

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA  
PEKERJA DI PT PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SULAWESI  
INTEGRATED TERMINAL MAKASSAR**



**MEYLA REZKI RIANA  
K011201038**



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASAYRAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA  
PEKERJA DI PT PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SULAWESI  
INTEGRATED TERMINAL MAKASSAR**

**MEYLA REZKI RIANA**

**(K011201038)**



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASAYRAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA  
PEKERJA DI PT PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SULAWESI  
INTEGRATED TERMINAL MAKASSAR**

MEYLA REZKI RIANA

K011201038

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

Pada

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2024**

SKRIPSI

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA  
DI PT PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SULAWESI INTEGRATED  
TERMINAL MAKASSAR

MEYLA REZKI RIANA  
K011201038

Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat pada 18  
November 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan  
pada

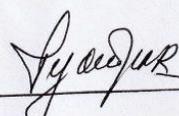
Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin  
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

  
Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS, Ph.D  
NIP. 19760218 200212 1 003

  
Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS  
NIP. 19591221 198702 2 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi,

  
Dr. Hasnawati Amgam, SKM., M.Sc  
NIP. 19760418 200501 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi yang berjudul "Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar" adalah benar karya saya dengan arahan dari **Prof Yahya Thamrin, SKM.,M.Kes.,MOHS.,Ph.D** sebagai Pembimbing Utama dan **Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS** sebagai Pembimbing Pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia meminta sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 22 November 2024



Meyla Rezki Riana

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam-pun tidak dapat mendahului siang. Masing – masing beredar pada garis edarnya”.

(Q.S Yasin: 40)

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang lebih penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata Proses yang kamu anggap rumit”

(Edwar Satria)

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia, jadi mustahil jika aku tidak ada artinya”

### PERSEMBAHAN

Tak ada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Orang paling berjasa dalam hidup saya, Penghargaan yang setinggi – tingginya serta permohonan maaf dengan tulus saya ucapkan kepada **Ayahanda Alimuddin** dan **Ibunda Rosmawati** atas segala usaha dan do'a baik yang selalu membersamai, dan untuk setiap upaya dan lelah yang semoga tidak sia – sia, terima kasih telah menjadi orang tua hebat dan selalu ada dalam setiap langkah saya hingga saat ini. Tak lupa saya juga berterima kasih dengan tulus kepada wanita yang tak kalah hebatnya, sosok wanita tangguh yang saya sebut Bundahara, Ibunda kedua bagi saya **Ibunda Rahmawati** yang tak kalah setianya membersamai saya, sosok perempuan yang kuat dan selalu ada buat saya baik suka maupun duka. Semoga segala usaha dan keringat kalian dirahmati oleh Allah SWT. Aamiin. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai di tempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk kalian tercinta.

Kepada kedua saudara/i saya, kakak saya Nanang Maulana, S.Kom dan Adik saya Annisa Ramadhani terima kasih atas segalanya, motivasi, support yang di berikan kepada saya saudarimu ini.

**ALMAMATERKU TERCINTA TEMPATKU MENIMBA ILMU  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul "**Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar**" sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat hasil kerja keras penulis dan orang – orang hebat yang telah membersamai penulis sejauh ini. Segala usaha dan potensi telah diusahakan dalam rangka penyempurnaan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Bapak **Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D** selaku pembimbing I dan Ibu **Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS** selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan penuh ikhlas dan kesabaran, serta meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Sukri Palutturi, SKM.,M.Kes.,M.Sc.,Ph.D selaku dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Stang, M.Kes selaku penasihat akademik.
3. Dr.dr. Masyitha Muis, MS selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Mahfuddin Yusbud, S.KM.,M.KM selaku penguji internal dari Departemen K3 dan Ibu Dr. Shanti Riskiyani, SKM.,M.Kes selaku penguji eksternal dari Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku (PKIP) yang memberikan segala masukan, kritik serta saran kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen FKM Unhas yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis selama menempuh pendidikan.
6. PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar sebagai tempat penulis melakukan penelitian.
7. Staf akademik dan departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah memfasilitasi dalam pengurusan administrasi.
8. Keluarga besar yang dengan setia memberikan support yang luar biasa kepada saya, terima kasih untuk kasih dan sayang, doa dan dukungan yang tiada hentinya.
9. Kepada pemilik nama Jufriadi, S.Tr.Pel terima kasih telah menjadi partner terbaik bagi penulis, yang telah berkontribusi banyak dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk dukungan baik tenaga, waktu, materi maupun moril yang diberikan kepada penulis. Yang telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah. Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan skripsi penulis hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Kepada Anugrahwaty Sari Tangibali, S.K.M terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu menemani proses penulis, memberi dukungan, motivasi dan juga

menjadi tempat keluh kesah penulis, terima kasih selalu ada dalam setiap masa-masa sulit penulis.

11. Para penghuni GB LALALI BULCIN (Ilmas, Pina, Nisa, Dilla dan Arjun), terima kasih untuk semua hal – hal kocak yang membuat kita saling menguatkan untuk semua yang sedang kita jalani. Semangat semua teman – teman seperjuanganku.
12. Untuk semua teman-teman yang tidak bisa disebut satu persatu terima kasih telah berkontribusi dalam menyemangati penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang yang selalu bertanya kapan wisuda? dan kapan skripsimu selesai?. Wisuda hanyalah seremonial akhir setelah melewati beberapa proses, terlambat lulus atau tepat waktu bukanlah suatu kejahatan dan bukanlah sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika kecerdasan seseorang diukur dari siapa yang paling cepat wisuda. bukankah sebaik – baiknya skripsi adalah skripsi yang diselesaikan.
14. Special thanks to myself Meyla Rezki Riana. Apresiasi sebesar – besarnya karena telah bertanggung jawab dengan apa yang telah di mulai. Terima kasih karena mampu mengendalikan diri dari tekanan di luar keadaan dan tetap memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, diri dan jiwa yang benar – benar kuat dan hebat, terima kasih sudah bertahan, terima kasih untuk diri yang selalu berusaha kuat dengan keadaan mental yang tidak sehat. Ini merupakan pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri.

Penulis memahami bahwa hasil penelitian ini memiliki kekeliruan. Dengan demikian, peneliti menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki karya ini. Terima kasih.

Penulis,

Meyla Rezki Riana

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Meyla Rezki Riana**

**“Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar”  
(xvi + 88 Halaman + 17 Tabel + 2 Gambar + 6 Lampiran + 14 Singkatan)**

Gangguan mental mencapai 9,8% pada tahun 2018, dengan angka stres kerja sebesar 35%, yang dapat menyebabkan dampak fatal, termasuk hilangnya produktivitas sebesar 43%. Stres bukanlah gangguan kesehatan tetapi merupakan respons fisik dan emosional awal yang berbahaya. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara, pekerja di PT Pertamina Integrated Terminal Makassar memiliki potensi risiko stres kerja, yang berkaitan dengan pemahaman tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kepatuhan terhadap peraturan penggunaan sarana kerja. Pekerjaan dengan risiko bahaya tinggi dapat memicu ketidaknyamanan dan kekhawatiran yang berujung pada stres kerja. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja meliputi aspek fisik, mental, emosional, dan psikologis yang dapat memengaruhi kondisi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian adalah 223 pekerja, dan pengambilan sampel menggunakan metode random sampling dengan rumus Isaac dan Michael, menghasilkan sampel sebanyak 135 responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis univariat, bivariat, dan multivariat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja ( $p=0,018 < 0,05$ ), lingkungan fisik ( $p=0,027 < 0,05$ ), dan beban kerja ( $p=0,018 < 0,05$ ) memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar sementara variabel usia ( $p=0,361 > 0,05$ ), status pernikahan ( $p=0,674 > 0,05$ ), dan konflik interpersonal ( $p=0,419 > 0,05$ ) tidak memiliki hubungan signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengelolaan faktor yang memengaruhi stres kerja. Disarankan agar perusahaan menerapkan rotasi tugas, memberikan penghargaan kepada pekerja dengan masa kerja panjang, memperbaiki fasilitas kerja, dan menyediakan APD yang memadai. Evaluasi beban kerja, penjadwalan fleksibel, serta layanan konseling juga penting untuk mengurangi stres. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi antar departemen dan melaksanakan program kesejahteraan karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjaga kesejahteraan mental dan fisik pekerja.

**Kata Kunci** : **Stres Kerja, Usia, Status Pernikahan, Lingkungan Fisik, Masa Kerja, Beban Kerja, Konflik Interpersonal**

**Daftar Pustaka** : **85**

## SUMMARY

Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety

**Meyla Rezki Riana**

**“Factors Associated with Job Stress in Workers In PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar”**

**(xvi + 88 Pages + 17 Tables + 2 figures + 6 Appendices + 14 Abbreviations)**

Mental disorders reached 9.8% in 2018, with work-related stress affecting 35%, potentially causing severe impacts, including a 43% loss in productivity. Stress is not a health disorder but an initial physical and emotional response that can be harmful. Based on preliminary observations through interviews, workers at PT Pertamina Integrated Terminal Makassar are at risk of work-related stress, linked to their understanding of Occupational Safety and Health (OSH) and compliance with regulations on using workplace facilities. High-risk jobs can trigger discomfort and anxiety, leading to work-related stress. Occupational safety and health factors include physical, mental, emotional, and psychological aspects that influence workers' conditions. This study aims to identify factors associated with work-related stress among employees at PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

This quantitative study employed a cross-sectional design. The study population consisted of 223 workers, with a sample of 135 respondents selected through random sampling using the Isaac and Michael formula. Data analysis was conducted using univariate, bivariate, and multivariate methods.

The results showed that work tenure ( $p=0.018 < 0.05$ ), physical environment ( $p=0.027 < 0.05$ ), and workload ( $p=0.018 < 0.05$ ) have significant relationships with work-related stress among workers at PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar. Meanwhile, variables such as age ( $p=0.361 > 0.05$ ), marital status ( $p=0.674 > 0.05$ ), and interpersonal conflict ( $p=0.419 > 0.05$ ) do not have significant relationships. Therefore, the company should focus on managing factors influencing work-related stress. It is recommended that the company implement task rotation, reward long-serving employees, improve workplace facilities, and provide adequate personal protective equipment (PPE). Regular workload evaluations, flexible scheduling, and counseling services are also essential to reduce stress. Additionally, the company should enhance interdepartmental communication and implement employee welfare programs. These measures are expected to create a conducive work environment and maintain workers' mental and physical well-being.

**Keywords : Job Stress, Age, Marital Status, Physical Environment, Work Period, Workload, Interpersonal Conflict**

**References : 85**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN PENGAJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Kajian Teori .....	5
1.6 Tabel Sintesa .....	18
1.7 Kerangka Teori.....	24
1.8 Kerangka Konsep.....	26
1.9 Definisi Operasional .....	26
1.10 Hipotesis Penelitian.....	29

BAB II METODE PENELITIAN.....	31
2.1    Jenis dan Desain Penelitian.....	31
2.2    Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
2.3    Populasi dan Sampel .....	31
2.4    Instrumen Penelitian .....	32
2.5    Pengolahan dan Analisis Data .....	33
2.6    Penyajian Data .....	34
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....	35
3.1    Gambaran Umum Lokasi.....	35
3.2    Hasil Penelitian .....	35
3.3    Pembahasan .....	43
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....	51
4.1    Kesimpulan.....	51
4.2    Saran .....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	59

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Sintesa Penelitian	19
<b>Tabel 1.2</b>	Definisi Operasional	27
<b>Tabel 2.1</b>	Penentuan Jumlah Sampel Isaac and Micheal untuk Tingkat Kesalahan 1%, 5%, dan 10%	32
<b>Tabel 3.1</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	37
<b>Tabel 3.2</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Usia pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	37
<b>Tabel 3.3</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	37
<b>Tabel 3.4</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	38
<b>Tabel 3.5</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Fisik pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	38
<b>Tabel 3.6</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	39
<b>Tabel 3.7</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Interpersonal pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	39
<b>Tabel 3.8</b>	Hubungan Usia dengan Stres Kerja Responden pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	40
<b>Tabel 3.9</b>	Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja Responden pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	40

<b>Tabel 3.10</b>	Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Responden pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	41
<b>Tabel 3.11</b>	Hubungan Lingkungan Fisik dengan Stres Kerja Responden pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	42
<b>Tabel 3.12</b>	Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Responden pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	42
<b>Tabel 3.13</b>	Hubungan Konflik Interpersonal dengan Stres Kerja Responden pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	43
<b>Tabel 3.14</b>	Uji Multivariat Regresi Logistik Variabel yang Berpengaruh Secara Signifikan dengan Stres Kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar	44

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b>	Kerangka Teori	26
<b>Gambar 1.2</b>	Kerangka Konsep	27

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b>	Kuesioner Penelitian
<b>Lampiran 2</b>	Master Tabel
<b>Lampiran 3</b>	Output Data SPSS
<b>Lampiran 4</b>	Surat Izin Penelitian
<b>Lampiran 5</b>	Dokumentasi Penelitian
<b>Lampiran 6</b>	Riwayat Hidup

## DAFTAR SINGKATAN

BBM	= Bahan Bakar Minyak
CDC	= <i>Centers for Disease Control and Prevention</i>
CFO	= <i>Chief Financial Officer</i>
DPPU	= Depot Pengisian Bulk Elpiji
NIOSH	= <i>National Institute for Occupational Health and Safety</i>
HSE	= <i>Health and Safety Executive</i>
ILO	= <i>International Labour Organization</i>
IT Makassar	= Integrated Terminal Makassar
K3	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja
LPG	= <i>Liquified Petroleum Gas</i>
Riskedes	= Riset Kesehatan Dasar
SPBE	= Stasiun Pengisian bulk Elpiji
STS	= <i>Ship To Ship</i>
WHO	= <i>World Health Organization</i>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas, 2013) prevalensi stres kerja penduduk Indonesia 11,6%. Stres yang dialami oleh sebagian dari total penduduk di Indonesia tercatat sekitar 10% (Amelia, dkk. 2019). Stres yang disebabkan oleh pekerjaan adalah gangguan yang memengaruhi kesehatan fisik dan emosi seseorang karena ketidakcocokan antara kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja dengan kondisi lingkungan kerja. Kondisi ini dapat memicu stres karena beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, konflik interpersonal, atau lingkungan kerja yang berbahaya. Kenyamanan lingkungan kerja memegang peran kunci dalam memicu stres kerja. Penting untuk diingat bahwa stres kerja secara langsung dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan pekerja, bahkan dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan masalah kesehatan (Muallivasari & Mutthalib, 2021).

*Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) menyebutkan terjadinya peningkatan jumlah kasus stres di dunia setiap tahunnya dari 4409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5659 kasus pada tahun 2001. Setiap tahunnya industri di Amerika Serikat mengalami kerugian lebih dari US 300 miliar akibat stres kerja yang dialami para pekerjanya. Tiga dari empat orang di Amerika mengatakan bahwa pekerja pada saat ini memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi beberapa tahun sebelumnya (Wicaksono & Anggarini, 2018).

Data dari *Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2020 menunjukkan bahwa sebanyak 828.000 pekerja terkena dampak stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2019 sampai 2020. Dan untuk Prevalensi rata-rata stres, depresi, dan kecemasan terkait pekerjaan di industri sebanyak 1.579 kasus per 100.000 pekerja. Menurut *International Labour Organization* (2020), pada tahun 2019 sekitar 779 untuk setiap 100.000 pekerja mengalami kecelakaan kerja yang tidak mematikan dan sebanyak 23 per 100.000 pekerja mengalami kecelakaan yang mematikan (Jamal, dkk., 2023).

Menurut hasil survei dari CFO *Innovation Asia Staff* pada tahun 2012, tingkat stres kerja di berbagai negara Asia bervariasi, seperti di Malaysia sebesar 57%, Hong Kong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Indonesia sendiri mengalami peningkatan signifikan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya mencapai 64%. Persentase ini menunjukkan bahwa potensi terjadinya stres pada tenaga kerja di Indonesia cukup tinggi (Syahidan, 2021).

Stres kerja merupakan masalah serius di Indonesia. Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2018) kementerian Kesehatan menunjukkan data bahwa jumlah gangguan mental sebanyak 9,8%. selanjutnya angka stres kerja sebanyak 35% yang dapat berakibat fatal dan sebanyak 43% diperkirakan hari kerja yang hilang. Dampak dari stres yang mungkin timbul mencakup aspek subjektif seperti kekhawatiran, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, dan frustrasi. Dampak

perilaku melibatkan peledakan emosi dan perilaku impulsif. Dampak kognitif mencakup penurunan daya konsentrasi, kurangnya perhatian, kepekaan yang tinggi terhadap kritik, serta hambatan mental. Dampak fisik melibatkan peningkatan tekanan darah, mulut kering, dan berkeringat. Dampak terhadap kesehatan termasuk sakit kepala, migrain, mimpi buruk, dan kesulitan tidur. Sementara dampak organisasional mencakup perasaan terasing dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, dan penurunan keterlibatan dalam pekerjaan (Milala, 2022).

Stres Kerja dapat timbul apabila seseorang mengalami rasa kurang nyaman. Faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan seperti beban kerja dan masa kerja, faktor non-pekerjaan dan faktor dari pribadi seseorang serta konflik kerja yang sering terjadi di dalam organisasi (Ismi, 2020). Dalam teori Hurrel & McLaney menyebutkan ada tiga faktor pemicu terjadinya stres kerja yaitu, faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor dari luar pekerjaan. Menurut Hurrel & McLaney (1988), Faktor individual ialah salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja, sesuai dengan makna katanya, yaitu "individu" maka faktor ini berasal dari diri masing-masing orang atau melekat terhadap dirinya. Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hurrel & McLaney faktor individual seperti umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kepribadian tipe A, dan penilaian diri. Faktor di luar pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang seperti tuntutan rumah tangga/keluarga dan dukungan sosial (Hurrel & McLaney, 1988).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Intan Sulistyana (2018), mengenai hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja bagian packer memiliki hubungan berlawanan arah, pekerja dengan umur 21-40 tahun mengalami stres sebanyak (83,3%) lebih banyak dibandingkan pekerja dengan umur 41 - 60 tahun sebanyak (75%)<sup>12</sup>. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Julius Habibi (2018), menyebutkan bahwa sebanyak 45% pekerja yang memiliki umur  $\leq 35$  Tahun mengalami stress sedang, sedangkan 28,75% dari pekerja yang memiliki umur  $> 35$  tahun mengalami stres kerja sedang (Suci, 2018).

Usia menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi stres kerja. Hasil penelitian pada dosen di Bengkulu menunjukkan usia  $< 30$  tahun memiliki stres kerja tingkat sedang. Pada usia muda, pekerja menuntut fisik lebih sering dan kondisi kerja yang lebih keras menyebabkan pekerja usia muda lebih sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hubungan antara pekerja yang buruk dan tepatnya konflik dalam urusan personal lebih sering dialami oleh pekerja usia muda dibandingkan dengan pekerja usia tua (Hakiki, dkk., 2023). Pengalaman seseorang dalam bekerja menjadi salah satu penyebabnya. Pengalaman bekerja yang cukup akan membantu seseorang dalam mengatur konflik di tempat kerja. Pekerja pada tahun pertama lebih sulit beradaptasi sehingga berdampak pada hubungan interpersonal dan pengerjaan tugas. Pekerja menjadi tidak peduli terhadap lingkungan kerja dan merasa kelelahan, kebingungan serta tidak puas terhadap pekerjaannya (Nadialis, 2014).

Pekerja dengan status tidak menikah meliputi single dan single parent. Keduanya memiliki angka stres kerja yang cukup tinggi. Pekerja yang tidak menikah

mengalami stres karena merasa kesepian dan terdapat tekanan sosial seperti melihat temannya yang sudah menikah atau memiliki pasangan. Penyebab lain khususnya pada pekerja yang single parent mengalami stres kerja akibat peran ganda sebagai orang tua (Hasanah, 2017). Thcraft dan Neale (2008) dalam Angwen (2018) menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh salah satunya lingkungan fisik yang tidak kondusif dan tidak nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan fisik yang tidak nyaman itu dipicu oleh aspek-aspek yang telah disebutkan oleh Wignjosoebroto (1995), yaitu suhu udara, bau bauan, polusi udara, kebersihan, dan lain-lain.

*National Institute for Occupational Health and Safety* (NIOSH) mengatakan bahwa *Working Condition* mempunyai peran utama dalam menimbulkan stres kerja, akan tetapi faktor individu tidak dapat diabaikan, menurut persepsi NIOSH paparan langsung terhadap *working condition* secara langsung berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, namun faktor individu pun memperkuat serta memperlemah peristiwa tersebut (Ismi, 2020). Kemenakertrans Indonesia pada tahun 2010 menunjukkan bahwa Persentase 31,6% mengalami stres kerja dan lebih dispesifikkan bahwa hal tersebut dialami oleh para pekerja pada sektor industri (Malik, dkk, 2021).

PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar atau biasa di kenal IT Makassar adalah salah satu bagian dari PT Pertamina (Persero) yang terletak di provinsi Sulawesi Selatan tepatnya di jalan Hatta No.1 Makassar. IT Makassar sendiri dibangun pada tahun 1925 dan beroperasi pada tahun 1960 Dengan kegiatan utama penerimaan, penimbunan dan penyaluran BBM/LPG serta merupakan salah satu Terminal BBM/LPG yang berada di wilayah kerja Marketing Operational Regional area Sulawesi. PT Pertamina Integrated Terminal Makassar memiliki pekerja organik yang terdiri dari Operation Head, Sales Service, Opr Quality & Quantity, HSSE, Maintenance planning & service, Receiving Storage & Dist, serta pekerja *out sourcing* yang terdiri dari adm HSSE, Teknik, Adm layanan jual, keuangan, Opr Quality & Quantity, Security, dan Adm Distribusi.

Stres kerja pada pekerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Berdasarkan data setengah dari kecelakaan kerja disebabkan karena kegiatan berbahaya (*unsafe action*) dan 4% karena keadaan berbahaya (*unsafe condition*). Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan pekerja yang setinggi-tingginya. Penerapan dari K3 telah menyebar secara luas hampir di setiap sektor industri. Dengan penerapan K3 pekerja dapat terhindar dari ancaman bahaya yang dapat timbul di tempat kerja disebabkan oleh kondisi dan lingkungan kerjanya. Kondisi fisik menjadi penyebab utama gangguan terkait pekerjaan di kalangan pria, namun stres dan ketegangan mental kini mencapai tingkat yang sama (Hassard J, dkk, 2018).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan melalui wawancara beberapa pekerja, pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar memiliki potensi bahaya untuk mengalami stres akibat kerja, dapat dilihat dari pemahaman mengenai K3 yang dimiliki pekerja dalam mematuhi peraturan terkait penggunaan sarana kerja untuk menjamin keselamatan pekerja

agar bekerja dengan nyaman. Pekerjaan yang memiliki risiko bahaya yang tinggi dalam bekerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan kekhawatiran pada pekerja sehingga akan menimbulkan stres kerja bagi pekerja. Unsur yang ada dalam kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional, dan psikologi yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang bisa menjamin keselamatan pekerja dengan cara membuat aturan mengenai Keselamatan Kerja serta dipatuhi oleh seluruh pekerja dan juga pemimpin perusahaan tersebut agar terciptanya keamanan kerja. Pekerja yang merasa aman saat bekerja akan terhindar dari rasa cemas, takut, dan merasa terancam.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan dalam upaya mewujudkan keselamatan pekerja, maka perlu diketahui risiko bahaya yang disebabkan oleh stres kerja dari karyawan itu sendiri. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu diketahui terkait masalah apa yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yakni umur, jenis kelamin, status pernikahan, lingkungan fisik, beban kerja, masa kerja, dan konflik di tempat kerja. Untuk itu, penulis tertarik melakukan penelitian tentang faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui hubungan antara umur dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara Status pernikahan dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar
- c. Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- e. Untuk mengetahui hubungan antara Beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

- f. Untuk mengetahui hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

##### **1.4.1 Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai faktor penyebab stres kerja pada pekerja.

##### **1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman yang sangat berharga dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar khususnya Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

##### **1.4.3 Manfaat Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media promosi atau bahan masukan bagi perusahaan agar lebih waspada terhadap risiko stres kerja yang berdampak pada kesehatan dan produktivitas.

#### **1.5 Kajian Teori**

##### **1.5.1 Definisi Stres Kerja**

Stres adalah reaksi fisik dan emosional yang berbahaya disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan yang dirasakan dan tuntutan yang dirasakan terhadap sumber daya dan kemampuan individu untuk melakukannya menanggapi permintaan. Stres bukanlah suatu kelainan kesehatan, tapi itu adalah tanda pertama dari respons fisik dan emosional yang berbahaya (*International Labour Office & Labour Administration*, 2016).

Beehr dan Newman (1987) dalam Setyawati dkk, (2018) telah mendefinisikan stres merupakan situasi yang memaksa seseorang menyimpang dari fungsi normalnya karena adanya perubahan yaitu gangguan atau perbaikan pada kondisi psikologis dan fisiologisnya, sehingga orang tersebut terpaksa menyimpang dari fungsi normalnya.

Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stres kerja. Stres kerja merupakan segala

kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Asih G.Y, dkk, 2018)

*Work-related stress* atau stres kerja merupakan respons yang mungkin dimiliki orang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya. Stres kerja ini terjadi dalam berbagai situasi kerja, namun sering kali menjadi lebih buruk ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki sedikit dukungan dari *supervisor* dan kolega dan di mana mereka memiliki sedikit kendali atas pekerjaan atau bagaimana mereka dapat mengatasi tuntutan dan tekanannya (Baitis, 2021).

Stres kerja dihasilkan dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan tekanan serta ketidaksesuaian dengan pengetahuan dan kemampuan. Situasi seperti ini tidak hanya berkaitan dengan tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan pekerja untuk mengendalikan, tetapi terkait dengan pengetahuan dan kemampuan individu yang tidak digunakan dengan baik sehingga memicu timbulnya masalah bagi mereka. Pekerja yang sehat, seharusnya dapat menyesuaikan antara tekanan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki, kemampuan yang dimiliki untuk mengontrol pekerjaan, dan dukungan yang diterima dari orang-orang disekitarnya (WHO, 2003).

Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rambe, dkk, 2022). Menurut Wijono (2010) dalam Wahyudi, dkk (2020) stres kerja adalah kondisi dimana individu mengalami penghayatan subjektif atas interaksi antara diri mereka dan lingkungan kerja, yang bisa berpotensi mengancam dan memberikan tekanan psikologis, fisiologis, serta mempengaruhi sikap individu.

Stres dapat memiliki dampak yang bervariasi, termasuk dampak psikologis – sosial, fisiologis – fisik, dan dampak organisasional. Dampak psikologis – social dari stres dapat mencakup perubahan dalam fungsi kognitif (pemikiran dan persepsi), emosi dan perilaku individu. Ini dapat mengarah pada perubahan dalam respon emosi dan perilaku, serta gangguan dalam fungsi kognitif dan persepsi. Dampak fisiologis – fisik stres melibatkan perubahan dalam tubuh, seperti peningkatan *hormone stress* seperti *adrenalin* dan *kortisol*. Ini dapat meningkatkan risiko penyakit kronis, seperti penyakit *kardiovaskular*, dan mengganggu sistem kekebalan tubuh, yang dapat membuat individu lebih rentan terhadap penyakit (Alam, 2022).

Stres yang muncul yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berupa tanggapan yang dimiliki seseorang ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka. Dalam hal ini nampak semakin banyaknya tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan karyawan maka

semakin tinggi kemungkinan mereka mengalami stres kerja, begitu juga sebaliknya (Suryani & Yoga, 2019).

*National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang merupakan Lembaga Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyatakan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai upaya fisik dan emosional yang akan membahayakan dirinya jika keberhasilan dalam pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Stres kerja akan mengakibatkan penurunan kesehatan bahkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera (Kusumajati, 2010).

#### 1.5.2 Gejala Stres Kerja

Masalah stres kerja dalam sebuah organisasi sejak awal munculnya tuntutan untuk efisiensi dalam pekerjaan. Dampak dari stres kerja ini termasuk rasa cemas yang berkepanjangan, peningkatan ketegangan emosional, gangguan dalam proses berfikir, dan kondisi fisik individu. Selain itu, stres kerja yang dapat menyebabkan beberapa gejala yang mengancam dan mengganggu kinerja pekerja, seperti mudah marah dan agresif, sulit rileks, ketidakstabilan emosi, sikap tidak kooperatif, dan perasaan tidak mampu terlibat. Terkadang, tubuh dapat dengan pandai menyembunyikan gejala stres, sehingga seseorang mungkin mengalami stres tanpa menyadarinya (Heriyanti & Putri, 2021).

Gejala stres kerja terbagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu :

- 1.5.2.1 Gejala Fisik, merujuk pada variasi yang terjadi dalam metabolisme organ tubuh kita, seperti peningkatan detak jantung, naiknya tekanan darah, pusing, dan nyeri perut, yang bisa kita rasakan dan perlu kita waspadai.
- 1.5.2.2 Gejala psikologis, merujuk pada variasi dalam perilaku seperti rasa tegang, cemas, tidak tenang, merasa bosan, mudah tersinggung, dan sebagainya.
- 1.5.2.3 Gejala keperilakuan, merujuk pada kondisi dimana efisiensi kerja seseorang berkurang, tingkat absensi naik, pola makan berubah, peningkatan konsumsi rokok, peningkatan konsumsi alkohol, insomnia, bicara dengan gelisah, dan sebagainya.

Menurut Soleman (2011) dalam Soelton, dkk. (2021) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitarnya. Akibatnya, para karyawan dapat mengalami berbagai gejala stres yang mengganggu kinerja mereka. Gejala – gejala ini dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Individu yang mengalami stres dapat merasa cemas dan mengalami kekhawatiran yang berkepanjangan.

#### 1.5.3 Faktor Risiko Stres Kerja

##### 1.5.3.1 Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan merupakan faktor yang meliputi lingkungan dan faktor dari pekerjaan itu sendiri. Menurut HSE (2014) dan

ILO (2016), karakteristik pekerjaan yang dapat menyebabkan stres terdiri dari jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, ketaksamaan peran, ketidakpastian pekerjaan, shift kerja, konflik peran, kurangnya kontrol, dan konflik interpersonal. Selain itu, terdapat beberapa faktor pekerjaan lainnya dijelaskan oleh Hurrell & McLaney (1988) yaitu lingkungan fisik, kurangnya kesempatan kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, dan tuntutan mental. Berikut penjelasan masing – masing faktor pekerjaan:

#### 1.5.3.2 **Lingkungan Fisik**

Salah satu sumber utama bahaya potensial kesehatan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Lingkungan fisik yang tidak nyaman dapat menjadi salah satu penyebab stres kerja, misalnya suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, dan kurang cahaya. Selain itu, kebisingan juga dapat menyebabkan munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan (Wikurendra & Charolina, 2020).

Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaannya atau keadaan lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh pekerja (Amalia, 2019). Terdapat penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan akan meningkat apabila berada pada kondisi lingkungan kerja fisik yang baik. Lingkungan kerja fisik memang benar mampu mempengaruhi stres kerja karyawan. Semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik yang didasarkan pada penerangan, suhu udara, warna, kebisingan suara, kebersihan, ruang gerak, dan keamanan maka stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menurun (Ganesh, dkk, 2015).

#### 1.5.3.3 **Konflik Peran**

Menurut Katz & Kahn (1978), Konflik peran adalah sesuatu kesulitan yang dihadapi oleh individu yang bekerja dalam menghadapi dua atau lebih rangkaian peran dan tekanan yang terjadi pada waktu yang bersamaan (Joan, dkk, 2017). Lady, dkk (2017) menyebutkan bahwa semakin meningkat konflik peran maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Surilena, dkk (2015) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara konflik peran dan stres kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibi & Jefri (2018) membuktikan bahwa konflik peran

mempunyai hubungan yang signifikan dengan terjadinya stres kerja dengan nilai p value 0,000. Dalam penelitian Simanullang (2018) pula menyebutkan bahwa ada hubungan antara konflik peran dengan stres kerja yaitu nilai p value 0,009.

#### 1.5.3.4 **Ketaksaan Peran**

Ketaksaan peran atau ambiguitas peran terjadi ketika tidak adanya informasi mengenai harapan yang harus dipenuhi dari pekerjaan yang dikerjakan (Hubbard, 1990). Sell dkk (1981) mengatakan ketika tidak ada informasi dari peran yang dikerjakan maka akan menimbulkan ketegangan dan kecemasan dalam bekerja (Joan, dkk, 2017). Musliha Fitri (2013) juga menyebutkan, ketika individu mengalami ketidakjelasan peran dan sasaran di tempat kerja akhirnya timbul ketidakpuasan kerja yang diikuti dengan ketegangan kerja sehingga berdampak pada stres kerja.

#### 1.5.3.5 **Konflik Interpersonal**

Konflik interpersonal merupakan permasalahan yang dialami responden dengan rekan kerjanya dikarenakan hubungan sosial yang tidak baik. Konflik dalam bekerja berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka (Tumengkol, 2016). Konflik interpersonal sering terjadi karena seseorang secara terus menerus berinteraksi dengan orang lain, sehingga menemukan adanya perbedaan. Konflik tersebut dapat menyebabkan komunikasi menjadi tidak baik, kepuasan kerja rendah dan lebih meningkatkan terjadinya stres kerja (Gibson, dkk, 2012).

Semakin baik kualitas hubungan sosial pekerja maka akan semakin rendah mengalami stres di tempat kerja. Hal ini dikarenakan interaksi sosial dapat menjadi sumber kepuasan kerja atau menyebabkan perselisihan seperti kecurigaan antar pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam mengerjakan pekerjaan hingga terjadi kekerasan fisik (Tarwaka, 2004). Biasanya perselisihan ini terjadi karena adanya kompetisi antar pekerja sehingga meningkatkan stres.

#### 1.5.3.6 **Ketidakpastian pekerjaan**

Ketidakpastian atau ketidakjelasan sebaiknya tidak ditemukan di dalam hal pengembangan karir pekerja. Tenaga kerja perlu diberi tahu secara jelas tentang bagaimana mekanisme untuk meningkatkan keterampilan atau profesionalitas di dalam organisasi sehingga terhindar dari ancaman kehilangan pekerjaan, bagaimana perkembangan organisasi pada perusahaan serta peluang atau kesempatan untuk mendapatkan promosi (Cooper, 2004). Jika

ketidakpastian pekerjaan terjadi maka akan menjadi sumber stres dan mengakibatkan menurunnya kinerja dalam bekerja (Karima, 2014).

#### 1.5.3.7 **Control terhadap Pekerjaan**

Menurut *Health & Safety Executive*, (2004), kontrol terhadap pekerjaan berkaitan dengan seberapa besar seorang pekerja dapat mengatur pekerjaannya dan bagaimana cara pekerja tersebut bekerja. Kurangnya kontrol terhadap pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja. Kontrol pada pekerjaan mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki kemampuan untuk menjalankan kekuasaan salah satu atau semua tekanan yang diberikan dan bagaimana seseorang tersebut menyelesaikannya. Kontrol terhadap pekerjaan juga berarti adanya sebuah kendali yang dimiliki oleh pekerja untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kendali tersebut dapat berupa kendali terhadap tugas, keputusan, lingkungan fisik pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki (Zavanya, dkk, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian Manullang dkk. (2019) diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan p-value 0,038. Adapun kelompok dengan stres kerja tertinggi adalah kelompok yang memiliki kontrol terhadap pekerjaan yang tinggi.

#### 1.5.3.8 **Kurangnya kesempatan kerja**

Kurangnya kesempatan kerja adalah rendahnya kesempatan untuk bekerja bagi pekerja di perusahaan lain. Setiap tahun perkiraan jumlah pekerjaan yang ada dari hari ke hari menurun. Berkurangnya peluang kerja menyebabkan masalah yang besar yaitu tidak tersedianya sarana mata pencaharian hidup dan menimbulkan pengangguran. Pengangguran dapat meningkatkan kerentanan terhadap masalah seperti penyakit, kekurangan gizi, tekanan mental dan hilangnya kepercayaan diri dan akhirnya mengalami depresi (Bizymoms, 2013). Penelitian Ibrahim, dkk (2016) menyimpulkan bahwa pekerja yang memiliki beban kerja berat mengalami stres berat dikarenakan beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sedangkan pekerja harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu.

#### 1.5.3.9 **Jumlah beban kerja**

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Suma'mur (1996) menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kemampuan tersendiri dalam hal kapasitas

menanggung beban kerja. Selain dari batas maksimal beban, terdapat pembebanan kerja yang optimal pada setiap orang.

#### 1.5.3.10 **Variasi beban kerja**

Menurut Munandar (2001), beban kerja dibedakan menjadi lima bagian, yaitu :

##### 1. Beban Berlebih Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan dari sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif merupakan desakan waktu. Artinya, setiap tugas yang diberikan diharapkan dapat diselesaikan dengan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu, di waktu akhir memang dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, jika desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka hal tersebut merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

##### 2. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan maupun rasa monoton. Kebosanan dalam pekerjaan sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini tentunya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian terhadap pekerjaan.

##### 3. Beban Berlebihan Kualitatif

Dengan adanya kemajuan teknologi, maka kehidupan menjadi lebih majemuk. Dalam bidang pekerjaan, untuk pekerjaan yang sederhana telah digantikan oleh mesin atau robot. Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia semakin beralih titik beratnya pada pekerjaan ptak. Hal ini menimbulkan pekerjaan menjadi majemuk dan mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif.

##### 4. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Beban kerja terlalu sedikit kualitatif terjadi jika tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Hal ini akan menimbulkan kebosanan dan gangguan dalam perhatian sehingga dapat memperparah beberapa hal. Beban kerja terlalu sedikit ini akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja.

#### 5. Beban Berlebihan Kuantitatif dan Kualitatif

Proses pengambilan keputusan mencakup membuat pilihan antara beberapa kemungkinan atau alternatif. Dari setiap kemungkinan tersebut perlu dinilai kebaikan dan keburukannya serta saling dibandingkan. Terlalu banyak atau terlalu sedikit informasi yang dimiliki, yang dirasakan diterima oleh seorang tenaga kerja, keduanya akan dapat menimbulkan stres. Terlalu banyak informasi artinya pekerja dapat kesulitan mengolah semua informasi, berarti beban berlebihan kualitatif. Terlalu sedikit informasi juga dapat menyebabkan pekerja mulai menerka-nerka, menduga-duga, yang menimbulkan ketegangan dalam diri yang dirasakan sebagai stres.

Berdasarkan penelitian Lady dkk (2017) mengemukakan bahwa semakin bertambahnya variasi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Karima (2014) dan Rachman (2017) yang mengutarakan bahwa ada hubungan antara variasi beban kerja dengan stres kerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Anggarini (2019) yang mendapatkan nilai p value 0,002 untuk hubungan variasi beban kerja dengan stres kerja.

#### 1.5.3.11 **Tanggung Jawab terhadap Orang Lain**

Tanggung jawab dalam pekerjaan memiliki dua artian yaitu bertanggung jawab terhadap benda dan bertanggung jawab atas orang lain. Memiliki tanggung jawab terhadap orang lain mempunyai arti bahwa seorang pekerja lebih sering menghabiskan waktunya untuk berhubungan dengan pekerja lain, mendatangi beberapa pertemuan, bekerja sendiri yang membuat seorang pekerja merasa tertekan (Caplan, 1970) dalam (Karima, 2014).

#### 1.5.3.12 **Kemampuan yang tidak digunakan**

Semakin bertambah kemampuan yang tidak digunakan maka akan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Hal ini disebabkan karena timbulnya ketidakpuasan bagi pekerja sehingga menimbulkan stres (Ross & Altmaier, 2000). Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lady dkk (2017) menyimpulkan bahwa kemampuan yang tidak digunakan memiliki hubungan dengan stres kerja dengan nilai p value 0,000.

#### 1.5.3.13 **Tuntutan mental**

Tuntutan mental atau kognitif adalah sumber stres di dalam pekerjaan terutama pada pekerjaan yang berhubungan

denganjasa atau yang memiliki kontak dengan orang lain seperti klien, pasien, siswa, dan lain sebagainya. Memiliki kontak dengan orang lain dapat menimbulkan emosi negatif seperti rasa sedih, marah, dan ketidakberdayaan. Tetapi standar kerja yang ada mengharuskan pekerja memendam emosi alami yang dirasakan dan pekerja dituntut untuk selalu bersikap tenang dan ramah. Menurut Zapf (2002), tuntutan mental yang tinggi sangat berhubungan dengan kesehatan mental yang rendah (Koradecka, 2010). Musliha F (2013) juga menambahkan bahwa tuntutan mental yang tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan dan memicu kelelahan serta stres kerja.

#### 1.5.3.14 **Shift Kerja**

Shift kerja merupakan suatu pola pengaturan waktu kerja harian pada seorang pekerja atau tim yang berbeda secara berturut-turut. Shift kerja berkaitan dengan stres kerja pada pekerja satuan pengamanan. Hal ini sejalan dengan penelitian Cannizzaro dkk., (2020) di mana tingkat kortisol pada Pekerja satuan pengamanan yang bekerja pada shift malam meningkat secara signifikan sebelum dan sesudah shift kerja.

Pada penelitian Habibi & Jefri (2018) didapatkan bahwa penjadwalan kerja berpengaruh dengan stres kerja dengan nilai p value 0,000. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2017) yang menyatakan bahwa shift kerja mempunyai hubungan dengan stres kerja dengan nilai p value 0,003. Tetapi pada penelitian yang dilakukan Simanullang (2018) menyebutkan bahwa shift kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan terjadinya stres kerja

#### 1.5.4 **Faktor individu**

Faktor individual merupakan faktor yang berkaitan dengan pribadi seseorang. Menurut Hurrell&McLaney (1988), faktor individual terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan penilaian diri. Berikut merupakan penjelasan dari tiap-tiap faktor individual :

##### 1.5.4.1 Umur

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, umur merupakan lamanya hidup seseorang dimulai dari individu lahir hingga ulang tahun terakhirnya. Usia pada pekerja dibagi menjadi dua, yaitu usia muda dengan rentang 15-24 tahun dan usia dewasa dengan rentang  $\geq 25$  tahun (*International Labour Organization*, 2003). Menurut Zulkifli dkk. (2019), usia merupakan salah satu faktor risiko dari stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian pada karyawan *service well company* PT. Elnusa Tbk, bahwa usia memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja dengan p-value 0,031. Adapun dalam penelitian ini dijelaskan

bahwa semakin tua usia seorang pekerja maka semakin tinggi kemungkinan menderita stres kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan kurang mempertimbangkan pemberian tugas dan jenis pekerjaan kepada pekerja yang memiliki usia dewasa dan bahkan tua.

#### 1.5.4.2 Jenis Kelamin

Menurut *International Labour Office*, (2012), baik perempuan maupun laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk mengalami stres kerja. Hal ini dapat disebabkan dari adanya penugasan kerja, pengembangan karir, beban kerja dan organisasi kerja yang belum diatur secara adil sehingga rentan terjadinya diskriminasi.

Berdasarkan penelitian Elbay dkk., (2020), diketahui bahwa jenis kelamin perempuan lebih rentan mengalami stres dibandingkan dengan laki-laki. Namun hal berbeda ditemukan pada penelitian Yasaransi, (2019), di mana dari total sample yang sama antara laki-laki dan perempuan, diketahui bahwa laki-laki cenderung mengalami tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan perempuan.

#### 1.5.4.3 Status pernikahan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, nikah adalah ikatan perkawinan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan ajaran agama, sedangkan menikah adalah melakukan nikah. Status menikah berarti keadaan ikatan pernikahan pada seseorang. Seseorang dapat dikatakan menikah jika sudah menikah, belum menikah jika belum melaksanakan pernikahan, dan cerai jika sudah pernah melakukan pernikahan namun berpisah di mata hukum dan agama.

Berdasarkan penelitian Sulistyan & Suci (2018), diketahui bahwa pekerja yang sudah menikah memiliki persentase lebih tinggi mengalami stres kerja sedang dan tinggi dibandingkan dengan pekerja yang belum menikah. Berdasarkan penelitian ini juga, diketahui nilai *contingency coefficient* sebesar 0,378 yang berarti terdapat hubungan rendah antara status pernikahan dengan stres kerja.

#### 1.5.4.4 Masa kerja

Pekerja dengan masa kerja lebih dari lima tahun biasanya akan memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dari pekerja baru. Pekerja dengan rutinitas pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama akan mengalami jenuh yang hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja. Pekerja dengan masa kerja yang lama tentunya akan meningkatkan pengalaman pekerja tersebut. Namun seiring dengan hal tersebut, maka akan memberikan pengaruh negatif juga seperti kejenuhan dan kelelahan (Munandar, 2001).

Masa kerja adalah waktu yang dihitung berdasarkan dari tahun pertama pekerja masuk bekerja di tempat kerjanya, dihitung dalam satuan tahun. Semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi juga tingkat kelelahannya dan hal tersebut bisa berdampak pada stres akibat kerja yang ia alami, Karena semakin lama bekerja maka akan semakin berpengaruh terhadap perasaan jenuh akibat kerja yang monoton dan akan membuat kemungkinan terjadinya stres kerja semakin meningkat menurut (Setyawati, 2010).

#### 1.5.4.5 Penilaian diri sendiri

Penilaian diri adalah persepsi individu terhadap kemampuan, keberhasilan dan kelayakan dirinya. Jika seseorang mempunyai konsep diri positif, maka ia mempunyai penilaian diri yang tinggi sehingga dapat mengembangkan diri dalam menghadapi kondisi, situasi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dirinya, akibatnya ia akan mengalami stres kerja yang rendah. Sebaliknya, jika ia mempunyai penilaian diri yang rendah dalam menghadapi kondisi, situasi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dalam pekerjaannya, maka ia akan mengalami stres kerja yang tinggi karena rasa percaya dirinya rendah (Munandar, 2006). Hasil penelitian Arats (2014) menunjukkan bahwa apabila keyakinan diri yang dimiliki seseorang rendah maka akan mengalami tingkat stres yang tinggi. Sedangkan apabila keyakinan diri tinggi maka tingkat stres kerja akan semakin rendah.

### 1.5.5 Faktor dari Luar

Faktor di luar pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang (Hurrell&McLaney, 1988). Aktivitas di luar pekerjaan merupakan kategori pembangkit stres potensial mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Namun demikian, peristiwa kehidupan pribadi/dukungan sosial dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi dan kepuasan kerja dapat membantu individu untuk menghadapi kehidupan pribadi yang penuh stres (Munandar, 2001). Hasil penelitian Musangadah (2015) menunjukkan bahwa tuntutan dari luar pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja. apabila tuntutan dari luar mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada stres kerja.

### 1.5.6 Dampak Stres Kerja

Stres bisa mempengaruhi individu dan juga perusahaannya bekerja. Stres berdampak pada setiap individu dengan tingkat stres yang berbeda. Mengalami stres kerja dapat menimbulkan perilaku yang tidak biasa dalam diri seseorang dan berpengaruh untuk kesehatan fisik dan mental pekerja. Dalam kasus yang tergolong berbahaya, stres kerja dapat menyebabkan seseorang terganggu fisik serta mentalnya dan dapat mempengaruhi kejiwaannya dan akibat terburuknya ialah ia harus berhenti dari pekerjaannya (Ismi, 2021).

Karyawan yang merasa tertekan biasanya merasa bahwa tugas mereka tidak signifikan, yang bisa menghambat mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun, ini bukanlah kasus untuk semua karyawan yang merasa stres. Beberapa masih mampu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan mencapai tujuan yang ditentukan (Anuari, dkk, 2017).

Menurut Leka, dkk. (2003) dalam Baitis (2021), dampak stres kerja dibedakan menjadi dua, yaitu pada individu dan organisasi.

#### 1.5.6.1 Dampak pada Individu

Stres dapat mempengaruhi setiap individu secara unik dan beragam. Stres kerja bisa memicu perilaku tidak normal dan berdampak negative pada kesehatan fisik dan mental seseorang. Dalam situasi yang ekstrem, stres jangka panjang di tempat kerja bisa berujung pada masalah kesehatan mental bahkan gangguan jiwa, yang bisa menyebabkan absensi dan menghambat karyawan untuk kembali bekerja. Stres juga bisa membuat seseorang kesulitan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Sementara itu, mereka mungkin tergoda untuk terlibat dalam pikiran dalam perilaku berisiko seperti merokok, konsumsi alkohol, dan penyalahgunaan obat. Selain itu, stres juga bisa melemahkan sistem imun seseorang.

#### 1.5.6.2 Dampak pada Organisasi

Stres kerja yang dialami oleh banyak karyawan dapat berdampak negative pada kesehatan dan efektivitas organisasi mereka. Organisasi yang tidak sehat tidak hanya berisiko dalam hal kinerja di pasar yang kompetitif, tetapi juga dalam hal kelangsungan hidupnya. Beberapa konsekuensi dari stres kerja pada organisasi termasuk peningkatan absensi, penurunan dedikasi kerja, pergantian staf yang lebih tinggi, penurunan kinerja dan produktivitas, peningkatan praktik kerja yang tidak aman dan tingkat kecelakaan lebih banyak keluhan dari klien dan pelanggan, serta merusak reputasi organisasi baik di antara karyawan maupun di mata publik.

### 1.5.7 Pencegahan Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa berdampak negatif terhadap individunya. Mengelola stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara cepat dan

tepat. Sama pentingnya untuk mengetahui apa yang boleh dan apa tidak boleh dilakukan. Beberapa orang yang mengalami stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Hal tersebut bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih buruk (Puji, 2022).

Wardhana (2018) berpendapat bahwa untuk mendeteksi penyebab stres serta bentuk reaksinya, terdapat tiga pola dalam mengatur stres kerja, yaitu:

- 1.5.7.1 Pola Harmonis adalah pola menanggulangi stres dengan kemampuan mengatur atau memajemen waktu dan kegiatan secara harmonis dan sehingga tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengatur berbagai kesibukan tanpa ada yang bertabrakan dan menimbulkan masalah. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika dia mendistribusikan tugastugas tertentu kepada orang lain, ia akan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan antara tekanan yang diterima dengan respon atau tindakan yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dengan lingkungan sekitar.
- 1.5.7.2 Pola Sehat adalah pola untuk menanggulangi stres yang terbaik yaitu dengan mempunyai kemampuan mengatur perilaku serta sifat sehingga saat terjadi stres pada pekerja tidak menimbulkan gangguan yang berarti, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Golongan orang ini mampu mengatur dan mengelola kesibukan mereka sehingga dalam menjalankan tugas-tugas dan kegiatannya dia tidak perlu merasa tertekan, meskipun tantangan dan tekanan tetap masih ada.
- 1.5.7.3 Pola Patologis adalah pola yang dapat menjadi salah satu solusi untuk menghadapi stres yang kemungkinan akan berdampak terhadap berbagai gangguan fisik kesehatan maupun sosial-psikologis seseorang. Pola patologis membuat individu saat terkena masalah atau stres respons yang akan dia keluarkan untuk menghadapi permasalahan tersebut ialah respon yang tidak terencana dengan benar. Dan hal tersebut dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya dan menimbulkan masalah yang lebih buruk.

## 1.6 Tabel Sintesa

Tabel 1.1 Sintesa Penelitian

No	Peneliti dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
1.	Wikendra, E. A. (2020).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Divisi Assembling di PT. Bromo Steel Indonesia Kota Pasuruan Jawa Timur	Metode penelitian ini menggunakan metode analitik cross sectional dimana variabel sebab atau risiko dan akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur atau dikumpulkan secara simultan.	Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja divisi assembling yang berjumlah 30 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling.	Hasil pengukuran stres kerja pada pekerja divisi assembling PT. Bromo Steel Indonesia presentase tertinggi responden mengalami stres rendah dan presentasi terendah responden mengalami stres tinggi. Hasil uji regression pada variabel pencahayaan, kebisingan, suhu terhadap stres kerja terdapat pengaruh yang signifikan. Pada variabel kelembaban terhadap stres kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2	Wicaksono, M. N., & Anggari	Faktor-Faktor Yang Berhubungan	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan	Sampel penelitian berjumlah 31 orang. Pengambilan	Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 23 (74,2 %) dari 31 pekerja yang

	ni, I. M. (2018)	Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Divisi Business Solution, Support Dan Service Delivery PT Administrasi Medika Jakarta.	desain cross sectional.	n sampel dilakukan dengan metode total sampling.	mengalami gejala stres. Meskipun jumlah pekerja relatif cukup tinggi, namun faktor-faktor yang melatarbelakangi stres kerja tersebut secara statistik terbukti tidak signifikan berhubungan, hanya variabel konflik interpersonal ( $p$ value = 0,003), variasi kerja ( $p$ value = 0,002) dan tanggung jawab terhadap pekerja lain ( $p$ value 0,015) pada faktor pekerjaan yang memiliki hubungan dengan stres kerja.
3	Musliha Fitri, A. 2013	Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank	Jenis penelitian yang digunakan adalah Explanatory research dengan metode kuantitatif. Sedangkan dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BMT berjumlah 47 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja ( $p=0,805$ ), ada hubungan antara umur dengan stres kerja ( $p=0,031$ ), ada hubungan antara masa

		(Studi Pada Karyawan Bank BMT)	pedekatan Cross Sectional.		kerja dengan stres kerja ( $p=0,015$ ), tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja ( $p=0,300$ ), ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja ( $p=0,045$ ), ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja ( $p=0,032$ ), tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja ( $p=0,441$ ), dan tidak ada hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja ( $p=0,068$ ).
4	Sulistyan, I., & Suci, M. (2018).	Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja.	Penelitian ini dilakukan secara observasional kepada pekerja packer di PT. X	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja packer yang ada di PT. X dengan jumlah 10 pekerja	Berdasarkan 0,667), sedangkan variabel yang memiliki hubungan rendah dengan stres kerja adalah tingkat pendidikan (-0,102), status perkawinan (0,378), dan

					<p>masa kerja (-0,102). Variabel dengan hubungan sedang adalah variabel umur (-408). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada rentang umur 21–40 tahun (60%) dan memiliki masa kerja 5–9 tahun (70%) dengan tingkat pendidikan Tamat SMA (60%) dan berstatus menikah (60%). Hubungan antara beban kerja mental dengan stres memiliki hubungan kuat</p>
5	Musliha Fitri, A. 2013	Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi	Jenis penelitian yang digunakan adalah Explanatory research dengan metode kuantitatif. Sedangkan dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan pendekatan Cross Sectional.	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BMT berjumlah 47 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja ( $p=0,805$ ), ada hubungan antara umur dengan stres kerja ( $p=0,031$ ), ada hubungan antara masa kerja dengan

		Pada Karyawan Bank BMT)			stres kerja ( $p=0,015$ ), tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja ( $p=0,300$ ), ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja ( $p=0,045$ ), ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja ( $p=0,032$ ), tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja ( $p=0,441$ ), dan tidak ada hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja ( $p=0,068$ ).
6	Rambe, H., & Bahri, S. (2022)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di PT. Tri Teguh	Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan desain studi Cross Sectional dengan pendekatan kuantitatif.	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 pekerja bagian unit produksi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu	Hasil penelitian dari uji statistik Chi Square menunjukkan terdapat hubungan antara masa kerja ( $p=0,001$ ), status perkawinan ( $p=0,004$ ), tuntutan tugas (shift kerja)( $p=0,015$ ) terhadap stres kerja pada

		Manunggal Sejati Kota Tangerang		Accidental sampling.	pekerja bagian produksi di PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang Tahun 2021 dan tidak terdapat hubungan antara usia ( $p= 0,565$ ), jenis kelamin ( $p= 0,568$ ), lama kerja ( $p= 0,491$ ), pendidikan ( $p= 1,000$ ) terhadap stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang Tahun 2021.
7	Baitis, N. K. (2021)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Satuan Pengamanan Pt. X Tahun 202	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif dan desain studi cross sectional.	Sampel pada penelitian ini adalah anggota Pekerja satuan pengamanan yang sesuai dengan kriteria inklusi yang sebelumnya telah ditentukan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode non	Hasil analisis bivariat faktor individual dengan stres kerja yaitu usia ( $p$ -value 0,712), status menikah ( $p$ -value 0,719), dan masa kerja ( $p$ -value 0,480). Diketahui bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara faktor individual dengan keluhan stres kerja pada pekerja satuan pengamanan PT. X, Hasil analisis bivariat

				probability sampling	faktor pekerjaan dengan stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan (p-value 0,042), kontrol terhadap pekerjaan (p-value 1,000), dukungan sosial (p-value 0,160), hubungan interpersonal (p-value 0,249), peran (p-value 1,000), perubahan pada organisasi (p-value 0,476), shift kerja (p-value 0,937), dan penempatan kerja (p-value 0,319). Diketahui bahwa hanya variabel tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja satuan pengamanan PT. X
--	--	--	--	----------------------	--

### 1.7 Kerangka Teori

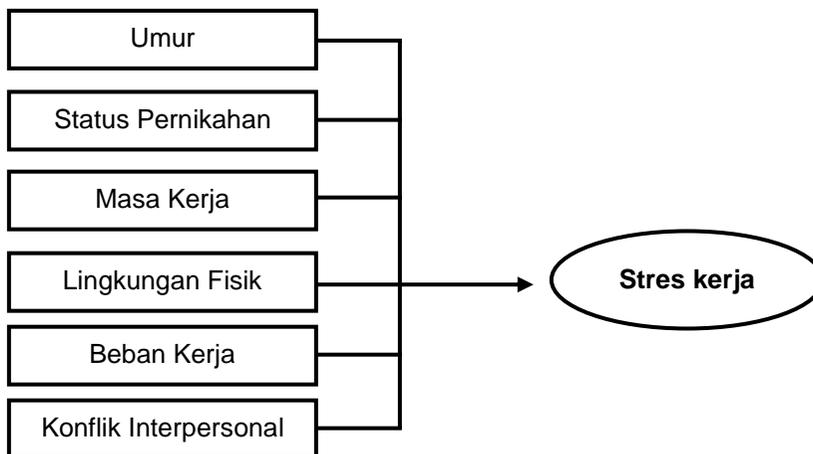
Berdasarkan dari tinjauan pustaka yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka teori sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Teori**  
Sumber : Hurrell & McLaney (1988)

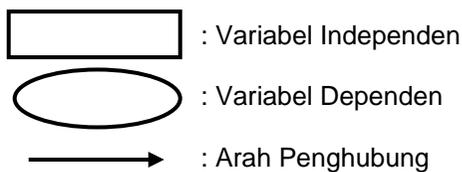
### 1.8 Kerangka Konsep

Berdasarkan dari uraian kerangka teori diatas, adapun kerangka konsep yang merupakan fokus penelitian yang akan diteliti. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Gambaran kerangka konsep untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.2 Kerangka konsep**

Keterangan:



### 1.9 Definisi Operasional

**Tabel 1.2 Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Stres Kerja	Stres kerja pada penelitian ini adalah keluhan yang dialami responden berdasarkan perubahan fisiologi	kuesioner NIOSH <i>Generic Job Stress Questionnaire</i>	1. Stres ringan: apabila total skor < 50%. 2. Stres Sedang : apabila total skor 50% - 60%.	Kategori

		(perubahan reaksi tubuh responden), psikologi (perubahan emosional responden), dan perilaku yang dirasakan.		3. Stres Berat : apabila total skor > 60% (Cohen and Williamson, 1988).	
2	Umur	Lama hidup seseorang dihitung sejak dilahirkan hingga hingga ulang tahun terakhir	Kuesioner	1. Tua ( $\geq 35$ tahun) 2. Muda ( $< 35$ Tahun) (Tarwaka,2010 )	Kategori
3	Status Pernikahan	Status pernikahan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah salah satu identitas yang dimiliki oleh seseorang sebagai penduduk suatu negara, baik yang sudah memiliki status sebagai seseorang yang telah menikah maupun belum menikah.	Kuesioner	1. Menikah 2. Belum menikah	Nominal
4	Lingkungan Fisik	Persepsi responden	kuesioner NIOSH	1. Baik, Jika total skor	Nominal

		tentang lingkungan fisik dimana dia bekerja. Misalnya kebisingan, suhu, kelembaban, dan pencahayaan yang di ukur dengan kuesioner.	<i>Generic Job Stress Questionnaire</i>	jawaban > rata – rata skor seluruh responden 2. Kurang baik, Jika total skor jawaban $\leq$ rata – rata total skor seluruh responden (NIOSH)	
5	Beban Kerja	Persepsi responden yang berkaitan dengan beban kerja, pola kerja, serta lingkungan kerja saat bekerja dan diukur dengan kuesioner	Kuesioner <i>HSE Indicator Tools</i>	1. Ringan jika total skor $\geq$ mean/median. 2. Berat jika total skor < mean/median ( <i>HSE Indicator Tools</i> )	Nominal
6	Masa Kerja	Masa kerja pada penelitian ini ialah waktu bekerja mulai dari awal melakukan pekerjaan di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar sampai saat dilakukan	Kuesioner	1.Lama : apabila responden telah bekerja selama $\geq$ 5 tahun 2. Baru : apabila responden telah bekerja selama < 5 tahun (Suma'mur, 2013)	Nominal

		penelitian yang dinyatakan dalam tahun			
7	Konflik Interpersonal	Konflik interpersonal pada penelitian ini ialah persepsi terkait permasalahan yang dirasakan oleh responden. Di tempat kerja baik hubungan dengan rekan kerja, atasannya, maupun dengan pekerjaannya sendiri	Kuesioner NIOSH <i>Generic Job Stress Questionnaire</i>	1. Baik, Jika total skor jawaban > rata – rata skor seluruh responden 2. kurang baik, Jika total skor jawaban ≤ rata – rata total skor seluruh responden (NIOSH)	Nominal

### 1.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang lemah, atau secara metodologi hipotesis berarti jawaban sementara terhadap permasalahan yang berdasarkan hipotesis paling mungkin terjadi. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

#### 2.3.1 Hipotesis Hull (Ho)

- 2.3.1.1 Tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- 2.3.2.1 Tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- 2.3.3.1 Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar
- 2.3.4.1 Tidak ada hubungan antara lingkungan fisik dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

2.3.5.1 Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

2.3.6.1 Tidak ada hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

### **2.3.2 Hipotesis Alternatif (Ha)**

- a. Ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- b. Ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- c. Ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- d. Ada hubungan antara lingkungan fisik dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- e. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.
- f. Ada hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

## BAB II METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *Cross Sectional* dimana variabel independen dan variabel dependen diukur pada waktu yang bersamaan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar.

### 2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar yang berlokasi di jalan Hatta No. 1, Ujung Tanah, Komplek Pelabuhan Soekarno Hatta, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pada bulan Mei 2024.

### 2.3 Populasi dan Sampel

#### 2.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja/karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar yaitu sebanyak 223 orang.

#### 2.3.2 Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* agar setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael. Sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yaitu 223 pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar. Untuk menentukan sebuah ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, seperti berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penentuan Jumlah Sampel Isaac dan Michael untuk Tingkat Kesalahan 1%, 5%, dan 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	628	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268

Sementara itu untuk lebih terperinci dalam pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus perhitungan Isaac dan Michael (Sugiyono, 2013) sebagai berikut :

$$S = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Keterangan :

- S : Jumlah sampel
- $\lambda^2$  : Chi kuadrat dengan tingkat kesalahan 10% = 2,706.
- N : Jumlah populasi
- P : Peluang benar (0,5)
- Q : peluang salah (0,5)
- d : perbedaan antara rata – rata sampel dengan rata – rata populasi.

Untuk menggunakan rumus Isaac dan Michael ini, langkah pertama adalah menentukan batas toleransi kesalahan (*error tolerance*). Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dalam presentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, maka semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya dilakukan penelitian dengan batas toleransi kesalahan 10% (0,1), berarti memiliki tingkat akurasi sebesar 90%.

Pada penelitian ini didapatkan populasi sebanyak 223 pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar, dan ditentukan batas toleransi kesalahan sebesar 10% serta nilai  $d = 0,05$ . Maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian sebagai berikut :

$$\begin{aligned} S &= \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 . P . Q} \\ S &= \frac{2,706 \times 223 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (223-1) + 2,706 \times 0,5 \times 0,5} \\ S &= \frac{150,8595}{0,0025 \times (222) + 0,6765} \\ S &= \frac{150,8595}{1,2315} \\ S &= 122,50060 \\ &= 135 \text{ sampel (pembulatan).} \end{aligned}$$

Pada perhitungan rumus diatas, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 135 sampel.

## 2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah penelitian yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian. Peralatan yang digunakan untuk pengambilan data beserta pendukung lainnya, antara lain:

### 2.4.1 Lembar Kuesioner

Dalam penelitian ini salah satu instrumen yang digunakan adalah bentuk kuesioner yang disebarakan secara langsung dilokasi penelitian yakni di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar. Adapun pengisian kuesioner oleh responden didampingi dan difasilitasi oleh peneliti. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner stres kerja yang dikembangkan oleh *National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) Generic Job Stress Questionnaire*. Kuesioner ini terdiri

dari 7 variabel penyebab stres kerja dan tiga indikator stres berupa gejala perubahan psikologis, fisiologis, dan perilaku. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur stres kerja dan juga faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja.

#### 2.4.2 Alat Dokumentasi

Pada proses selama penelitian perlu untuk didokumentasikan, sehingga diperlukan alat pendokumentasian seperti kamera.

### 2.5 Pengolahan dan Analisis Data

#### 2.5.1 Pengolahan Data

pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package for social science*). Pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu :

##### a. Editing

Sebelum data diolah, harus dilakukan penyuntingan (editing) terlebih dahulu. Bertujuan untuk memeriksa data hasil pengumpulan data meliputi kelengkapan jawaban atas pertanyaan, jawabannya relevan dan konsisten.

##### b. Coding

Untuk memudahkan dalam pengolahan data, maka dilakukan pemberian kode pada jawaban. Coding atau pemberian kode sangat berguna memasukkan data.

##### c. Entry Data

Data *entry*, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang sudah dalam bentuk “kode” dimasukkan kedalam program komputer yang digunakan peneliti yaitu SPSS.

##### d. Cleaning

Apabila semua data telah dimasukkan, dilakukan pengecekan kembali untuk melihat kemungkinan – kemungkinan ada kesalahan, kemudian dilakukan koreksi sehingga data tersebut telah siap untuk diolah dan dianalisis.

##### e. Scoring

Setelah data dikoreksi, selanjutnya dilakukan pemberian skor untuk setiap variabel penelitian dengan maksud untuk memudahkan dalam mengidentifikasi variabel penelitian kemudian dilakukan kategori berdasarkan rata – rata nilai tiap variabel.

#### 2.5.2 Analisis Data

##### a. Analisis univariat

Analisis Univariat adalah jenis analisis untuk mengetahui distribusi frekuensi pada masing – masing variabel, mulai dari variabel independen, variabel dependen, karakteristik responden, maupun karakteristik sampel. Hasil kemudian dimasukkan ke dalam tabel frekuensi.

##### b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dengan tujuan untuk melihat kemaknaan dan besarnya hubungan dengan tabulasi silang atau crosstab. Pada penelitian ini analisis bivariat digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara umur, status pernikahan, masa kerja, lingkungan fisik, beban kerja, dan konflik interpersonal dengan stres kerja di PT Pertamina

Patra Niaga Regional Sulawesi Integrated Terminal Makassar. Metode statistik yang digunakan untuk menguji adanya hubungan antar variabel tersebut menggunakan uji statistik *Chi-square*. Uji *Chi-square* dapat digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh dua variabel yang menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Untuk mengetahui ketetapan adanya hubungan antar variabel dilakukan uji Phi dengan interpretasi sebagai berikut :

1. Jika *p-value*  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
  2. Jika *p-value*  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Analisis Multivariat

Analisis statistik multivariat merupakan metode statistik yang memungkinkan untuk melakukan penelitian terhadap lebih dari dua variabel secara bersamaan. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi logistik multinomial dengan uji likelihood ratio dengan tujuan untuk mengetahui variabel independen yang dominan untuk memprediksi kejadian variabel dependen.

## 2.6 Penyajian Data

Data yang telah dianalisis selanjutnya akan disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan asumsi penjelasan atas interpretasi dari setiap tabel dalam bentuk narasi. Hal ini dilakukan agar data yang disajikan mudah untuk dipahami.