 orang pekerja yang mengalami stress kerja sedang (56,3%) dan yang mengalami stress kerja ringan sebanyak 7 orang pekerja (43,8).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,193$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara

masa kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

c. Hubungan Psikososial dengan Stres Kerja

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

Tabel 5.9
Hubungan Psikososial Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Graving Dock Di PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

Psikososial	Stres Kerja				Total		p-Value
	Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Buruk	2	50,0	2	50,0	4	100	0,317
Baik	41	73,2	15	26,8	56	100	
Total	43	71,7	17	28,3	60	100	

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan table 5.9 menunjukkan bahwa distribusi psikososial dengan stress kerja pada pekerja dengan psikososial buruk sebanyak 2 orang pekerja yang mengalami stress kerja sedang (50,0%) dan yang mengalami stress kerja ringan sebanyak 2 orang (50,0%). Sedangkan pekerja dengan psikososial baik sebanyak 41 orang yang mengalami stress kerja sedang dan yang

mengalami stress kerja ringan ada sebanyak 15 orang pekerja (26,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,317$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara psikososial dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

d. Hubungan Iklim Kerja dengan Stres Kerja

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

Tabel 5.10
Hubungan Iklim Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja
Bagian Graving Dock Di PT.Industri Kapal Indonesia
(Persero) Makassar

Iklim Kerja	Stres Kerja				Total		p-Value
	Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Memenuhi Standar (>28°C)	35	83,3	7	16,7	42	100	0,004
Memenuhi Standar (<28°C)	8	44,4	10	55,6	18	100	
Total	43	71,7	17	28,3	60	100	

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan table 5.10 menunjukkan bahwa distribusi iklim kerja dengan stress kerja pada pekerja dengan iklim kerja yang tidak memenuhi standar ada sebanyak 35 orang pekerja yang mengalami stress kerja sedang (83,3%) dan yang mengalami stress kerja ringan sebanyak 7 orang pekerja (16,7%). Sedangkan iklim kerja yang memenuhi standar ada 8 orang pekerja yang mengalami stress kerja sedang (44,4%) dan ada 10 orang pekerja yang mengalami stress kerja ringan (55,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,004$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

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 faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja bagian *Graving Dock* Di PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

1. Umur

Dari penelitian ini yang terdapat pada table 5.1, diketahui bahwa rata-rata umur pekerja graving dock dalam penelitian ini adalah 41-45 tahun. Umur pekerja termuda pada penelitian ini adalah 26 tahun dan umur pekerja yang tertua adalah 57 tahun.

Rauschenbach dan Hertel (2011) dalam Schlick (2013) menjelaskan bahwa hubungan umur dengan tingkat stres kerja membentuk kurva U terbalik dimana tingkat stres pada pekerja muda (< 35 tahun) cenderung rendah dan mulai mengalami peningkatan dan mencapai puncak stres kerja pada usia menengah (36-50 tahun). Selanjutnya mengalami penurunan pada golongan usia > 50 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian *Cardiff University* (2000), dimana usia 41-50 tahun memiliki persentase terbesar dalam terkena stres tingkat tinggi. Sedangkan pada usia 18-32 tahun dan usia diatas 51 tahun memiliki persentase dalam mengalami stres tingkat rendah. Perbedaan tingkat stres ini dapat dipengaruhi oleh tuntutan kerja yang cenderung berbeda pada masing-masing kelompok umur sehingga menghasilkan tingkat stres yang berbeda-beda.

Hasil penelitian mengenai umur pekerja dengan usia yang lebih tua cenderung mengalami stress kerja dibandingkan dengan pekerja dengan usia yang lebih muda. Pekerja dengan usia 41-60 tahun cenderung mengalami stress kerja dan

menunjukkan keluhan gejala stress kerja di antaranya tangan terasa capek, betis terasa pegel, persendian ngilu, nyeri punggung dan nyeri pinggang.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Alffida, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 60 pekerja dapat diketahui bahwa kategori beban kerja sedang sebanyak 4 orang (66,7%) mengalami stress kerja sedang dan sebanyak 2 orang (33,3%) mengalami stress kerja ringan. Sedangkan kategori beban kerja ringan sebanyak 39 orang (72,2%) mengalami stress kerja sedang dan sebanyak 15 orang (27,8) mengalami stress kerja ringan. Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 1,000$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

Peneliti juga berasumsi bahwa tidak adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada penelitian ini dapat terjadi karena pengukuran denyut nadi dilakukan sebelum dan sesudah bekerja yang dimana pengukuran harus lagi dibagi dua,

sebesar apapun hasil pengukuran denyut nadi sesudah bekerja hampir semua hasil pengukuran pada semua responden berada pada beban kerja ringan yang dimana nilai pengukuran dibawah dari 100 denyut permenit berdasarkan Tarwaka 2011. Factor lain yang membuat tidak berhubungan antara beban kerja dan stress kerja berdasarkan asumsi peneliti dikarenakan beban kerja fisiologisnya tidak berat, yang dimana fisiologis denyut nadi akan meningkat sesuai dengan aktifitas fisik yang dilakukan seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2018) yang menunjukkan bahwa factor beban kerja berhubungan dengan stress kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak dengan hasil uji statistic diperoleh nilai p Value = $0,039 < 0,05$.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Manabung (2018), menunjukkan bahwa Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. Hal ini didasarkan pada uji korelasi spearman didapatkan p value sebesar 0,004 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai p value (0,004) lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05), nilai range adalah 0,360 dengan tingkat keeratan hubungan yang cukup tanda korelasi positif. memiliki makna bahwa kedua variabel memiliki arah hubungan yang berpola searah.

3. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Sukmawati, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 60 pekerja dapat diketahui bahwa kategori masa kerja lama sebanyak 34 orang (77,3%) mengalami stress kerja sedang dan sebanyak 10 orang (22,7%) mengalami stress kerja ringan. Sedangkan kategori masa kerja baru sebanyak 9 orang (56,3%) mengalami stress kerja sedang dan sebanyak 7 orang (43,8%) mengalami stress kerja ringan. Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,193$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

Hal ini dapat saja terjadi karena factor berhubungan stress kerja pekerja selain dalam bekerja adalah pengalaman seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Adanya pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih lama dapat membantu menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi

dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek masa kerja bukan menjadi factor pemicu terhadap stress kerja pada pekerja.

Karima (2014) menjelaskan bahwa tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dapat dipengaruhi karena besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja. Pekerja baru maupun lama sama-sama memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang sama besar. Sehingga, masa kerja baru ataupun masa kerja lama yang dimiliki oleh pekerja tidak dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami pekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjayati, (2018) pada Tenaga Kerja bagian Weaving PT. Kosoema Nanda Putra dengan hasil adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja, sama seperti penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika, (2017) Pada Tenaga Kerja Bagian Winding di PT. Iskandar Indah Printing Textil Surakarta juga menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja. Hal ini terjadi karena pekerja dengan masa > 4 tahun sudah lebih tahan terhadap tekanan – tekanan di tempat kerja dibandingkan dengan pekerja yang bekerja dibawah keb

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Wahyu Susihono (2017). Nilai koefisien korelasi yaitu 0,224 yang

artinya korelasi sangat lemah dan berpola positif artinya semakin bertambahnya masa kerja maka akan semakin meningkatkan stress kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,037 (*p value* > 0,05) sehingga H0 diterima yang artinya ada pengaruh antara masa kerja dengan stress kerja.

4. Psikososial

Psikososial adalah terjadinya interaksi antara konten pekerjaan, organisasi dan manajemen dan kondisi lingkungan dan organisasi. Bahaya psikososial juga memiliki pengaruh bahaya terhadap kesehatan kerja melalui persepsi dan pengalaman mereka (Situngkir, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 60 pekerja dapat diketahui bahwa kategori psikososial buruk sebanyak 2 orang (50,0%) mengalami stress kerja sedang dan sebanyak 2 orang (50,0%) mengalami stress kerja ringan. Sedangkan kategori psikososial yang baik sebanyak 41 orang (73,2%) mengalami stress kerja sedang dan sebanyak 15 orang (26,8%) mengalami stress kerja ringan. Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,317$. Karena nilai $p > 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara psikososial dengan stress kerja pada pekerja bagian *graving dock* di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

Keberhasilan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki keterkaitan interaksi dengan lingkungan kerjanya termasuk rekan kerja. Menurut asumsi peneliti hubungan psikososial atau interaksi interpersonal antar rekan kerja sudah berjalan baik. Adapun dari hasil analisis univariat diperoleh sebesar 73,2% atau sebagian besar responden merasa bahwa hubungan dengan rekan kerjanya ataupun perusahaan berjalan baik. Selanjutnya, berdasarkan analisis bivariat diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja mengalami stres kerja ringan, dan begitu pula responden yang memiliki hubungan buruk dengan rekan kerja sebagian besar mengalami stres ringan.

Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa bentuk konflik interpersonal dapat terjadi dalam bentuk aktif maupun pasif. Konflik interpersonal secara aktif dapat terjadi ketika seseorang berargumentasi dan mengeluarkan kata-kata kasar kepada orang lain. Sementara konflik interpersonal pasif dapat terjadi misal ketika seseorang lupa mengundang rekannya untuk menghadiri pertemuan yang dianggap penting.

Salah satu faktor pencetus stres kerja adalah adanya konflik dengan rekan kerja (Robbins, 1998). Kemudian Putri (2011) menambahkan bahwa pekerja yang memiliki konflik dan kurang mendapat dukungan dari rekan kerjanya akan cenderung terkena

stres. Berbeda dengan hal tersebut, dari analisis menggunakan *chi-square* dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara konflik dengan rekan kerja dengan stres kerja.

Hasil ini tidak sejalan dengan Zainiyah (2012), disebutkan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal rekan kerja dengan stres kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan Airmayanti (2010) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal rekan kerja dengan stres kerja pada pekerja.

Dukungan yang diperoleh dari rekan kerja dapat mengurangi efek-efek dari stres 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.

Beberapa hal yang melatarbelakangi tidak adanya hubungan antara konflik dengan rekan kerja dengan stres kerja dalam penelitian ini adalah dikarenakan hampir seluruh responden merasa bahwa hubungannya dengan rekan kerja berjalan baik dan adanya dukungan sosial dari rekan kerja misalnya rekan kerja. Sebagaimana menurut Parasuraman,(1992) bahwa

dukungan sosial yang diterima seseorang dari teman sekerja mempunyai andil untuk meringankan beban seseorang.

Alasan lainnya yakni ketika terdapat konflik diantara responden dan rekan kerjanya secara dini langsung diatasi dengan baik-baik dan kekeluargaan agar hubungan diantara mereka tetap baik dan masing dari mereka dapat melaksanakan tanggung jawab kerja dengan baik dan sesuai demi kebaikan mereka sendiri maupun instansi tempat kerja.

5. Iklim Kerja

Tekanan panas (*heat stress*) di suatu lingkungan kerja merupakan perpaduan antara suhu udara, kelembaban, radiasi, kecepatan gerakan udara, dan panas metabolisme sebagai aktivitas dari seseorang serta pakaian yang digunakan (Putra, 2017).

Berdasarkan hasil pengukuran iklim kerja panas yang dilakukan di PT.Industri Kapal Indonesia hampir seluruhnya area/ titik yang memiliki iklim diatas Nilai Ambang Batas (NAB) yang diperkenankan sebesar 28°C berdasarkan Peraturan Menteri dan Transmigrasi Tahun 2018. Pada titik 1 yaitu sebesar 33,2 °C yang berada disebelah kanan dimana pekerja melakukan pekerjaan seperti pengelasan, pengeceran plat kapal, pemindahan plat kapal dengan jumlah pekerja 15 orang, pada titik 2 sebesar 31,2 °C berada dibagian belakang kapal dimana banyak pekerja

melakukan pengecatan dinding kapal dengan jumlah pekerja 12 orang, pada titik 3 sebesar 32,3 °C berada disebelah kiri kapal dimana pekerja melakukan pengangkatan pasir-pasir yang akan dipakai untuk *sandblasting* dengan jumlah pekerja sebanyak 15 orang dan titik 4 sebesar 27,3 °C berada didalam kapal (*Indoor*) dimana Sebagian pekerja melakukan pengecatan yang sudah berkarat dengan jumlah pekerja sebanyak 18 orang

Sumber panas berasal dari jarak pekerja dengan mesin sangat dekat dan mempengaruhi suhu panas meningkat dan pekerja bekerja terpapar langsung dengan matahari dan lingkungan yang gersang tanpa pepohonan yang melindungi pekerja, berdasarkan pengamatan juga rata-rata pekerja yang bekerja diluar kapal tersebut hanya beberapa yang memakai baju safety (baju pelindung) begitupun juga pekerja yang berada didalam kapal. Pekerja mengatakan bahwa mereka sudah terbiasa dengan pakian kaos biasa mereka sendiri meskipun mereka sudah ditegur berulang-ulang oleh pihak K3. Bisa dikatakan bahwa lebih banyak pekerja yang tidak menggunakan baju safety dibandingkan dengan yang menggunakan baju safety. Dimana baju safety disini sangatlah berguna untuk melindungi panas dan bahaya-bahaya yang bisa terjadi.

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°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°C .