

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Lapangan Perusahaan Bongkar Muat Kapal Laut di PT. X

Workload and Employment Relationships Related To Job Stress In Field Workers Of A Stevedoring Company at PT. X

Omri Ebo Junior Lawalata¹, Ira Marti Ayu¹, Putri Handayani¹, Rini Handayani¹, Decy Situngkir¹

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Abstrak

Stres kerja masih menjadi masalah bagi pekerja di dunia. Hasil studi pendahuluan menunjukkan 60% mengalami stres kerja sedang (*moderate*), dan 20% pekerja mengalami stres kerja ringan (*mild*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja lapangan perusahaan bongkar muat kapal laut PT. X tahun 2023. Penelitian ini menggunakan desain studi *cross-sectional* dengan besar sampel 75 buruh pekerja lapangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Penelitian ini meneliti stres kerja (variabel dependen) dan beban kerja, hubungan kerja, dan perubahan organisasi (variabel independen). Data akan dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-September 2023. Hasil univariat menunjukkan Proporsi tertinggi adalah pekerja lapangan yang mengalami stres kerja tinggi (38,7%), beban kerja tinggi (68,3%), hubungan kerja kurang baik (56,0%), perubahan organisasi kurang baik (52,0%). Hasil uji bivariat menemukan terdapat hubungan antara beban kerja (PR=1,94, 95%CI=1.17-3.23), hubungan kerja (PR=1,17, 95%CI=1.20-2.42) dengan stres kerja pada pekerja lapangan perusahaan bongkar muat kapal laut PT. X tahun 2023. Untuk mengurangi beban kerja fisik bagi pekerja sebaiknya PT. X mengkomunikasikan kepada agen pelayaran berkaitan kesiapan alat kapal seperti crane untuk meminimalisis pekerjaan angkat angkut secara manual.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Hubungan Kerja, Perubahan Organisasi

Abstract

Job stress remains a problem for workers worldwide. Preliminary study results show that 60% experience moderate job stress, and 20% of workers experience mild job stress. This study aims to determine the factors related to job stress among field workers in PT. X- cargo handling company- in 2023. The research uses a cross-sectional study design with a sample size of 75 field laborers. The sampling technique employs total sampling. The study examines job stress (dependent variable), workload, relationships at work, and organizational changes (independent variables). Data will be analyzed univariately and bivariately using chi-square tests. The research was conducted from May to September 2023. Univariate results show the highest proportion of field workers experiencing high job stress (38.7%), high workload (68.3%), poor work relationships (56.0%), and poor organizational changes (52.0%). The bivariate analysis found a relationship between workload (PR=1.94, 95%CI=1.17-3.23), work relationships (PR=1.17, 95%CI=1.20-2.42), and job stress among field workers in the cargo handling company of PT. X in 2023. To reduce the physical workload for workers, PT. X should communicate with the shipping agents regarding the readiness of ship equipment, such as cranes, to minimize manual lifting and handling tasks.

Keywords: *Work Stress, Workload, Work Relation, Organizational Change*

Korespondensi : Ira Marti Ayu
Email : ira.marti@esaunggul.ac.id

Info Artikel
Artikel diterima : 28 Februari 2024
Artikel direvisi : 22 Maret 2024
Dipublikasikan : 31 Maret 2024

PENDAHULUAN

Stres kerja (*work-related stress*) merupakan respon yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan pekerja serta menantang kemampuan pekerja untuk mengatasinya. Stres kerja menjadi lebih buruk ketika pekerja mendapat sedikit dukungan dari atasan atau teman kerja dan sedikit kontrol terhadap proses kerjanya (1). Stres kerja dapat berdampak terhadap gangguan suasana hati, gangguan tidur, sakit perut, sakit kepala, gangguan hubungan keluarga dan teman, penyakit kronis (penyakit kardiovaskular, gangguan muskuloskeletal dan gangguan psikologis) dan cedera di tempat kerja. Selain itu, stres kerja dapat meningkatkan ketidakhadiran, terlambat untuk bekerja, niat untuk berhenti bekerja, rendahnya kepuasan kerja, *burnout*, dan juga kinerja (1–6).

Hasil riset IPSOS (*Institut Public de Sondage d'Opinion Secteur*) dan Forum Ekonomi Dunia menunjukkan sebanyak 13 ribu pekerja di 28 negara mengalami gangguan mental atau stres akibat keamanan kerja pada masa pandemi seperti sekarang ini dan rutinitas pekerjaan yang berubah (7). Beberapa penelitian melaporkan stres kerja menyumbang 35% dari semua penyakit terkait pekerjaan (8).

Stres pada pekerja dapat disebabkan banyak faktor. Beberapa penelitian menemukan tuntutan kerja, umur, masa kerja, beban kerja, serta kelelahan kerja berkaitan dengan stres kerja pada pekerja (10–13). Penelitian lain menemukan dukungan organisasi yang buruk, pengalaman kerja yang tidak memadai, tawaran gaji yang buruk, jam kerja yang panjang, lembur dan lingkungan fisik yang buruk berkaitan dengan stres kerja diantara karyawan pabrik sepatu Huajian di Kota Dukem, Ethiopia tengah (14).

Masalah stres kerja juga terjadi pada pekerja di PT. X. Survei pendahuluan dilakukan pada tanggal 29 Mei 2023 kepada 15 orang tenaga kerja bongkar muat. Responden ini mewakili 3 kelompok kerja tenaga bongkar muat kapal laut, masing-masing 5 orang dari tiap kelompok kerja PT.X. Survei pendahuluan ini menggunakan Kuisisioner DASS-21 tentang stres kerja. Hasil survei menunjukkan 9 orang (60%) masuk dalam kategori stres kerja sedang (*moderate*), 3 orang (20%) masuk kategori stres kerja ringan (*mild*).

Dampak dari stres kerja yang dialami tenaga buruh berdasarkan hasil tanya jawab dengan beberapa responden pada studi pendahuluan berupa penurunan konsentrasi saat mengangkat barang, merespon rekan kerja secara berlebihan yang berakibat pada terganggunya proses bongkar muat barang menjadi lebih lambat atau terburu-buru hingga menyebabkan barang jatuh atau rusak. Hasil pengamatan secara langsung, sejauh ini belum ada upaya dari perusahaan untuk menekan stres kerja yang dialami tenaga kerja bongkar muat. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Lapangan Perusahaan Bongkar Muat Kapal laut PT. X Tahun 2023”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan di dermaga tempat PT.X beroperasi di Maluku dimana penelitian dilakukan bulan Mei 2023 hingga bulan September 2023. Variabel dependen pada penelitian yaitu stres kerja dan variabel independen yaitu beban kerja, hubungan kerja, dan perubahan organisasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga

kerja bongkar muat kapal laut di PT. X tahun 2023. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 75 pekerja yang diambil dengan teknik *total sampling*. Besar sampel dihitung menggunakan rumus uji hipotesis beda proporsi (Lemeshow).

Variabel stres kerja diukur dengan kuesioner DASS-21, beban kerja menggunakan kuisisioner NASA-TLX, hubungan kerja dan perubahan organisasi menggunakan kuesioner yang dimodifikasi. Kuesioner hubungan kerja dan perubahan organisasi yang digunakan sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data akan dianalisis dengan analisis univariat dan bivariat menggunakan *chi-square*. Peneliti menjelaskan *informed consent* dan penjelasan sebelum penelitian (PSP) kepada responden sebelum pengumpulan data dilakukan. Selain itu, penelitian ini sudah mendapatkan persetujuan kaji etik dari Komisi Etik Penelitian Universitas Esa Unggul dengan Nomor: 0923-10.069/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/X/2023.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Analisis Univariat

Berikut merupakan tabel hasil distribusi frekuensi stres kerja, beban kerja, hubungan kerja, dan perubahan organisasi pada pekerja lapangan perusahaan bongkar muat kapal laut PT.X tahun 2023.

Tabel 1. Gambaran Stres Kerja, Beban Kerja, Hubungan Kerja, dan Perubahan Organisasi pada Pekerja Lapangan Perusahaan Bongkar Muat Kapal Laut PT. X tahun 2023

Variabel	Frekuensi	%
Stres Kerja		
Sangat berat	0	0.00
Berat	29	38.7
Sedang	23	30.7
Ringan	2	2.7
Normal	21	28.0
Beban Kerja		
Beban Sangat Tinggi	2	2.7
Beban Kerja Tinggi	52	68.3
Beban cukup Tinggi	21	28.0
Beban kerja ringan	0	0.00
Beban kerja rendah	0	0.00
Hubungan Kerja		
Hubungan Kurang Baik	42	56.0
Hubungan Baik	33	44.0
Perubahan Organisasi		
Perubahan Kurang baik	39	52.0
Perubahan baik	36	48.0

Sumber : Data Primer Terolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 75 pekerja lapangan diperoleh proporsi tertinggi yaitu pekerja yang mengalami stres kerja berat sebanyak 29 orang (38.7%), pekerja yang mengalami beban kerja tinggi sebanyak 52 orang (68.3%), pekerja dengan hubungan kerja

kurang baik sebanyak 42 orang (56.0%) dan pekerja yang merasa perubahan organisasi buruk sebanyak 39 orang(52.0%).

B. Hasil Analisis Bivariat

Variabel stres kerja dan beban kerja pada analisis univariate dikategorikan menjadi 4 tetapi untuk analisis bivariat akan dikategorikan menjadi 2. Variabel stres kerja akan terdiri dari stres dan tidak stres dimana stres merupakan penggabungan kategori stres ringan, sedang, berat dan sangat berat dan tidak stres merupakan kategori yang normal.

Selanjutnya kategori beban kerja dibagi kedalam 2 kategori yaitu beban cukup tinggi dan beban tinggi. Beban tinggi merupakan penggabungan antara beban kerja tinggi dan sangat tinggi dan kategori lain tidak dimasukkan karena hasil univariat ditemukan hasilnya 0.

Berikut ini merupakan hasil bivariat dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square*.

Tabel 2 Analisis Hubungan antara Beban Kerja, Hubungann Kerja, dan Perubahan Organisasi terhadap Stres kerja pada pekerja lapangan Perusahaan bongkar muat PT. X tahun 2023

Variabel	Stres Kerja				Total N	P- Value	PR (95% CI)
	Stres		Tidak Stres				
	N	%	N	%			
Beban Kerja							
Tinggi	49	83.3	9	16.7	58	100,0	0,001
Cukup Tinggi	9	42.9	12	57.1	10	100,0	(1,17-3,23)
Hubungan Kerja							
Baik	37	88.1	5	11.9	42	100,0	0,001
Kurang Baik	17	51.5	16	45.8	33	100,0	(1,07-1,90)
Perubahan Organisasi							
Kurang baik	29	74.4	10	25.6	39	100,0	0,829
Baik	25	69.4	11	30.6	36	100,0	(0,70-1,24)

Sumber : Data Primer Terolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja lapangan PT.X dengan nilai *P-value* $0.001 < 0,05$) dan nilai *prevalence ratio* (PR) adalah 1.94 dengan 95%CI (1.17-3.23) artinya pekerja lapangan dengan beban kerja tinggi beresiko 1.94 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja lapangan dengan beban kerja cukup tinggi. Kemudian terdapat hubungan antara hubungan kerja dengan stres kerja pada pekerja lapangan PT.X dengan nilai *P-value* $0.001 < 0,05$) dan nilai *prevalence ratio* (PR) adalah 1,72 dengan 95%CI(1.07-1.90) artinya terdapat pekerja lapangan dengan hubungan kerja kurang baik beresiko 1.72 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja lapangan yang hubungan kerjanya baik. Tidak terdapat hubungan antara perubahan organisasi dengan stres kerja pada pekerja lapangan PT.X dengan nilai *P-value* $0,892 > 0,05$) dan *prevalence ratio* 0,93 dengan 95%CI(0.70-1.24).

PEMBAHASAN

Stres Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada pekerja lapangan perusahaan bongkar muat kapal laut PT.X tahun 2023 didapatkan proporsi tertinggi mengalami pekerja mengalami stres kerja tingkat *severe* sebanyak 29 orang (38.7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa sedikitnya terdapat 45,5% pekerja sektor konstruksi yang mengalami stres kerja berat (15).

Ciri-ciri stres diantaranya yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negatifistik, penurunan konsentrasi, keletihan meningkat, takut meningkat (16). Hasil penelitian menemukan bahwa banyak pekerja lapangan dari PT.X yang mengalami stres kerja kategori tinggi. Sejalan dengan teori tersebut adapun bentuk stres kerja yang dialami yaitu sebanyak 57 orang (76%) sering merasa sulit untuk bersantai, sering dan selalu cenderung menanggapi sesuatu secara berlebihan yaitu sebanyak 26 orang (34,7%), sering dan selalu merasa gugup sebanyak 20 orang (25,3%), sering merasa gelisah sebanyak 22 orang (29,3%), sering dan selalu sulit untuk beristirahat sebanyak 58 orang (77,3%), sering dan selalu tidak dapat mentoleransi hal-hal yang dapat menghambat untuk mencapai tujuan sebanyak 61 orang (81,3%), dan sering dan selalu mudah tersinggung sebanyak 47 orang (57,3%).

Hasil penelitian menemukan sebanyak 29 (38,73%) pekerja yang mengalami stres kerja berat. Adapun bentuk stres kerja berat yang dirasakan oleh pekerja yaitu sebanyak 13 pekerja (44,82) sering merasa sulit untuk mentoleransi hal-hal yang dapat menghambat untuk mencapai tujuan dan 16 pekerja (55,1%) selalu merasa sulit untuk mentoleransi hal-hal yang dapat menghambat untuk mencapai tujuan. Menurut para pekerja hal-hal seperti cuaca ekstrim, penundaan waktu sandar kapal, crane rusak, rekan bekerja tidak serius merupakan hal-hal yang sering menghambat mereka mencapai tujuan harian yaitu pekerjaan cepat selesai dan memperoleh penghasilan. Selanjutnya sebanyak 13 pekerja (44,82%) sering merasa sulit dan 16 pekerja (55,1%) selalu merasa sulit untuk beristirahat. Berdasarkan observasi dilapangan para pekerja sering bekerja hingga larut malam sehingga mengganggu jam istirahat mereka. Kemudian sebanyak 18 pekerja (62,0%) sering merasa sulit dan 11 pekerja (37,9%) selalu merasa sulit untuk bersantai. Ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam hal ini aktivitas fisik apalagi jika crane mengalami kerusakan membuat para pekerja lapangan sulit untuk bekerja dengan lebih santai.

Berdasarkan observasi di lapangan, hal-hal yang seharusnya diatur sesuai dengan standar K3 belum dapat diterapkan misalnya tidak terdapat penentuan waktu istirahat dimana istirahat akan dilakukan sesuai arahan mandor. Perusahaan bongkar muat PT.X yang belum memiliki divisi atau subdinas yang bertugas dan bertanggung jawab terkait aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mengakibatkan perusahaan tidak dapat melakukan langkah penanganan atau pencegahan terkait dengan isu keselamatan kerja dalam hal ini stres kerja dan faktor-faktor penyebabnya di PT.X.

Rekomendasi yang dapat dilakukan adalah PT.X memulai perencanaan untuk membentuk sub-dinas yang bertanggung jawab dalam aspek K3 sehingga isu atau masalah K3 yang terjadi pada pekerja dapat dinilai dan dilakukan langkah pencegahan atau penanganan demi keberlangsungan proses industri bongkar muat kapal laut di PT.X yang baik kedepannya.

Beban Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Pada beban kerja didapatkan *prevalance ratio* (PR) sebesar 1.944 dengan 95%CI (1,17-3,23) yang artinya pekerja lapangan PT.X beresiko 1.944 kali mengalami stres kerja. Beberapa penelitian juga menemukan hasil yang sama bahwa stres kerja disebabkan oleh beban kerja (17–20).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja lapangan perusahaan bongkar muat kapal laut PT.X. Sebanyak 52 orang (72,2%) buruh yang memiliki rating beban fisik diatas 50 dan 41 orang (54.7%) buruh yang memiliki rating usaha diatas 50 mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan para buruh pekerja lapangan PT. X, kebutuhan fisik dan usaha merupakan hal yang paling dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka karena proses kerja banyak mengandalkan aktivitas fisik seperti menarik, mengangkat, menyusun, menurunkan, mengikat dsb. Selain itu ditemukan bahwa di bulan September terdapat 2 trip kapal yang proses angkat-angkutnya tidak menggunakan crane. Hal ini menyebabkan buruh pekerja lapangan harus melakukan proses angkat-angkut secara manual baik turun maupun naik ke kapal. Proses bongkar muat biasanya akan dilakukan dengan membagi 1 kelompok dalam 2 tim, yang pertama adalah tim yang akan menumpuk barang pada jaring atau palet (papan untuk meletakkan barang). Kemudian barang diangkat menggunakan crane dan diterima oleh tim penerima yang telah berada di atas kapal untuk menata barang diatas kapal. Akibat kerusakan crane ini pekerja melakukan proses angkat-angkut secara manual dengan cara dipikul naik ke atas kapal begitupun sebaliknya. Kegiatan fisik yang berlebih ini secara psikologis mempengaruhi pemikiran dan suasana hati sehingga memicu terjadinya stres para pekerja lapangan perusahaan bongkar muat kapal laut PT.X.

Selain itu, sebanyak 42 (56%) pekerja yang memiliki rating kebutuhan mental diatas 50 mengalami stres kerja. Ini dikarenakan tekanan dalam pekerjaan yang berlebih mempengaruhi pekerja secara psikologis. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja lapangan, aktivitas bongkar muat harus siap secara mental karena komunikasi yang terjadi di pelabuhan keras ditambah lagi kondisi kerja pada cuaca yang panas akan sangat menguras fisik dan psikis.

Upaya yang dilakukan oleh PT. X terkait permasalahan ini adalah dengan membagi 1 kelompok kerja kedalam beberapa tim sehingga kegiatan bongkar muat dapat dilakukan bergantian dengan demikian ada jeda waktu bagi tim lain untuk dapat beristirahat sejenak. Hanya saja waktu kerja menjadi lebih lama jika bekerja secara manual. Sedangkan terkait dengan peningkatan beban kerja akibat crane rusak belum ada solusi dari PT.X. Rekomendasi yang dapat dilakukan adalah PT. X dapat bekerja sama dengan pihak yang memiliki crane darat untuk membantu proses angkat angkut sehingga tidak terjadi beban kerja fisik yang berlebih sekaligus meningkatkan efektivitas pekerjaan bongkar muat kapal ketika crane kapal mengalami kerusakan.

Hubungan Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan antara hubungan kerja dengan stres kerja. Pada hubungan kerja didapatkan nilai *prevalance ratio* (PR) adalah 1,170 dengan 95%CI(1,206-2,425) artinya pekerja lapangan dengan hubungan kerja buruk beresiko 1,170

kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja bongkar muat kapal laut dengan hubungan kerja yang baik. Hasil ini didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa hubungan kerja atau hubungan interpersonal berkaitan dengan stres kerja (19,21,22).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pekerja dengan hubungan kerja yang kurang baik lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan pekerja yang memiliki hubungan kerja yang baik. Hasil uji bivariat ditemukan sebanyak 37 orang (44%) yang sering dipanggil dengan kata kasar mengalami stress kerja. Hal ini dikarenakan pekerja secara psikologis akan mengalami tekanan ketika dipanggil dengan kata kasar.

Hasil wawancara dengan beberapa pekerja lapangan PT.X, mereka merasa tertekan dan malu ketika dipanggil dengan suara keras dan kasar oleh mandor maupun sesama pekerja karena dilihat oleh rekan kerja, penumpang dan pemilik barang. Hasil uji bivariat ditemukan sebanyak orang (49,3%) yang sering dan selalu merasa sulit bergabung dengan kelompok kerja lain mengalami stress kerja. Hasil observasi di lapangan menemukan bahwa sebuah kelompok kerja biasanya berasal dari lingkungan atau tempat tinggal yang sama sehingga pekerja dari suatu kelompok merasa kurang nyaman dan sulit berkoordinasi ketika hendak masuk ke kelompok kerja lain yang kekurangan pekerja. Hasil wawancara dengan beberapa pekerja lapangan PT.X mayoritas dari mereka lebih nyaman bekerja dan berkoordinasi dengan kelompok kerja mereka yang telah ditetapkan dari awal. Konflik dengan teman kerja yang terjadi pada pekerja di PT. X ini merupakan faktor psikosial yang dapat memicu terjadinya stress kerja (23). Apabila hubungan interpersonal semakin kurang nyaman maka akan menimbulkan semakin tinggi pula tingkat stres, demikian pula sebaliknya semakin baik hubungan interpersonal maka semakin ideal tingkat stress kerja yang dialami. Dalam lingkungan kerja, hubungan kerja yang baik cenderung membuat pekerja tidak mengeluh dan memiliki kemampuan untuk menghadapinya pada saat terjadi konflik dengan rekan kerja (24).

Upaya dari PT. X adalah memberikan wewenang kepada mandor untuk mencari dan memilih anggota pekerja lapangan sehingga koordinasi antar pekerja lapangan semakin baik. Namun karena keterbatasan waktu dan agar pekerjaan cepat dapat dilakukan, jika terdapat kekurangan pekerja mandor akan meminta bantuan tenaga dari kelompok lain. Saran terkait permasalahan ini adalah mandor harus memberikan pemahaman dan instruksi tegas kepada pekerja bahwa pekerja harus dapat menyesuaikan diri untuk tetap dapat bekerja dibawah pengawasan mandor lain agar pekerja bongkar muat tetap dapat dilakukan sehingga pekerja bersedia untuk masuk bekerja di kelompok lain tersebut sehingga tidak muncul rasa ketidaknyamanan saat bekerja.

Perubahan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara perubahan organisasi dengan stres kerja pada pekerja lapangan perusahaan bongkar muat PT.X. Hasil analisis menunjukkan PR yaitu 1,071 dengan 95%CI(0,80-1,42) yang artinya pekerja yang merasa perubahan organisasi kurang baik lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan pekerja yang merasa perubahan organisasi baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Nadifa Kamelia Baitis tahun 2021 yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara perubahan organisasi dengan keluhan stres kerja (25).

Organisasi saat ini selalu mengalami perubahan. Pekerja yang ada di organisasi tersebut harus menyesuaikan diri untuk mengikuti perubahan. Kondisi ini dapat mengakibatkan ketegangan dan stres pada pekerjaannya (26). Secara teori perubahan organisasi merupakan faktor terjadinya stres kerja. Namun, dalam penelitian ini ditemukan tidak ada hubungan antara perubahan organisasi dengan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan baik pekerja yang merasa perubahan organisasi baik maupun kurang baik sama-sama mengalami stres kerja. Ini artinya stres kerja tidak dipengaruhi oleh perubahan organisasi tetapi juga ada faktor lain seperti beban kerja. Hasil stratifikasi dengan beban kerja menunjukkan bahwa pekerja yang merasa perubahan organisasi kurang baik dan perubahan organisasi baik jika beban kerja tinggi, pekerja lapangan mengalami stres kerja. Sedangkan pekerja lapangan yang merasa perubahan organisasi kurang baik dan perubahan organisasi baik jika beban kerja cukup tinggi, pekerja lapangan tidak mengalami stres kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan hubungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja lapangan PT.X, dan tidak terdapat hubungan antara perubahan organisasi terhadap stres kerja pada pekerja lapangan perusahaan bongkar muat kapal laut PT. X Tahun 2023.

Pada penelitian dapat terlihat bahwa beban kerja yang tinggi beresiko menyebabkan stres kerja pada pekerja lapangan perusahaan PT.X terkhususnya ketika ketika pekerjaan harus dilakukan secara manual jika terjadi kerusakan crane kapal. Oleh karena itu diharapkan PT. X dapat membentuk divisi yang bertanggung jawab terkait aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja sehingga dapat memperhatikan tingkat beban kerja pada pekerja lapangan serta menyampaikan kepada agen pelayaran terkait kesiapan alat kapal seperti crane untuk meminimalisir pekerjaan secara manual.

DAFTAR PUSTAKA

1. WHO. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. 2020 [cited 2024 Feb 27]. Available from: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
2. CDC. Stress at Work [Internet]. 2014 [cited 2024 Feb 27]. Available from: [https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html#Job Stress and Health](https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html#Job%20Stress%20and%20Health)
3. Iskanto D. Stress and its impact on employee performance. *Int J Soc Manag Stud.* 2021;2(3):142–8.
4. Ratnawat RG, Jha PC. Impact of job related stress on employee performance: a review and research agenda. *J Bus Manag.* 2014;16(11):1–16.
5. Batubara GS, Abadi F. Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik J J Ilm Bid Sos Ekon Budaya, Teknol Dan Pendidik.* 2022;1(11):2483–96.
6. Sijabat R, Hermawati R. Studi Beban Kerja dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *J Sains Dan Teknol Marit.* 2021;22(1):75–92.
7. ILO. Workplace Stress: a collective challenge [Internet]. *Workplace Stress: A collective challenge World.* 2016. 57 p. Available from: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang--

- en/index.htm%0Ahttp://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS_477712/lang--en/index.htm
8. HSE. Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain , 2019. Annu Stat [Internet]. 2020;1–9. Available from: <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>
 9. Kemenkes RI. Hasil Riset Kesehatan Dasar Tahun 2018. Kementrian Kesehat RI. 2018;53(9):1689–99.
 10. Pajow C, Kawatu PAT, Rattu JAM. Hubungan antara Beban Kerja, Masa Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller PT. Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. KESMAS J Kesehat Masy Univ Sam Ratulangi. 2020;9(7).
 11. Angwen DG. Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. CALYPTRA J Ilm Mhs Univ Surabaya. 2017;6(2):577–86.
 12. Asmardayanti SA, Wardani TL. Hubungan Beban Kerja Fisik dan Tingkat Kelelahan dengan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Kota Madiun. J Ind Hyg Occup Heal. 2021;6(1):49–60.
 13. Hakiki F, Ayu IM, Heryana A, Keumala CA, Utami D. Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Fabrikasi di PT X Tahun 2022. J Ind Hyg Occup Heal. 2023;8(1):11–26.
 14. Etefa MM, Teklu MG, Teshome DF. Work related stress and associated factors among Huajian shoe manufacturing employees in Dukem town, central Ethiopia. BMC Res Notes [Internet]. 2018;11(1):1–6. Available from: <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3727-5>
 15. Lukas L, Suoth LF, Wowor R. Hubungan antara suhu lingkungan kerja dan jam kerja dengan stres kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Unit Manado Proyek Universitas Sam Ratulangi. KESMAS. 2018;7(4).
 16. Priyoto P. Konsep Manajemen Stres. Yogyakarta: Nuha Medika; 2019.
 17. Manabung AR, Suoth LF, Warouw F. hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina Tbbm Bitung. Kesmas. 2019;7(5).
 18. Zulkifli Z, Rahayu ST, Akbar SA. Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan service well company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. J Kesehat Masy. 2020;5(1):46.
 19. Setiawan MR. Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. Medica Arter Vol. 2019;1(1).
 20. Handayani P. Stres Kerja Pada Pekerja Ditinjau Dari Beban Kerja di Unit Produksi PT X. JCA Heal Sci. 2022;2(01).
 21. Yulius IT, Lubis SRH. Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (Abk) Kapal Pengangkut LNG di PT. X. Environ Occup Heal Saf J. 2021;1(2):169–90.
 22. Habibi J. Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. J Nurs Public Heal. 2018;6(2):50–9.
 23. Jufri RR, Sahidu H, Purnanengsi L, Raani S. Perspektif Ergonomika Dan Psikososial Di Lingkungan Kerja:(Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan K3). Nas Media Pustaka; 2024.
 24. Suprawati R. Hubungan Interpersonal dengan tingkat stres perawat di ruangan rawat inap dewasa RSUD Muhammadiyah Bantul. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Asisyiyah Yogyakarta; 2015.
 25. Baitis NK. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Satuan Pengamanan PT. X Tahun 2021. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta-FIKES;

26. Raza MA, Imran M, Rosak-Szyrocka J, Vasa L, Hadi NU. Organizational Change and Workplace Incivility: Mediated by Stress, Moderated by Emotional Exhaustion. *Int J Environ Res Public Health*. 2023;20(3):2008.