

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum

Lokasi penelitian ini bertempat di Pelabuhan Samarinda jalan niaga timur, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Responden pada penelitian ini adalah Anak Buah Kapal pada kapal penumpang di Pelabuhan Samarinda yang mana penelitian ini membahas tentang hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Stres Kerja pada Anak Buah Kapal.

Pelabuhan Samarinda merupakan Pelabuhan yang melayani perjalanan masyarakat dengan menggunakan kapal penumpang, tujuan perjalanan antara lain adalah samarinda – pare – pare, berdasarkan data yang diberikan dari Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Samarinda, adapun jam operasional kapal adalah pada hari senin, rabu, kamis, sabtu, dan minggu dengan jam keberangkatan jam 10.00-12.00 wita dengan tarif Rp. 350.000 – Rp. 500.000, kemudian jadwal keberangkatan bisa berubah sewaktu-waktu disesuaikan dengan kondisi yang terjadi. Pelabuhan Samarinda memiliki 3 kapal penumpang yang sering beroperasi, antara lain KM. Queen Soya, KM. Aditya, KM. Prince Soya. Dimana masing – masing kapal memiliki jumlah anak buah kapal yang berbeda – beda. Terdapat 2 area pada

Pelabuhan Samarinda yaitu area kapal penumpang dan juga area kapal pengangkut barang kebutuhan pokok. Adapun visi dan misi kantor Kesehatan Pelabuhan kelas II Samarinda ialah :

Visi : Mewujudkan Pintu Masuk Negara dan Wilayah yang Bebas Penyakit dan Faktor Resiko.

Misi : Meningkatkan deteksi dini dan respon penyakit dan faktor resiko, meningkatkan kualitas Kesehatan lingkungan dan alat angkut di pintu masuk negara, meningkatkan tata kelola kegiatan yang bersih dan akuntabel, peningkatan sumber daya manusia.

3.2 Hasil Penelitian

Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah 98 anak buah kapal dari 3 kapal yang ada, untuk pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti untuk mengukur lingkungan kerja non fisik dan kuisioner dass 42 yang telah di adopsi dan juga dimodifikasi oleh peneliti untuk mengukur stress kerja. Adapun tata cara dalam pengisian kuisioner adalah dengan memberikan pertanyaan, menjelaskan pertanyaan dan mengisi pertanyaan sesuai jawaban yang diberikan responden.

3.1.1 Analisis Univariat

Analisis ini menggambarkan karakteristik responden berupa distribusi frekuensi, seperti umur, masa kerja, jenis kelamin, kualifikasi pendidikan terakhir, dan juga menjelaskan

tiap variabel penelitian seperti lingkungan kerja non fisik dan stres kerja.

a. Kriteria Responden

1) Usia

Tabel 3. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

usia	Frekuensi	Persentase	Min	Max	Mean
17 tahun – 25 tahun	31	31.6%			
26 tahun – 35 tahun	27	27.6%			
36 tahun – 45 tahun	14	14.3%	19	64	35,98
46 tahun – 55 tahun	5	5.1%			
56 tahun – 65 tahun	21	21.4%			
Total	98	100.0%			

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.1 dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui minoritas responden usia 46-55 tahun dengan persentase 5.1%, Kemudian rata – rata responden 35,98 dengan usia termuda adalah 19 tahun dan usia tertua adalah 64 tahun.

2) Jenis Kelamin

Tabel 3. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	96	98%
Perempuan	2	2%
Total	98	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah terbanyak, yaitu dengan frekuensi 96 orang

3) Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 3. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pend. Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMK/SMA	58	59.2%
D3/S1	40	40.8%
Total	98	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui minoritas tingkat Pendidikan terakhir responden adalah D3/S1 dengan persentase 40.8%.

4) Masa Kerja/Lama bekerja

Tabel 3. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja/Lama Bekerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase	Min	Max	Mean
≤ 5 tahun	69	70.4%	1	21	5,00
> 5 tahun	29	29.6%			
Total	98	100.0%			

Sumber : Data Primer

Menurut Tarwaka, (2017) kategori masa kerja dibagi menjadi 2, yaitu masa kerja baru ≤ 5 tahun dan masa kerja lama > 5 tahun, berdasarkan tabel 3.4 diketahui mayoritas lama bekerja responden yang tertinggi ialah ≤ 5 tahun dengan frekuensi 69 orang, kemudian rata – rata masa kerja responden adalah 5,00

dengan masa kerja terbaru adalah 1 tahun dan masa kerja terlama adalah 21 tahun.

b. Variabel penelitian

5) Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 3. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik	Frekuensi	Persentase
Positif	53	54.1%
Negatif	45	45.9%
Total	98	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui minoritas dengan kategori lingkungan kerja non fisik negatif dengan persentase 45,9%. Untuk penentuan batas kategori menggunakan median dengan nilai 26.00, dikarenakan data tidak berdistribusi normal.

6) Stres Kerja

Tabel 3. 6 Distribusi frekuensi responden berdasarkan stres kerja

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase
Stres Normal	0	0%
Stres Ringan	2	2%
Stres Sedang	68	69.4%
Stres Parah	28	28.6%
Stres Sangat Parah	0	0%
Total	98	100.0%

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 3.6 dari hasil perhitungan, diketahui mayoritas responden dengan kategori stres sedang dengan persentase 69.4%.

3.1.2 Analisis Bivariat

Analisis Bivariat digunakan untuk melihat hubungan ada atau tidaknya diantara kedua variabel penelitian. Analisis bivariat dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Stres Kerja pada Anak Buah Kapal di Pelabuhan Samarinda.

Tabel 3. 7 Distribusi uji spearman rho lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja

Lingkungan kerja Non Fisik	Stres Kerja					Total	Nilai R	Nilai p value
	Stres ringan	Stres Normal	Stres Sedang	Stres parah	Stres Sangat Parah			
Positif	1	0	48	4	0	53		
Negatif	1	0	20	24	0	45	-0,379	0,000
Total	2	0	68	28	0	98		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.7 pada hasil uji statistik spearman rho pada 98 ABK didapatkan stres ringan sebanyak 1 orang, stress sedang 48 orang dan stres parah sebanyak 4 orang pada lingkungan kerja non fisik positif. Kemudian pada lingkungan kerja non fisik negatif terdapat 1 orang mengalami stres ringan, 20 orang mengalami stress sedang dan 24 orang mengalami stres parah.

Hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan spearman rho didapatkan hasil *p-value* sebesar 0,000 atau *p-value* <0.05 artinya adalah terdapat hubungan antara lingkungan

kerja non fisik dengan stres kerja, kemudian untuk nilai koefisien korelasi sebesar $-0,379$ yang artinya kekuatan korelasi antara lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja adalah cukup, dan untuk arah hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja menunjukkan arah hubungan negatif, yang dimana artinya adalah ketika lingkungan kerja non fisik meningkat maka tingkat terjadinya stres kerja pun akan menurun.

3.3 Pembahasan

Lingkungan kerja adalah sesuatu di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Febyolla et al., 2022). Terdapat 2 kategori pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja non fisik positif artinya suasana yang terdapat di area kerja mendukung seperti komunikasi antara atasan dan sesama rekan kerja harmonis, budaya kerja yang dimana setiap individu di hargai dan di hormati, dan terdapat berupa penghargaan atas prestasi kerja yang baik. Kemudian lingkungan kerja non fisik negatif yaitu merujuk kepada suasana kerja yang tidak sehat dan tidak mendukung seperti komunikasi yang buruk antara atasan dan sesama rekan kerja, kebijakan yang tidak adil dalam perlakuan terhadap pekerja, kurangnya pengakuan atau penghargaan atas kontribusi pekerja. Berdasarkan hasil studi pada frekuensi lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa mayoritas responden terdapat di lingkungan kerja non fisik yang positif sebesar 53 responden dengan persentase

54.1%, hal ini dapat terjadi karena berdasarkan hasil kuisioner rata – rata responden memberikan jawaban terdapat program reward yang diberikan oleh pihak tempat kerja, kemudian selalu membantu sesama rekan kerja ketika membutuhkan bantuan dan juga sesekali memberikan saran kepada atasan untuk meningkatkan produktivitas tempat kerja. Ketika membangun hubungan yang baik kepada atasan maupun sesama anak buah kapal, saling mendukung, dan saling menghormati maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, hal ini juga didukung oleh Heny (2016) yang dimana berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik positif tercipta jika hubungan kerja terjalin dengan baik serta suasana dan komunikasi yang harmonis (Fauziyyah & Rohyani, 2022).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan atau berupa tekanan emosional yang terjadi pada seseorang jika sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar (Zelviana & Febriyanto, 2019), selain itu stres adalah kondisi seseorang yang sedang mengalami tekanan sangat berat, berupa emosi atau mental (Hasmy & Ghozali, 2022). Dari hasil frekuensi stres kerja menunjukkan mayoritas responden mengalami stres sedang dengan persentase 69.4%, hal ini terjadi karena faktor usia mendukung terjadinya stres, dari hasil karakteristik responden terdapat 40 responden dengan memiliki usia 30 – 62 tahun yang mengalami stres sedang. Menurut Ahmadun & Muhammad, (2017) Di usia 30 tahun seseorang mulai

mengambil tanggung jawab. Hal ini juga di dukung oleh *NIOSH (National Institut For Occuptional Safety and Health), (2004)* yang dimana berdasarkan dari dalam individu atau usia bisa menjadi penyebab stres (Setyowati & Ulfa, 2020)

berdasarkan hasil lembar kuisioner yang telah di sebarakan pada responden menunjukkan responden sering merasa cemas pada saat berlayar, cemas memikirkan hasil pekerjaan dan juga sulit berkonsentrasi. Sering kali anak buah kapal merasa cemas saat berlayar dikarenakan mereka bekerja meninggalkan keluarga dalam jangka waktu yang cukup lama hal ini ini didukung oleh penelitian Yulius & Lubis, (2021) dimana anak buah kapal menghabiskan setengah dari setiap tahun untuk bekerja dilingkungan kerja yang cukup unik dan meninggalkan rumah. Kemudian cemas memikirkan hasil pekerjaan serta sulit berkonsentrasi, hal ini dapat terjadi karena anak buah kapal sering kali bekerja dalam kondisi yang menuntut seperti jadwal yang padat serta tanggung jawab yang besar, hal tersebut bisa menciptakan kecemasan pada hasil pekerjaan serta menjadi tidak berkonsentrasi pada saat bekerja.

Berdasarkan hasil statistik menunjuk kan bahwa mayoritas responden lingkungan kerja non fisik positif dan mengalami stres sedang dengan jumlah 48 orang, hal ini dapat terjadi karena adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi seperti konflik pada keluarga, maka dari itu bisa menyebabkan terjadinya stres kerja. Hal

ini juga diperkuat oleh penelitian Yulius & Lubis, (2021) bahwa anak buah kapal berada jauh dari keluarga selama beberapa bulan, dan selama kurun waktu tersebut ada hal hal yang bisa terjadi seperti anggota keluarga yang sakit, sakit keras atau meninggal dunia, dan konflik pribadi antar keluarga. Hal itu dapat memicu stres kerja yang dimana terkadang minimnya akses untuk berkomunikasi akibat cuaca sedang buruk dilaut. kemudian untuk nilai *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) didapatkan nilai sebesar -0,379 yang artinya bahwa hubungan antar variabel bersifat cukup dan untuk arah hubungan menunjukkan negatif yang artinya jika lingkungan kerja non fisik positif atau semakin hubungan antara atasan dan sesama anak buah kapal harmonis maka resiko untuk terjadinya stres kerja akan menurun karena pekerja merasa tidak adanya konflik, dan merasa di hargai serta di perlakukan secara adil.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Luma, (2018) dan juga penelitian Nashrudin et al., (2019) yang dimana terdapat hubungan lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja dan bernilai berkorelasi negatif.

3.4 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian memiliki keterbatasan, yaitu :

1. Pertanyaan yang diberikan ke dalam kuisisioner terlalu banyak, membuat responden tergesa-gesa dalam mengisi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, hal ini disebabkan karena ada beberapa pekerjaan yang segera diselesaikan.
2. Waktu yang terbatas saat melakukan penelitian, disebabkan anak buah kapal mempunyai banyak pekerjaan lain yang harus di kerjakan.
3. Pada jumlah item pertanyaan kuisisioner stres yang digunakan pada penelitian tidak sama dengan kuisisioner DASS-42, yang dimana hanya menggunakan 13 item pertanyaan, hal ini disebabkan karena pada saat uji validitas menggunakan expert judgement, terdapat 1 item pertanyaan yang gugur