

## Daftar Isi

**Analisa Bahaya Covid-19 Sebagai Pencegahan Penyebaran Virus Di Terminal dengan Metode HIRAC .... 119**

Ziven Shaquilla A, Gibrant Alif A, Marsya Imara S, Muhammad Luqman N, Ayu Risnawati, Chandra Sukri SD

**Analisis Penerapan Sistem Proteksi Kebakaran Pasif dan Sarana Penyelamatan dalam Upaya Program Emergency Response Plan di Jakarta Eye Center Kedoya Tahun 2020 .... 129**

Gori Gogendra, Andriyani

**Determinan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Petugas Laundry, Dapur, UPS RS Hermina Jatinegara Tahun 2017 ... 143**

Novia Zulfa Hanum

**Determinan perilaku tidak aman pada pegawai di unit pelayanan transmisi (UPT) Cawang Tahun 2020 .... 153**

Yasinta Rahmawati, Izza Hananingtyas

**Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (Abk) Kapal Pengangkut LNG di PT. X .... 169**

Irenia Tennovia Yulius, Siti Rahmah H. Lubis

**Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Aman Berkendara (Safety Riding) pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta Tahun 2020 .... 191**

Anisa Nur Aeni, Luqman Effendi, Munaya Fauziah, Dadang Herdiansyah

**Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) pada Santri MTS di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tahun 2020 .... 205**

Ernyasih, Melinda Mega Sari

**Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pengendara Ojek Online Saat Terjadi Pandemi COVID-19 Di Kota Tangerang Selatan Tahun 2020 .... 217**

Khilda Khoirunnisa, Luqman Effendi, Munaya Fauziah, Triana Srisantyorini

**Identifikasi Bahaya Dengan Metode Di Rumah Sakit Dalam Mencegah Penularan Covid-19 .... 233**

Nida Faerus A, Radhia Aulia Yusuf, Sabila Nurfarizki, Haditama, Widi Hartati R, Zalva Nabila

**Kesehatan Lingkungan Dan Kesehatan Kerja Dalam Perspektif Negara Hukum .... 245**

A Kahar Maranjaya

# Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (Abk) Kapal Pengangkut LNG di PT. X

Irenia Tennovia Yulius<sup>1</sup>, Siti Rahmah H. Lubis<sup>2</sup>

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

E-mail: 1. [ireniatennovia18@gmail.com](mailto:ireniatennovia18@gmail.com), 2. [sitirahmah@uinjkt.ac.id](mailto:sitirahmah@uinjkt.ac.id)

\*Corresponding Author: Siti Rahmah H. Lubis, Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia, Phone: +62-895325215025

## Abstrak

Pekerjaan sebagai pelaut (Anak Buah Kapal) merupakan pekerjaan yang berisiko menimbulkan stres kerja. Umumnya, pelaut (ABK) menghabiskan sekitar setengah dari setiap tahunnya bekerja dan tinggal jauh dari rumah di lingkungan kerja yang unik. Selain itu, kondisi internal di dalam kapal pun berbeda-beda serta berbagai latar belakang pekerja dapat menyebabkan kondisi stres kerja. Hasil studi awal dari 30 orang pelaut ABK LNG di PT. X diketahui 2 mengalami stress kerja sangat berat, 9 orang mengalami stress kerja berat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan hubungan faktor-faktor determinan stres kerja di Kapal pengangkut LNG di PT. X.

Penelitian ini menggunakan desain studi cross sectional. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling berjumlah 71 orang. Data dikumpulkan menggunakan 3 kuesioner yaitu kuesioner Depression, Anxiety, Stress Scale 42 (DASS-42), HSE management standart indicator tools dan The Glazer-Stress Control Life-Style Questionnaire. Hasil penelitian menunjukan 53 orang (74,6%) mengalami keluhan stres kerja dan 18 orang (25,4%) sisanya tidak mengalami stres kerja. sementara itu dari 11 variabel independen yang diteliti, faktor kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, peran, perubahan organisasi, faktor keluarga memiliki Pvalue < 0,05 yang artinya terbukti memiliki hubungan terhadap stres kerja. sedangkan faktor lainnya tidak berhubungan. Saran bagi perusahaan diharapkan dapat menciptakan dan memfasilitasi dalam pembentukan komunitas konseling untuk pekerja (ABK) diatas kapal, sebagai sarana penampung keluhan terkait permasalahan sosial diatas kapal dan sarana pendekatan antar pekerja. Serta perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan kegiatan olahraga/meditasi komunitas rutin pada tiap minggunya.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Anak Buah Kapal (ABK), Pelaut, Kapal LNG

## Abstract

Work as a seafarers is a job that risks of work stress. Generally, seafarers spend around half of each year working and living away from home in a unique work environment. In addition, the internal conditions inside the vessel also vary and various backgrounds of workers can cause conditions of job stress. Based on the results of a preliminary study on 30 LNG vessels crew in PT. X, there are 2 workers have very heavy job stress, 9 workers have heavy job stress. This study aims to determine the description and relationship of job stress determinant factors on LNG vessels in PT. X.

This study used a cross sectional design. Determination of samples using total sampling with a total of 71 people. Data were collected using Depression, Anxiety, Stress Scale 42 (DASS-42), HSE management standard indicator tools and The Glazer-Stress Control Life-Style Questionnaire, and the author's modified questionnaire related to family factors.

The results showed 53 people (74.6%) have job stress complaints and the remaining 18 (25.4%) didn't experience job stress. Meanwhile from 11 independent variables studied, control at work, social support, role, organizational change, family factors have a Pvalue of <0.05, which means it has a relationship to job stress. while other factors are not related.

Suggestions for companies are expected to be able to create and facilitate the establishment of counseling communities for workers (seafarers crew) on board, as a means of accommodating complaints related to social problems on board and means of approach between workers. And the company can facilitate the establishment of regular sports / community meditation activities on a weekly basis.

**Keywords:** Stress at Work, Seafarers, LNGVessel

## PENDAHULUAN

Selama beberapa dekade terakhir, industri di dunia telah berkembang pesat tidak hanya di negara maju namun juga di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia<sup>22</sup>. Reformasi global tersebut sering dikaitkan dengan produktivitas yang lebih tinggi untuk memberikan keuntungan yang lebih besar, dimana hal tersebut dapat berakibat secara tidak langsung terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja pada berbagai jenis pekerjaan<sup>22</sup>. Reformasi tersebut membawa sejumlah perubahan, berupa tuntutan yang lebih tinggi, dan hal tersebut akan menghasilkan ketidakstabilan psikologis pada setiap pekerja. Ketidakstabilan psikologis tersebut yang terus menerus menciptakan kondisi yang disebut stres kerja. Stres kerja dapat menimbulkan masalah kesehatan yang buruk dan bahkan cedera yang dapat berujung pada kecelakaan kerja<sup>23</sup>.

Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi apabila persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja<sup>24</sup>. Hasil penelitian *Labour Force Survey* tahun 2014, menemukan bahwa terdapat 440.000

kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja<sup>25</sup>. Hasil data *survey* Kementerian Kesehatan pada tahun 2014, melaporkan bahwa angka kematian akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja adalah 2 juta kasus per tahun, dan salah satu penyakit yang diakibatkan terkait pekerjaan adalah stres kerja.

Salah satu jenis pekerjaan yang sangat berisiko pekerjaannya terkena stres kerja, yaitu adalah pelaut (Anak Buah Kapal). Berdasarkan *survey*, pekerja di laut (ABK) memiliki risiko 2 (dua) kali lebih rentan terhadap faktor masalah psikososial yang berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatannya saat bekerja, dibandingkan dengan pekerja di darat<sup>26</sup>. Kemudian didapatkan data bahwa hampir 50% pelaut (ABK) melaporkan mengalami stress di atas kapal<sup>27</sup>. Pada dasarnya pelaut (ABK) menghabiskan sekitar setengah dari setiap tahunnya bekerja dan tinggal jauh dari rumah di lingkungan kerja yang unik. Selain itu, kondisi internal di dalam kapal pun yang berbeda-beda dengan berbagai latar belakang pekerja, seperti Pendidikan, keahlian, sikap, dll turut berpengaruh terhadap kondisi psikologis pekerja.

Kapal LNG merupakan suatu kapal yang sangat kritis yang rentan terhadap risiko bahaya, dalam penelitian pada kapal LNG di Teluk Benoa Bali, ditemukan bahwa risiko utama pada *supply* tanker LNG adalah berupa ledakan, kebakaran, serta dispersi gas. Kemudian, apabila terjadi kecelakaan dilaut seperti tabrakan dengan kapal lain dan hal-hal umum lainnya akan menyebabkan jumlah pekerja atau Anak Buah Kapal (ABK) yang berisiko semakin meningkat setiap waktunya, hal tersebut dikarenakan muatan LNG yang diangkut oleh kapal dapat semakin membahayakan<sup>28</sup>.

Kapal pengangkut LNG di PT. X terdiri dari 3 (tiga) kapal yaitu kapal LNG A, B, C. Ketiga kapal tersebut memiliki kapasitas dan karakteristik kapal yang sama, yaitu mengangkut muatan LNG dari *port* kedatangan menuju *port* tujuan dengan kapasitas tanki sebesar 125.000 m<sup>3</sup>. Dalam hal ini, masing-masing kapal pengangkut LNG yaitu kapal LNG A, B, C memiliki port tujuan yang berbeda, yaitu pada A mengangkut muatan dari Kalimantan Timur menuju Kepulauan Seribu, kemudian kapal LNG B mengangkut muatan yang sama dari Aceh menuju Kepulauan Seribu. Serta Kapal LNG C merupakan kapal LNG yang memindahkan muatan tersebut dari Papua

menuju Kepulauan Seribu. Perjalanan berlayar yang ditempuh oleh ketiga kapal ini untuk sampai di port kedatangan maupun tujuan berbeda, yaitu pada A berkisar 5 (lima) hari, kemudian pada kapal LNG B berkisar 6 (enam) hari, serta pada kapal LNG C berkisar 7 (tujuh) hari. Namun dalam penelitian ini karakter kapal termasuk dalam kategori yang sama, hal tersebut disebabkan karena setiap pekerja (ABK) yang ada dalam tiap kapal memiliki periode yang sama saat berada dikapal yaitu dalam periode waktu 6 (enam) bulan dan bekerja secara *shift* 8 jam/hari. Dalam setiap periode kerja, pekerja (ABK) pada ketiga kapal yang dalam keadaan *on board* tidak dapat turun di pelabuhan ataupun kembali ke darat hingga usai periode waktu 6 (enam) bulan.

Kemudian berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan menggunakan kuesioner *DASS-42* yang dilakukan pada 30 pekerja ABK kapal pengangkut LNG di PT. X diketahui 2 pekerja (6,7%) mengalami stress kerja sangat berat, 9 pekerja (30%) mengalami stress kerja berat, 11 pekerja (36,7%) mengalami stress kerja sedang, 4 pekerja (13,3%) mengalami stress kerja ringan, 4 pekerja (13,3%) tidak mengalami stress kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa masih terdapat masalah stress kerja yang terjadi

pada pekerja ABK kapal tanker. Untuk itu, perlu diteliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja (ABK) kapal pengangkut LNG pada PT. X.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai November tahun 2018 di Kapal LNG A, Kapal LNG B, Kapal LNG C yang berlokasi di FSRU (terminal) Teluk Jakarta, Tanjung Priok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja (ABK) pada A, Kapal LNG B, Kapal LNG C yang berjumlah 101 pekerja. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Dimana keseluruhan sampel telah dikurangi untuk sampel uji validitas dan reliabilitas yaitu sejumlah 30 responden. Sehingga total sampel dalam penelitian menjadi sejumlah 71 pekerja kapal LNG A, B, C.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer. Data primer dilakukan dengan cara pengukuran langsung yaitu dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun sebelumnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah

*Depression Anxiety Stres Scale 42 (DASS-42)* untuk mengukur stres kerja. Kemudian *HSE Indicator Tool (HSE)*, *The Glazer-stress Control Life-Style Questionnaire*, serta kuesioner modifikasi penulis terkait faktor keluarga untuk mengukur faktor-faktor determinan stres kerja.

Proses analisis baik univariat maupun bivariat, peneliti menggunakan *Software* pengolah data. Pengolahan data terdiri dari beberapa tahapan yaitu *coding, editing, entry, cleaning*. Analisa univariat pada setiap variabel dengan cara mencantumkan hasil distribusi frekuensi dan persentase dari tiap-tiap variabel (variabel dependen dan independen).

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-square* untuk menguji hubungan variable independen berupa umur, masa kerja, tingkat Pendidikan, tipe kepribadian, tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, peran, perubahan pada organisasi, faktor keluarga dengan variable dependen 5 (lima) kategori yaitu stres kerja.

## Hasil

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Stres Kerja**

No	Kategori	Jumlah	(%)
1	Stres Kerja	13	18,3

	Sangat Berat		
2	Stres Kerja Berat	14	19,7
3	Stres Kerja Sedang	12	16,9
4	Stres Kerja Ringan	14	19,7
5	Tidak Stres Kerja	18	25,4
	Jumlah	<b>71</b>	<b>100</b>

Data diatas menunjukkan distribusi responden yang mengalami stres kerja sebanyak 53 orang (74,6%) lebih besar dari pada tidak mengalami stres kerja sebesar 18 orang (25,4%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Faktor Determinan Stres Kerja**

Variabel	Kategori	N	%
Umur	Dewasa >=37,17 th	32	45,1
	Muda < 37,17 th	39	54,9
Masa Kerja	>=10 th	36	50,7
	<10 th	35	49,3
Tipe Kepribadian	Tipe A	27	38,0
	Tipe B	44	62,0
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	58	81,7
	D3/PT	13	18,3
Tuntutan Pekerjaan	Buruk	43	60,6
	Baik	28	39,4
Kontrol terhadap Pekerjaan	Buruk	44	62,0
	Baik	27	38,0
Dukungan Sosial	Buruk	33	46,5
	Baik	38	53,5
Hubungan Interpersonal	Buruk	56	78,9
	Baik	15	21,1
Peran	Buruk	33	46,5

	Baik	38	53,5
Perubahan Organisasi	Buruk	31	43,7
	Baik	40	56,3
Faktor Keluarga	Buruk	45	63,4
	Baik	26	36,6

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 71 responden, distribusi responden kategori umur paling besar adalah umur muda < 37,17 tahun sebanyak 39 orang (54,9%). Kemudian distribusi responden kategori masa kerja paling besar adalah responden dengan masa kerja <sup>3</sup> 10 tahun yaitu sebanyak 36 orang (50,7%). Kemudian distribusi tipe kepribadian responden paling besar adalah responden dengan tipe kepribadian B sebanyak 44 orang (62,0%). Kemudian distribusi tingkat pendidikan paling besar adalah responden dengan tingkat Pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 58 orang (81,7%). Kemudian distribusi tuntutan kerja paling besar adalah responden dengan tuntutan kerja buruk sebanyak 43 orang (60,6%). Kemudian distribusi kontrol terhadap pekerjaan paling besar adalah responden dengan control terhadap pekerjaan buruk sebanyak 44 orang (62,0%). Kemudian distribusi dukungan social paling besar adalah responden dengan dukungan sosial baik sebanyak 38 orang (53,5%). Kemudian distribusi hubungan interpersonal paling besar

adalah responden dengan hubungan interpersonal buruk sebanyak 56 orang (78,9%). Kemudian distribusi peran paling besar adalah responden dengan peran baik sebanyak 38 orang (53,5%). Kemudian distribusi perubahan organisasi paling besar adalah responden dengan perubahan organisasi baik sebanyak 40 orang (56,3%). Kemudian distribusi faktor keluarga paling besar adalah responden dengan factor keluarga buruk sebanyak 45 orang (63,4%).

**Tabel 3. Hasil Bivariat Variabel Independen dengan Stres Kerja**

Variabel	Stres Kerja										Total		P Value
	Sangat Berat		Berat		Sedang		Ringan		Tidak Stres				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>Umur</b>													
Dewasa >=37,17 th	4	12,5	6	18,8	7	21,9	6	18,8	9	28,1	32	100	0,707
Muda < 37,17 th	9	23,1	8	20,5	5	12,8	8	20,5	9	23,1	39	100	
<b>Masa Kerja</b>													
>=10 th	4	11,1	7	19,4	8	22,2	7	19,4	10	27,8	36	100	0,483
<10 th	9	25,7	7	20	4	11,4	7	20	8	22,9	35	100	
<b>Tipe Kepribadian</b>													
Tipe A	4	14,8	4	14,8	7	25,9	7	25,9	5	18,5	27	100	0,334
Tipe B	9	20,5	10	22,7	5	11,4	7	15,9	13	29,5	44	100	
<b>Tingkat Pendidikan</b>													
SMA/Sederajat	10	17,2	11	19,0	11	19,0	10	17,2	16	27,6	58	100	0,610
D3/Perguruan Tinggi	3	23,10	3	23,1	1	7,7	4	30,8	2	15,4	13	100	
<b>Tuntutan Pekerjaan</b>													
Buruk	8	18,6	9	20,9	5	11,6	7	16,3	14	32,6	43	100	0,312
Baik	5	17,9	5	17,9	7	25,0	7	25,0	4	14,3	28	100	
<b>Kontrol terhadap Pekerjaan</b>													
Buruk	7	15,9	12	27,3	7	15,9	12	27,3	6	13,6	44	100	0,010
Baik	6	22,2	2	7,4	5	18,5	2	7,4	12	44,4	27	100	
<b>Dukungan Sosial</b>													
Baik	1	3,0	9	27,3	7	21,2	9	27,3	7	21,2	33	100	0,014
Buruk	12	31,6	5	13,2	5	13,2	5	13,2	11	28,9	38	100	
<b>Hubungan Interpersonal</b>													
Buruk	8	14,3	9	16,1	11	19,6	12	21,4	16	28,6	56	100	0,418
Baik	5	33,3	5	33,3	1	6,7	2	13,3	2	13,3	15	100	
<b>Peran</b>													
Buruk	2	6,1	3	9,1	8	24,2	8	24,2	12	36,4	33	100	0,007
Baik	11	28,9	11	28,9	4	10,5	6	15,8	6	15,8	38	100	
<b>Perubahan Organisasi</b>													
Buruk	2	6,5	4	12,9	5	16,1	8	25,8	12	38,7	31	100	0,034
Baik	11	27,5	10	25,0	7	17,5	6	15,0	6	15,0	40	100	
<b>Faktor Keluarga</b>													
Buruk	7	15,6	13	28,9	7	15,6	12	26,7	6	13,3	45	100	0,003
Baik	6	23,1	1	3,8	5	19,2	2	7,7	12	46,2	26	100	

Berdasarkan Tabel 3. Diatas hasil analisis *chi-square* menunjukkan bahwa kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, peran, perubahan organisasi, faktor keluarga memiliki hubungan dengan stres kerja pada pekerja (ABK) kapal pengangkut LNG di PT. X.

## **Pembahasan**

### **Stres Kerja**

Stres kerja didefinisikan sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres yang berhubungan dalam pekerjaan, karakteristik individu, dan stresor di luar pekerjaan<sup>29</sup>. Pada penelitian ini stres kerja diklasifikasikan dalam 5 (lima) kategori yaitu sangat berat, berat, sedang, ringan, tidak stres kerja<sup>30</sup>. Namun pada dasarnya setiap manusia merasakan kondisi stres. Dimana, kondisi stres terdiri dari dua bentuk yaitu stres baik (*eustres*) dan stres buruk (*distress*). Stres baik atau stres positif (*eustress*) merupakan situasi atau kondisi apapun yang menurut individu dapat memotivasi atau memberikan inspirasi. Stres baik biasanya ada dalam kondisi yang dianggap menyenangkan atau tidak menimbulkan ancaman bagi individu. Sedangkan stres buruk atau stres negatif (*distress*) adalah stres yang membuat individu menjadi marah, tegang, bingung,

cemas, merasa bersalah. *Distress* awalnya dapat berupa tantangan (*eustress*) namun kemudian berbalik arah menjadi ancaman, begitu pula sebaliknya *distress* dapat berubah menjadi *eustress* apabila seseorang merasa masalah yang ada bagi dirinya sudah dalam kondisi yang tidak mengancam individu tersebut<sup>24</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan distribusi responden yang mengalami stres kerja sebanyak 53 orang (74,6%) lebih besar daripada responden yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 18 orang (25,4%). Kemudian jumlah responden yang mengalami stres kerja terbagi menjadi 4 (empat) kategori, dengan kategori stres terbanyak pada stres kerja berat dan stres kerja ringan yaitu sebanyak 14 orang (19,7%). Berdasarkan hasil distribusi juga didapatkan keluhan terbesar yang timbul yaitu lebih besar pada gejala perilaku, dibandingkan fisiologi dan psikologi. Pada gejala perilaku berdasarkan rata-rata jawaban responden dari analisis kuesioner yang paling sering dikeluhkan oleh rata-rata responden adalah keluhan terkait kelelahan dan sulit dalam beristirahat, kemudian gejala emosional seperti mudah tersinggung, mudah merasa gelisah dan cemas. Tingkat stres kerja yang dialami oleh responden sebelumnya juga

sesuai dengan hasil studi pendahuluan, dimana pada hasil tersebut menunjukkan lebih banyak responden yang mengalami stres kerja dibanding yang tidak mengalami stres kerja.

### **Umur**

Hubungan antara umur dengan stres memiliki kesamaan dengan hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Namun tidak selamanya umur dengan stres kerja dihubungkan dengan masa kerja. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang sangat berpengaruh dengan umur, terutama yang berhubungan dengan sistem indera dan kekuatan fisik. Biasanya pekerja yang memiliki umur lebih muda memiliki pengelihatan dan pendengaran yang lebih tajam, serta gerakan yang lebih lincah dan daya tahan tubuh yang lebih kuat<sup>31</sup>. Namun, untuk beberapa jenis pekerjaan lain, faktor umur yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman dan pemahaman bekerja lebih banyak. Sehingga pada jenis pekerjaan tertentu umur dapat menjadi kendala dan dapat memicu terjadinya stres<sup>32</sup>.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *pvalue* sebesar 0,707, yang artinya pada  $\alpha = 5\%$  tidak terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa umur tidak

berpengaruh terhadap stres kerja, serta didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim et al yang juga menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja dengan *pvalue*  $> 0,05$ <sup>33</sup>. Tidak berhubungannya umur dengan stres kerja dimungkinkan karena dalam penelitian ini distribusi antara kategori umur dewasa dengan muda jumlahnya tidak signifikan berbeda, kemudian rata-rata umur pekerja (ABK) kapal pengangkut LNG pada PT. X diketahui yaitu 37 tahun. Menurut Effendy usia ini termasuk usia dewasa penuh (*middle years*), sehingga pada umur dewasa umumnya secara kognitif individu sudah mampu berpikir reflektif, yaitu menggunakan pertimbangan mendalam, serta pada umur tersebut individu sudah dapat berpikir secara formal dimana mereka sudah memiliki kemampuan untuk menghadapi ketidakpastian, kontradiksi, ketidak konsistenan, ketidaksempurnaan terhadap suatu kondisi dalam pekerjaan<sup>34</sup>.

### **Masa Kerja**

Masa kerja dalam penelitian ini adalah waktu mulai dari pekerja dinyatakan bekerja di kapal sebagai ABK di PT. X, dalam jangka waktu tahun. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja

adalah responden dengan masa kerja < 10 tahun dengan proporsi terbesar mengalami stres kerja sangat berat. Dan responden yang paling banyak tidak mengalami stres kerja adalah responden dengan masa kerja  $\geq$  10 tahun. Hal tersebut menjelaskan bahwa pekerja dengan masa kerja lebih lama, lebih memiliki pengalaman yang luas, kematangan berpikir, dan bersikap sehingga dapat bertindak lebih bijaksana. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin tinggi pengalamannya di tempat kerja sehingga semakin tinggi pula kepuasan kerjanya dan memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai situasi pekerjaan serta lebih mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan di sekitarnya.

Berdasarkan hasil uji bivariat diperoleh nilai *pvalue* sebesar 0,483 artinya pada  $\alpha = 5\%$  tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja (tabel 5.14). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Purwono yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat stres pekerja. Tidak berhubungannya masa kerja dengan stres kerja dimungkinkan karena dalam penelitian ini distribusi antara kategori masa kerja  $\geq$  10 tahun dengan < 10 tahun jumlahnya tidak signifikan berbeda<sup>35</sup>.

## Tipe Kepribadian

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan tipe kepribadian B. Dan responden yang paling banyak tidak mengalami stres kerja adalah responden dengan tipe kepribadian B. hal ini dapat terjadi dikarenakan dalam penelitian ini, proporsi jumlah responden dengan tipe kepribadian B lebih banyak dibandingkan tipe kepribadian A. Hakikatnya tipe kepribadian A adalah sebagai sumber stres bagi pekerja. Karena dalam organisasi, pekerja dengan kepribadian tipe A cenderung memiliki daya saing dan agresivitas, sifat kritis yang tinggi<sup>36</sup>. Selain itu, individu dengan kepribadian tipe ini cenderung lebih mudah marah sehingga cenderung mengalami permusuhan dengan lingkungan di sekitarnya<sup>37</sup>.

Kemudian dalam hasil uji bivariat, tipe kepribadian menunjukkan *Pvalue* sebesar 0,334 yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara tipe kepribadian dengan stres kerja. Tidak adanya hubungan antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada penelitian ini dimungkinkan karena hasil distribusi pekerja yang memiliki kepribadian tipe A lebih sedikit yaitu sejumlah 27 orang (38%) dibanding dengan

kepribadian tipe B sejumlah 44 orang (62%). Berdasarkan teori Jenkins, et al (1974), diketahui bahwa tipe kepribadian A adalah tipe kepribadian yang dapat memicu timbulnya stres kerja<sup>36</sup>. Sedangkan dalam penelitian ini, terbukti bahwa pekerja (ABK) cenderung mayoritas berkepribadian B, dimana diketahui kepribadian B termasuk individu dengan karakter santai (*easy going*), bebas, dan cenderung memiliki daya saing serta sikap kritis yang rendah, dan toleran terhadap hal-hal yang bersifat '*non-compliance*'<sup>38</sup>. Sehingga hal tersebut dimungkinkan menyebabkan tidak adanya hubungan diantara kedua variabel.

### **Tingkat Pendidikan**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan tingkat Pendidikan SMA/Sederajat dengan proporsi terbesar mengalami stres kerja berat dan sedang. Menurut teori sebelumnya, Tingkat pendidikan akan menentukan tingkat stres seseorang. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas dibandingkan seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Namun dalam penelitian ini proporsi responden dengan tingkat

Pendidikan SMA/Sederajat distribusi jumlahnya tidak sebanding rata dengan proporsi responden dengan tingkat Pendidikan perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *officer* di PT. X, hal ini dapat disebabkan karena pekerja (ABK) pada dasarnya jarang yang menempuh jalur Pendidikan formal hingga perguruan tinggi, namun lebih banyak menambah ilmu pengetahuannya melalui sertifikasi-sertifikasi kejuruan pelayaran, seperti ijazah ANT dasar, *Basic Safety Training* (BST), *Survival Craft & Rescue Boats* (SCRB), *Oil Tanker Training* (OT), dll. Sehingga banyak dari pekerja (ABK) lebih memilih mengambil studi informal untuk mendapatkan sertifikat - sertifikat pendukung dalam berlayar tersebut dibandingkan sekolah formal yang setaraf perguruan tinggi.

Kemudian dalam hasil uji bivariat, tingkat pendidikan menunjukkan *Pvalue* sebesar 0,610 yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara tingkat Pendidikan dengan stres kerja. Tidak adanya hubungan tersebut, bisa disebabkan karena pada pekerja (ABK) kapal pengangkut LNG pada PT. X tingkat Pendidikan tidak hanya diukur berdasarkan Pendidikan formal, namun juga Pendidikan informal seperti

keterampilan – keterampilan yang tersertifikasi. Sehingga belum tentu responden dengan tingkat pengetahuan perguruan tinggi lebih mudah mengalami stres kerja dibanding tingkat Pendidikan SMA/Sederajat

### **Tuntutan Pekerjaan**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan tuntutan kerja buruk dengan proporsi terbesar mengalami stres kerja berat. Dan responden yang paling banyak tidak mengalami stres kerja adalah responden dengan tuntutan kerja buruk. Dalam penelitian ini, proporsi jumlah responden dengan tuntutan kerja buruk lebih banyak dibandingkan tuntutan kerja baik.

Namun, umumnya sesuai dengan teori sebelumnya, dimana menunjukkan tidak adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Berdasarkan penjelasan dari pekerja HSSE PT. X, tidak terdapatnya hubungan antara tuntutan kerja dan stres kerja ini dapat disebabkan karena pekerja (ABK) sudah memiliki keahlian yang cukup terhadap tupoksi kerja masing-masing, sehingga pekerja (ABK) yang bersangkutan sudah cukup terlatih dengan keadaan dilapangan. Apabila ada kerusakan diluar dari keahlian pekerja (ABK) diatas kapal

tersebut, perusahaan berdasarkan laporan dari Nahkoda Kapal akan mengirimkan personil (*engineer*) eksternal untuk memperbaiki kendala yang ada diatas kapal saat kapal sedang bongkar - muat (berada di *port*). Sehingga hal tersebut dimungkinkan mengurangi tuntutan kerja pada pekerja (ABK) kapal pengangkut LNG pada PT. X.

### **Kontrol terhadap Pekerjaan**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan kontrol terhadap pekerjaan buruk dengan proporsi terbesar mengalami stres kerja berat dan ringan. Dan responden yang paling banyak tidak mengalami stres kerja adalah responden dengan kontrol terhadap pekerjaan baik.

Kemudian dalam hasil uji bivariat, kontrol terhadap pekerjaan menunjukan *Pvalue* sebesar 0,010 yang menunjukkan adanya hubungan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang membuktikan bahwa kontrol terhadap pekerjaan berhubungan secara signifikan dengan stres kerja dengan *pvalue* < 0,001<sup>39</sup>. Sesuai dengan teori bahwa kurangnya kontrol atas kehidupan dalam bekerja adalah salah satu penyebab paling umum terjadinya stres pekerja yang dapat menyebabkan

ketidakpuasan, keterasingan dan kinerja yang buruk. Kemudian menurut penelitian menunjukkan pekerja yang memiliki kemampuan kontrol kerja kurang maka memiliki risiko 4 (empat) kali lebih besar terkena serangan jantung dibanding pekerja yang memiliki kontrol lebih besar terhadap pekerjaannya<sup>40</sup>.

Adanya hubungan antara kurangnya kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja pada penelitian ini mungkin dapat disebabkan karena pekerjaan sebagai anak buah kapal (ABK) adalah pekerjaan yang memiliki risiko sehingga menurut pemaparan dari staff operasional PT. X bahwa pekerjaan tiap ABK sudah memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) baku yang mengatur wewenang dan aturan dalam tiap pekerjaan, dan apabila terjadi suatu kondisi diluar dari kondisi normal, pekerja tidak diperkenankan mengambil keputusan sebelum melaporkan kepada atasan dalam hal ini adalah *Chief Officer*/Mualim I/II/III/Nahkoda. Jika dalam suatu pekerjaan terdapat masalah, pekerja harus berkoordinasi terlebih dahulu masalah yang dihadapinya kemudian keputusan akan diberikan oleh atasan berdasarkan arahan langsung dari Nahkoda, oleh sebab itu pekerja tidak memiliki wewenang dalam mengontrol pekerjaan mereka sendiri, jika

terjadi hal diluar dari keadaan normal.

### **Dukungan Sosial**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja dan yang tidak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan dukungan sosial baik. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan jumlah distribusi data kategori dukungan sosial baik lebih banyak dibandingkan kategori buruk. Hal tersebut pula didukung dengan hasil analisis data kuesioner yang menyatakan bahwa 12 responden (31,6%) pada kategori dukungan sosial baik dan tingkat stres tinggi berada dalam kategori buruk di variabel independen lainnya yaitu perubahan organisasi, serta faktor keluarga. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kombinasi antara sumber- sumber stres yang berhubungan baik dalam pekerjaan, karakteristik individu, dan stresor di luar pekerjaan<sup>29</sup>. Kemudian faktor penyebab terjadinya stres merupakan bagian yang terintegrasi, kompleks dan bervariasi dalam kehidupan manusia sehingga terdapat kesulitan dalam mengidentifikasi secara pasti faktor apa yang paling mendasari stres sesungguhnya. Namun, menurut teori yang sebelumnya dibahas, dukungan yang diberikan secara konsisten mampu

meningkatkan kesehatan psikis seseorang serta mencegah terjadinya kondisi stres<sup>41</sup>. Kemudian dukungan yang positif mampu mengurangi kecemasan, dimana kecemasan merupakan salah satu faktor timbulnya stres kerja<sup>42</sup>.

Kemudian dalam hasil uji bivariat, menunjukkan *Pvalue* sebesar 0,014 yang menunjukkan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Almasitoh<sup>43</sup> yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja *pvalue* < 0,05. Kurangnya dukungan sosial pada pekerja (ABK) kapal pengangkut LNG pada PT. X dalam penelitian ini dimungkinkan karena setiap pekerja memiliki peluang mengenal satu sama lain masing-masing pekerja hanya 6 (enam) bulan, sehingga kedekatan interaksi pada pekerja berada pada kategori yang cukup singkat. Dimana, dukungan sosial ini dapat membuat para pekerja merasa lebih diperhatikan, tenang, serta menimbulkan rasa percaya diri dalam satu kelompok tertentu.

### **Hubungan Interpersonal**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan hubungan

interpersonal buruk dengan proporsi terbesar pada kategori stres kerja ringan. Dan responden yang paling banyak tidak mengalami stres kerja adalah responden dengan hubungan interpersonal buruk. hal tersebut dapat terjadi dikarenakan, jumlah distribusi kategori hubungan interpersonal buruk lebih banyak dibandingkan hubungan interpersonal baik.

Kemudian dalam hasil uji bivariat, hubungan interpersonal menunjukkan *Pvalue* sebesar 0,148 yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori penelitian yang dilakukan oleh Kerr dimana dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja dengan *pvalue* < 0,001<sup>39</sup>.

Berdasarkan penjelasan dari salah satu pekerja HSSE PT.X, tidak adanya hubungan antara hubungan interpersonal terhadap stres kerja dapat terjadi karena adanya sistem perusahaan terkait rotasi kerja per periode, pekerja (ABK) pada dasarnya sudah berpengalaman untuk berinteraksi dan beradaptasi secara baik (saling menghormati dan menghargai) dengan sesama rekan kerja baru setiap periodenya. Namun berdasarkan hasil

wawancara bersama salah satu pekerja (ABK) Kapal LNG B, hal tersebut kembali lagi terhadap masing-masing karakter seseorang, tidak menutup kemungkinan bahwa ada beberapa pekerja (ABK) baru yang mendapat kesulitan dalam berhubungan interpersonal.

### **Peran**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan peran baik. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan jumlah distribusi data kategori peran baik lebih banyak dibandingkan kategori buruk. Hal tersebut pula didukung dengan hasil analisis data kuesioner yang menyatakan bahwa 11 responden (28,9%) dengan kategori peran baik namun memiliki tingkat stres tinggi berada dalam kategori buruk pada variabel independen lainnya yaitu tipe kepribadian, tingkat Pendidikan, serta faktor keluarga. Hal tersebut sesuai dengan teori Greenberg yang menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kombinasi antara sumber-sumber stres yang berhubungan baik dalam pekerjaan, karakteristik individu, dan stresor di luar pekerjaan<sup>29</sup>.

Peran yang buruk/konflik dalam peran tersebut dapat terjadi akibat pertentangan antara tugas-tugas yang harus individu

selesaikan dan tanggung jawab yang ia miliki, kemudian tugas yang ia harus lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, serta tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan/bahawan/rekan yang dinilai penting bagi dirinya yang secara keseluruhan menimbulkan perasaan tertekan yang disebut dengan stres kerja<sup>32</sup>.

Namun dalam hasil uji bivariat, peran menunjukan *Pvalue* sebesar 0,007 yang menunjukkan adanya hubungan antara peran dengan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif antara peran dengan stres kerja. Berdasarkan penjelasan pekerja HSSE PT. X adanya hubungan antara peran dengan stres kerja kemungkinan ditimbulkan karena perubahan rotasi kerja dalam tiap periode, dimana pekerja dalam rotasi ini dapat ditempatkan di jenis kapal yang sama atau berbeda sehingga butuh penyesuaian terlebih dahulu ketika memasuki periode baru dengan keadaan kapal berbeda. Dalam hal ini dimungkinkan terjadi kurang pahaman pada peran baru yang dijalankan masing-masing pekerja, terutama bagi pekerja (ABK) yang baru pertama kali bekerja dikapal jenis pengangkut LNG dengan tingkat aturan dan keselamatan yang

lebih ketat dibandingkan kapal tanker jenis lainnya.

### **Perubahan Organisasi**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan perubahan organisasi baik. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan jumlah distribusi data kategori dukungan sosial baik lebih banyak dibandingkan kategori buruk. Hal tersebut pula didukung dengan hasil analisis data kuesioner yang menyatakan bahwa 11 responden (27,5%) dengan kategori perubahan organisasi baik namun tingkat stres tinggi berada dalam kategori buruk di variabel independen lainnya yaitu umur, tingkat pendidikan, hubungan interpersonal. Hal tersebut sesuai dengan teori Greenberg yang menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kombinasi antara sumber-sumber stres yang berhubungan baik dalam pekerjaan, karakteristik individu, dan stresor di luar pekerjaan. Perubahan organisasi yang buruk dapat terjadi jika dalam setiap perubahan organisasi tidak dikomunikasikan terlebih dahulu kepada tiap pekerja sehingga meningkatkan kekhawatiran, maupun ketegangan bagi pekerja yang menyebabkan kondisi stres kerja.

Kemudian dalam hasil uji bivariat,

perubahan organisasi menunjukkan *Pvalue* sebesar 0,034 yang menunjukkan adanya hubungan antara perubahan organisasi dengan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kerr yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perubahan dalam organisasi dan stres kerja dengan *pvalue* < 0,001<sup>39</sup>.

Berdasarkan penjelasan pekerja HSSE PT. X adanya hubungan tersebut dimungkinkan karena perubahan organisasi dalam konteks ini umumnya sering terjadi saat berlayar. Dalam berlayar (*on board*) seluruh pekerja (ABK) dapat menghadapi berbagai tantangan dan masalah yang berbeda dan tidak terduga setiap waktunya, dimana hal tersebut dapat berawal dari cuaca yang buruk, keadaan gelombang, muatan, maupun mesin (*engine*). Dalam hal ini pekerja dituntut sebisa mungkin untuk cepat beradaptasi dalam setiap tindakan yang diberikan dan di perintahkan oleh Nahkoda/ manajer/ *staff* ahli kelautan yang lebih paham akan kondisi-kondisi tersebut, sehingga adanya peluang untuk terjadinya perubahan-perubahan yang belum terdeteksi tersebut cukup besar terjadi. Namun hal tersebut sebenarnya sudah dilakukan penanggulangan yaitu dengan adanya *briefing* secara rutin dan alat komunikasi antar pekerja yang cukup memadai didalam

kapal.

### **Faktor Keluarga**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang banyak mengalami keluhan stres kerja adalah responden dengan faktor keluarga buruk dengan proporsi terbesar mengalami stres kerja berat. Dan responden yang paling banyak tidak mengalami stres kerja adalah responden dengan faktor keluarga baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Murtiningrum, diketahui bahwa konflik pekerjaan - keluarga berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja dengan nilai korelasi 0,533 dimana semakin besar konflik pekerjaan - keluarga maka akan semakin meningkatkan stres kerja<sup>44</sup>.

Kemudian dalam hasil uji bivariat, faktor keluarga menunjukkan *Pvalue* sebesar 0,003 yang menunjukkan adanya hubungan antara faktor keluarga dengan stres kerja. Adanya hubungan antara faktor keluarga dengan stres kerja pada penelitian ini dimungkinkan karena pekerja (ABK) berada dalam kondisi terisolasi jauh dari keluarga serta pasangan selama kurun waktu 6 (enam) bulan. Dalam kurun waktu tersebut terdapat banyak kemungkinan yang dapat terjadi dalam kehidupan keluarga (internal) pekerja, misalnya terdapat anggota keluarga yang sakit/kritis/meninggal, konflik personal

antar keluarga, dll. Hal tersebut dapat memicu terjadinya stres pada pekerja di atas kapal, dimana hal tersebut terkadang didukung dengan minimnya akses untuk berkomunikasi saat cuaca buruk dilaut.

Namun berdasarkan laporan pekerja HSSE PT. X hal tersebut sebenarnya sudah ditanggulangi oleh perusahaan, seperti adanya cuti/izin turun kapal ketika ada salah satu anggota keluarga terdekat dalam kondisi kritis/meninggal serta adanya fasilitas seperti penjemputan di FSRU terdekat yang telah difasilitasi oleh pihak perusahaan.

### **Kesimpulan**

Proporsi responden yang memiliki keluhan stres kerja sebanyak 53 orang (74,6%) dengan keluhan stres kerja yang paling banyak dikeluhkan oleh pekerja adalah kategori stres kerja berat dan stres kerja ringan sebanyak 14 orang (19,7%). Hal tersebut lebih besar dibandingkan dengan responden yang tidak memiliki keluhan stres kerja sebanyak 18 orang (25,4%).

Kemudian berdasarkan analisis univariat mendapatkan hasil responden mayoritas berada pada kategori umur muda sejumlah 39 orang (54,9%), responden mayoritas berada pada masa kerja  $\geq 10$  tahun

sejumlah 36 orang (50,7%), responden mayoritas memiliki tipe kepribadian B sejumlah 44 orang (62%), responden mayoritas memiliki tingkat Pendidikan SMA/ sederajat sejumlah 58 orang (81,7%), responden mayoritas memiliki tuntutan pekerjaan buruk sejumlah 43 orang (60,6%) Kontrol terhadap pekerjaan, responden mayoritas memiliki kontrol terhadap pekerjaan buruk sejumlah 44 orang (62,0%), responden mayoritas memiliki dukungan sosial baik sejumlah 38 orang (53,5%), responden mayoritas memiliki hubungan interpersonal buruk sejumlah 56 orang (78,9%), responden mayoritas memiliki peran baik sejumlah 38 orang (53,5%), responden mayoritas memiliki perubahan organisasi baik sejumlah 40 orang (56,3%), responden mayoritas memiliki faktor keluarga buruk sejumlah 45 orang (63,4%). Kemudian diketahui tidak terdapat hubungan antara umur, masa kerja, tipe kepribadian, tingkat Pendidikan, tuntutan pekerjaan, hubungan interpersonal, dengan stres kerja pada pekerja (ABK) kapal pengangkut LNG pada PT. X tahun 2018. Terdapat hubungan kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, peran, perubahan organisasi, faktor keluarga dengan stres kerja pada pekerja (ABK) apal

pengangkut LNG pada PT. X dengan nilai  $Pvalue < 0,05$

### **Saran**

Perusahaan dapat melaksanakan acara wajib untuk pendekatan antar pekerja yaitu *capacity building* sebelum kapal berlayar.

1. Perusahaan/manajemen dapat menciptakan sebuah layanan konseling untuk pekerja (ABK) melalui layanan berbasis *call centre*, sebagai sarana penyalur keluhan terkait permasalahan sosial diatas kapal.
2. Perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan kegiatan olahraga/meditasi (contoh yoga/berenang bersama, ataupun pengajian bersama) yang dilaksanakan setiap minggunya.
3. Pekerja dapat terbuka dan mengkomunikasikan kendala-kendala yang ditemui dilapangan yang dapat mempengaruhi kesehatan (fisik maupun mental) agar dapat dicarikan solusi dari permasalahan tersebut pada layanan konseling yang akan disediakan perusahaan.
4. Masing-masing pekerja (ABK) dapat ikut berpartisipasi aktif dalam melakukan kegiatan rutin terkait meditasi/pendekatan diri

## DAFTAR PUSTAKA

1. Bhina P. Bagaimana Behavioural Safety mengurangi angka kecelakaan kerja. 2007.
2. Suma'mur. Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. In: Pertama. Jakarta: CV. Haji Mas Agung; 1996.
3. Lindström R, Bylund PO, Eriksson A. Accidental deaths caused by electricity in Sweden, 1975-2000. *J Forensic Sci.* 2006;51(6):1383–8.
4. Loomis D, Dufort V, Kleckner RC, Savitz DA. Fatal Occupational Injuries Among Electric Power Company Workers Dana. *Am J Ind Med.* 1999;35:302–9.
5. BPJS Ketenagakerjaan. Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp1,2 Triliun. 2019.
6. Kementerian Ketenagakerjaan. Kasus Kecelakaan Kerja Terbaru. 2019.
7. Fauzi A. Hubungan Karakteristik pekerja dengan perilaku berbahaya pada pekerja las listrik di Kelurahan Padang Bulan Selayang II Kecamatan Medan Selayang Tahun 2017. *Fak Kesehat Masy Univ Sumatera Utara.* 2018;2–96.
8. Ramadhany FA, Pristya TY. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Selamat (Unsafe Act) pada Pekerja di Bagian Produksi PT Lestari Banten Energi. *J Ilm Kesehat Masy.* 2019;11:199–205.
9. Notoatmodjo S. Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
10. Pertiwi IS. Faktor – faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman (unsafe action) pada pekerja lapangan di pt.telkom akses kota padang tahun 2019. 2019;
11. Kusuma IJ. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja PT Bitratex Industries Semarang. Universitas Diponegoro Semarang; 2011.
12. Afiyati AN. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) Pada Pekerja Proyek Hotel X Di Kota Semarang Tahun 2014. 2014;
13. Jesica Sangaji, Siswi Jayanti DL. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Bagian Lambung Galangan Kapal Pt X. *J Kesehat Masy.* 2018;6(5):563–71.
14. Minarti ST. Gambaran Faktor Perilaku Tidak Aman pada Pekerja PT. Krakatau Engineering Area Cook Over Plant (COP) Proyek Blast Furnace PT. Krakatau Steel (Persero), Tbk Tahun 2015. 2015.
15. Novianus C. Hubungan Karakteristik, Ketersediaan Fasilitas dan Pengawasan dengan

- Tindakan Tidak Aman pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Jakarta Timur. *ARKESMAS (Arsip Kesehat Masyarakat)*. 2019;4(1):118–24.
16. Rika artatik, Bina Kurniawan RSW. Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) (Studi pada Pekerja Percetakan di PT. Pura Barutama Kudus). 2017;1494–9.
  17. Hellyanti P. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Di Departemen Utility and Operation, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills Tahun 2009. Universitas Indonesia; 2009.
  18. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. 2009.
  19. WHO. GLOBAL STATUS REPORT ON ROAD SAFETY 2018. Geneva; 2018.
  20. Ambarwati L, Sulistio H, Negara GH, Hariadi Z, Sipil JT, Teknik F, et al. Karakteristik dan peluang kecelakaan pada mobil pribadi di wilayah perkotaan (. 2010;4(2).
  21. Prima DW, Kurniawan B, Ekawati. FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN TERHADAP PERILAKU SAFETY RIDING PADA MAHASISWA. 2015;3(April):370–81.
  22. Kortum E, Leka S, Cox T. Understanding the perception of occupational psychosocial risk factors in developing countries: setting priorities for action. In: *Occupational Health Psychology - European Perspectives on Research, Education & Practice*. 2008.
  23. Perhubungan K. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 22 TAHUN 2009 TENTANG LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN DENGAN. *J Hum Dev*. 2009;
  24. National Institute for Occupational. *STRESS...at work*. Safety And Health. 1999.
  25. Sari N. FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES AKIBAT KERJA PADA TENAGA KERJA PERKEBUNAN PT. MEGASAWINDO PERKASA KABUPATEN BUNGO TAHUN 2016. *Fak Kesehat Masy Univ ANDALAS*. 2016;
  26. Carter T. Working at sea and psychosocial health problems. Report of an International Maritime Health Association. *Travel Med Infect Dis*. 2005;
  27. Jezewska M, Leszczyńska I, Jaremin B. Work-related stress at sea self estimation by maritime students and officers. *Int Marit Health*. 2006;
  28. Bubbico R, Di Cave S, Mazzarotta B. Preliminary risk analysis for LNG tankers

- approaching a maritime terminal. *J Loss Prev Process Ind.* 2009;
29. Greenberg J. *Comprehensive Stress Management*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.; 2002.
  30. Lovibond SH, Lovibond PF. *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Psychology Foundation of Australia. 1995.
  31. Bickford M. *Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions*. Can Ment Heal Assoc Newfoundl Labrador Div. 2005;
  32. Munandar A. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press; 2008.
  33. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT . *Maruki Internasional Indonesia Makassar. Al-Sihah Public Heal Sci J.* 2016;
  34. Effendy. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. Komunikasi dalam sebuah organisasi*. 1990.
  35. Sarwono S, Purwono P. HUBUNGAN MASA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PU STAKAWAN PERPUS TAKAAN UNIVERSITAS GAD JAH MADA YOGYAKARTA. *Berk Ilmu Perpust dan Inf.* 2015;
  36. BEEHR TA, NEWMAN JE. JOB STRESS, EMPLOYEE HEALTH, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: A FACET ANALYSIS, MODEL, AND LITERATURE REVIEW. *Pers Psychol.* 1978;
  37. McLeod, S. *Type A Personality*. *Simplypsychology*; 2011.
  38. Widayarni M. N. *Seri Psikologi Populer: Kunci Pengembangan Diri*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo; 2009.
  39. Kerr R, McHugh M, McCrory M. HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occup Med (Chic Ill)*. 2009;
  40. O'Rourke, J., Collins S. *Managing Conflict and Workplace Relationship*. 2009.
  41. Norris, F.H., Kaniasty K. Received and Perceived Social Support in Time of Stress: A Test of The Social Deterioration Difference of Model. *J Personal Soc Support.* 1996;498–511.
  42. Garmenzy, M., Rutter M. *Stress Coping and Development in Children*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc; 1983.
  43. Almasitoh UH. STRES KERJA DITINJAU DARI KONFLIK PERAN GANDA DAN

DUKUNGAN SOSIAL PADA PERAWAT. Psikoislamika J Psikol dan Psikol Islam. 2011;

44. Afina Murtiningrum. Analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Anal pengaruh konflik Pekerj keluarga terhadap Stress kerja dengan dukungan Sos sebagai Var moderasi. 2005;