

NASKAH PUBLIKASI (*MANUSCRIPT*)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN STRES
KERJA PADA ANAK BUAH KAPAL DI PELABUHAN SAMARINDA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN NON-PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT WITH WORK STRESS ON SHIP CREWS IN
SAMARINDA PORT***

ABDUL FARHAN AL BADRIANSYAH¹, KRESNA FEBRIYANTO²



DIAJUKAN OLEH :

ABDUL FARHAN AL BADRIANSYAH

1911102413124

PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

KALIMANTAN TIMUR

2023

Naskah Publikasi (*Manuscript*)

**Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Stres Kerja pada Anak
Buah Kapal di Pelabuhan Samarinda**

*The Relationship Between Non-Physical Work Environment with Work
Stress on Ship Crews in Samarinda Port*

Abdul Farhan Al Badriansyah¹, Kresna Febriyanto²



DIAJUKAN OLEH :

Abdul Farhan Al Badriansyah

1911102413124

PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

KALIMANTAN TIMUR

2023

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Kami dengan ini mengajukan surat persetujuan untuk publikasi penelitian dengan judul :

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN STRES
KERJA PADA ANAK BUAH KAPAL DI PELABUHAN SAMARINDA**

Bersamaan dengan surat persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi.

Pembimbing


Kresna Febriyanto, M.PH
NIDN.1120029301

Peneliti


Abdul Farhan Al Badriansyah
NIM.1911102413124

**Mengetahui,
Koordinator Mata Ajar Skripsi**


Lisa Wahidatul Oktaviani, Ph.D
NIDN.1108108701

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN STRES
KERJA PADA ANAK BUAH KAPAL DI PELABUHAN SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

**DISUSUN OLEH :
ABDUL FARHAN AL BADRIANSYAH
1911102413124**

**Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal, 12 Juli 2023**

Penguji I


**Ghozali M.H., Ph.D
NIDN.114077102**

Penguji II


**Kresna Febriyanto, M.PH
NIDN.1120029301**

**Mengetahui,
Ketua**

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat


**Nida Amalia, M.PH
NIDN.1101119301**

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Stres Kerja pada Anak Buah Kapal di Pelabuhan Samarinda

The Relationship Between Non-Physical Work Environment with Work Stress on Ship Crews in Samarinda Port

Abdul Farhan Al Badriansyah¹, Kresna Febriyanto²

¹Mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

²Dosen Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

*Kontak Email: abdufarhan83@gmail.com dan kf365umkt.ac.id

Intisari

Tujuan Studi: Untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja pada awak kapal di Pelabuhan Samarinda.

Metodologi Penelitian: Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional untuk mengukur variabel lingkungan kerja non fisik dan stres kerja dengan menekankan pada waktu pengukuran dan observasi data, serta pengumpulan data dilakukan pada waktu yang bersamaan. Pada penelitian ini data dianalisis secara bivariat dengan menggunakan uji statistik spearman rho ($\alpha = 0,05$), dan jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja pada anak buah kapal di pelabuhan samarinda, dengan sig (2-tailed) = $0,000 < 0,05$.

Manfaat : Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk membantu mengurangi risiko stres kerja dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja

Abstract

Study Objective : To analyze the relationship between non-physical work environment and work stress on ship crews at the Samarinda Port.

Methodology : This study applied a quantitative research method with a cross-sectional approach to measure non-physical work environment and work stress variables by emphasizing the time of measuring and observing data, and the data was collected at the same time. In this study, data was analyzed bivariate using the Spearman rho statistical test ($\alpha = 0.05$), and if the p-value was < 0.05 , H_0 was rejected and H_a was accepted.

Result : The findings showed a significant relationship between non-physical work environment and work stress on ship crews at the Samarinda Port, with sig (2-tailed) = $0.000 < 0.05$.

Benefits : It is expected that this research will be used as a reference to help reduce the risk of work stress by creating a harmonious non-physical work environment

Keywords: non-physical work environment, work stress

1. PENDAHULUAN

Pelaut atau yang sering kita kenal dengan sebutan ABK adalah merupakan bagian dari awak kapal selain nahkoda. Awak kapal merupakan pekerja yang berada di area kapal untuk bekerja atas dasar perintah dari pimpinan atau penggerak kapal yang berdasarkan dengan jabatan serta ada didalam buku siji (Peraturan Pemerintah RI, 2021). Adapun tugas – tugas ABK seperti mengoperasikan dan selalu memeriksa mesin dan perangkat lain dari kapal agar dapat berjalan dengan normal selama pelayaran, namun seiring lamanya waktu pelayaran maka tugas tersebut bisa meningkat, dan tugas tersebut bisa memicu terjadinya stres kerja (Fillhumaam et al., 2019). Faktor lain seperti keadaan isi kapal yang beragam pekerja dengan kondisi latar belakang yang berbeda beda, tekanan pekerjaan, tingkat pendidikan, keahlian setiap pekerja, serta sikap bisa memicu terjadinya stres kerja.

Berdasarkan hasil *survey* Kementrian Kesehatan pada tahun 2014, terdapat laporan bahwa 2 juta kasus per tahun yang dimana penyebabnya akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dan stres kerja menjadi salah satu penyebab penyakit yang diakibatkan terkait pekerjaan. Kemudian di temukan data bahwa hampir 50% ABK membuat laporan bahwa mereka mengalami stres kerja pada saat berada di kapal (Yulius & Lubis, 2021). Selain itu juga salah satu pekerjaan yang memiliki resiko terkena stres kerja yaitu pelaut atau ABK, hal ini didukung dengan adanya *survey* pekerja dilaut memiliki dua kali lebih rentan terkena faktor masalah yang nantinya bisa mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Karena ABK pada umumnya bekerja dalam kurun waktu kurang lebih setengah dari setiap tahun untuk melakukan pekerjaan di lingkungan kerja yang unik dan tinggal jauh dari rumah turut berpengaruh terhadap stres kerja (Yulius & Lubis, 2021).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang timbul akibat adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikologis (Agus Wahyudi Salasa Gama & Ni Putu Yeni Astiti, 2020). Sehingga situasi ini akan berdampak buruk kepada kinerja pekerja itu sendiri, karena dapat menghambat pekerja ketika melakukan pekerjaannya jika tidak segera diatasi (Buulol et al., 2021). Menurut Robbins dan Judge, (2013), stres kerja terdiri atas 3 faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual. (Tamara & Wulandari, 2021). Dari ketiga faktor penyebab stres kerja tersebut bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab dari stres kerja.

Anarogo dan Widiyanti menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang hadir di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi kinerja pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Warongan et al., 2022). Ada 2 faktor lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah bagian tubuh tertentu yang mengalami kerusakan akibat dari bahaya fisik yang ditimbulkan seperti mesin, suhu, ventilasi, dan kebisingan. Untuk lingkungan kerja non fisik adalah yang dimana faktor ini menyerang pada bagian psikis seseorang yang bisa menimbulkan ketakutan serta kondisi tidak aman ketika memulai pekerjaannya seperti kondisi kerja yang aman, komunikasi antar atasan atau sesama pekerja, anggota tim yang kurang kompak, tekanan pekerjaan (Ibrahim et al., 2022).

Lingkungan kerja non fisik memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja pekerja, selain itu bisa mempengaruhi kondisi psikologi dan psikologis pekerja dalam memulai pekerjaannya. Dalam hal ini poin terpenting dibutuhkan yaitu komunikasi yang baik, nyaman serta konsisten, jika komunikasi antara atasan dan bawahan nya kurang baik maka akan terjadi ketidak sesuaian dalam melakukan pekerjaan. Namun hal ini tidak hanya berlaku antara atasan dan juga bawahan, melainkan juga berlaku antara ke sesama pekerja, karena masih banyak nya ditemukan miss komunikasi yang nantinya bisa mengurangi keompakan dalam bekerja (Suryani, 2019).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan observasi dan wawancara singkat yang dilakukan, pekerja mengatakan bahwa komunikasi masih menjadi suatu masalah dikarenakan adanya canggung antar atasan atau sesama karyawan, lalu tekanan pekerjaan yang seiring berjalan nya waktu dapat bertambah serta hubungan interpersonal yang kurang baik dapat menjadi kendala ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menimbulkan konflik dan berujung stres kerja. Pada penelitian Yulius dan lubis, (2021) menyebutkan bahwa tekanan

pekerjaan serta perubahan organisasi dengan konteks cuaca yang buruk, keadaan gelombang, muatan, atau mesin yang dimana kondisi tersebut ABK dituntut untuk dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan setiap tindakan atau perintah apapun oleh atasan yang tentunya lebih paham mengenai kondisi – kondisi tersebut, maka hal tersebut bisa memicu terjadinya stres kerja pada ABK (Yulius & Lubis, 2021). Pada penelitian Hermawati dan Suganjar, (2021) pun menyebutkan bahwa ketika beban kerja yang diberikan meningkat seperti tekanan pekerjaan atau pemberian tugas yang berlebihan, maka kondisi terjadinya stres kerja pun meningkat (Hermawati & Suganjar, 2021).

Pada penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, hal tersebut memicu minat peneliti untuk membahas topik penelitian tentang “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN STRES KERJA PADA ANAK BUAH KAPAL DI PELABUHAN SAMARINDA”.

2. METODE

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah Anak Buah Kapal yang bekerja di pelabuhan samarinda dengan jumlah 3 kapal penumpang. dengan sampel sebanyak 98 anak buah kapal di pelabuhan samarinda, Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner yang telah dilakukan uji validitas menggunakan metode expert judgement dan reliabilitas dengan hasil 0,777 untuk lingkungan kerja non fisik dan 0,708 untuk stres kerja

Proses analisis data menggunakan software SPSS versi 25 dengan menggunakan uji statistik spearman rho ($\alpha=0,05$) untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja pada anak buah kapal di pelabuhan samarinda.

3. HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden dan Variabel

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki - laki	96	98,0%
2.	Perempuan	2	2,0%
Total		98	100,0%
Usia			
3.	17 – 25 Tahun	31	31,6%
4.	26 – 35 Tahun	27	27,6%
5.	36 – 45 Tahun	13	13,3%
6.	46 – 55 Tahun	6	6,1%
7.	56 – 65 Tahun	21	21,4%
Total		98	100,0%
Masa Kerja			
8.	≤ 5 Tahun	69	70,4%
9.	> 5 Tahun	29	29,6%
Total		98	100,0%
Tingkat Pendidikan			
10.	SLTA/Sederajat	59	60,2%
11.	D3/S1	39	39,8%
Total		98	100,0%
Lingkungan Kerja Non Fisik			
12.	Positif	53	54,1%
13.	Negatif	45	45,9%
Total		98	100,0%
Stres Kerja			
14.	Stres Normal	0	0%
15.	Stres Ringan	2	2,0%

16.	Stres Sedang	68	69,4%
17.	Stres Parah	28	28,6%
18.	Stres Sangat Parah	0	0%
Total		98	100,0%

Sumber data primer 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah terbanyak, yaitu dengan frekuensi 96 orang. Kemudian dari 98 responden diketahui usia terbanyak 17-25 tahun sebanyak 31 orang, dan usia terendah adalah 46-55 tahun sebanyak 5 orang. Kemudian rata – rata responden berusia 36 tahun dengan usia termuda adalah 19 tahun dan usia tertua adalah 64 tahun. Untuk masa kerja Menurut Tarwaka, (2017) kategori masa kerja dibagi menjadi 2, yaitu masa kerja baru ≤ 5 tahun dan masa kerja lama > 5 tahun, berdasarkan tabel 4 diketahui mayoritas lama bekerja responden yang tertinggi ialah ≤ 5 tahun dengan frekuensi 69 orang, kemudian rata – rata masa kerja responden adalah 5 tahun dengan masa kerja terbaru adalah 1 tahun dan masa kerja terlama adalah 21 tahun. Untuk minoritas tingkat Pendidikan terakhir responden diketahui adalah D3/S1 dengan persentase 40.8%.

Berdasarkan tabel 1 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. Dan untuk hasil perhitungan stres kerja, diketahui mayoritas responden dengan kategori stres sedang dengan persentase 69.4%.

Hasil Uji Statistik

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Uji Statistik Spearman rho Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Stres Kerja pada Anak Buah Kapal di Pelabuhan Samarinda

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 2023

Berdasarkan tabel 2 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.

4. DISKUSI

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang terdapat di area tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan (Febiyolla Presilawati, 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 & Kresna Febriyanto, 2019), selain itu stres adalah kondisi seseorang yang sedang mengalami tekanan sangat berat, berupa emosi atau mental (Aulia 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 seseorang sudah mulai memiliki tanggung jawab. Hal ini juga di dukung oleh NIOSH (*National Institut For Occupational Safety and Health*), yang dimana berdasarkan dari dalam individu atau usia bisa menjadi penyebab stres (Setyowati & Maria 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 terdapat anggota keluarga yang sakit, kritis, atau meninggal, dan konflik personal antar keluarga. Hal tersebut bisa memicu terjadinya 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 Setiawan, Kiki Farida Ferine & Sri Rahayu, (2019) yang dimana terdapat hubungan lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja dan bernilai berkorelasi negatif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi lingkungan kerja non fisik pada anak buah kapal di pelabuhan samarinda, dari 98 responden terdapat 53 reponden dengan persentase 54,1% yang mengalami lingkungan kerja non fisik positif. Sedangkan 45 responden dengan persentase 45,9% mengalami lingkungan kerja non fisik negatif. Dan hasil distribusi frekuensi stres kerja pada anak buah kapal di pelabuhan samarinda, dari 98 responden mengalami stres ringan terdapat 2 orang dengan persentase 2%, kemudian 68 orang mengalami stres sedang dengan persentase 69.4%, untuk yang mengalami stress parah terdapat 28 orang dengan persentase 28.6% dan tidak ada responden yang mengalami stres normal dan stres sangat parah. hasil uji spearman rho untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan stress kerja, 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.

6. SARAN DAN REKOMENDASI

Kepada pengelola Pelabuhan Samarinda untuk dapat memberikan fasilitas pembelajaran serta pengembangan kepada anak buah kapal seperti pelatihan khusus, seminar yang berkaitan dengan manajemen stres dan kesejahteraan psikologis sehingga hal ini dapat membantu anak buah kapal merasa di hargai dan di dukung dalam menghadapi stres kerja dan untuk selalu memonitor dan evaluasi lingkungan kerja secara rutin setiap 2 bulan sekali untuk memantau secara teratur terkait lingkungan kerja non fisik dan mengidentifikasi faktor – faktor yang dapat menyebabkan stres kerja seperti mengevaluasi struktur kerja, kebijakan tempat kerja

7. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen dan Mahasiswa) No.200.150/LPPM/A.4/C/2023 di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan penelitian dan penerbitan.

REFERENSI

- Agus Wahyudi Salasa Gama, & Ni Putu Yeni Astiti. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Noah Aletheia.
- Ahmadun, & Muhammad. (2017). *Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau*. 1–19. <http://digilib.unisayogya.ac.id/2960/1/Naskah%20Publikasi.pdf>,
- Aulia Hasmy, L., & Ghozali. (2022). Literature Review Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Stress Pada Remaja. In *Borneo Student Research* (Vol. 3, Issue 2).
- Buulol, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 3). <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmmba/index>
- Febuyolla Presilawati, A. A. A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh . *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(Special Issue DNU 14 TH), 439–454.
- Fillhumaam, F., Nurcholis, G., & Nurahaju, R. (2019). Hubungan Stres Kerja Dan Kepribadian Dengan Burnout Pada Anak Buah Kapal (Abk) Kri “X” Tni Angkatan Laut Surabaya. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 199–206. <https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p199>
- Hermawati, R., & Suganjar, S. (2021). Beban Kerja dan Konflik Kerja Sebagai Penjelasa Terjadinya Stress Kerja Pelaut. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 40–50. <https://doi.org/10.33489/mibj.v19i1.257>
- Ibrahim, Lubis, J., & Prayoga, Y. (2022). The Effect of Communication, Motivation, Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI)*, 9, 9269–9281.
- Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1), 39–46. <https://doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>
- NASHRUDIN SETIAWAN SE.,MM,DR.KIKI FARIDA FERINE,SE,M.Si SRI RAHAYU,SE., M. (2019). *1 – 081260021884*. 11(1), 165–173.
- Peraturan Pemerintah RI. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Pelayaran*. 085414.
- Setyowati, R., & Maria Ulfa, S. (2020). *Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul The Correlation Between Workload and Work Environment towards the Work Stress of the Traffic Unit Police Bantul*.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Tamara, T. A., & Wulandari, R. D. (2021). Perbedaan Individu Sebagai Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19: Narrative Literature Review. *Ikesma*, 17(1), 22. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i1.21892>

- Tarwaka, PGDip. Sc. , M. E. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Yulius, I., & Lubis, S. (2021). Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (Abk) Kapal Pengangkut LNG di PT. X. *Semantic Journal*, 1(2), 169–190. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/EOHSJ>
- Zelviana, & Kresna Febriyanto. (2019). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 105–109.

LAMPIRAN UJI TURNITIN

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Stres Kerja pada Anak Buah Kapal di Pelabuhan Samarinda

by Abdul Farhan Al Badriansyah

Submission date: 26-Jul-2023 02:39PM (UTC+0800)

Submission ID: 2136996503

File name: Naskah_publicasi_abdul_farhan_al_b_1911102413124.docx (22.22K)

Word count: 2702

Character count: 16124

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Stres Kerja pada Anak Buah Kapal di Pelabuhan Samarinda

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uma.ac.id

Internet Source

3%

2

repository.ub.ac.id

Internet Source

2%

3

eprints.undip.ac.id

Internet Source

1%

4

eprints.uny.ac.id

Internet Source

1%

5

Saripa Khadijah Rahmat, Chaeruddin Hasan, Rahman. "Hubungan Beban Kerja dengan

1%