



**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KEJADIAN STRES KERJA PADA PENGEMUDI TAKSI
NEW ATLAS SEMARANG TAHUN 2015**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:

GALUH DWI ASTUTI

6411411232

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2015

ABSTRAK

Galuh Dwi Astuti

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015

VI + 67 halaman + 10 tabel + 2 gambar + 14 lampiran

Stres yang dialami dalam dunia kerja sering disebut dengan stres kerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang Tahun 2015.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *survey analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi taksi New Atlas Semarang. Sampel penelitian berjumlah 44 pengemudi taksi yang diambil menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dan lembar observasi.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa variabel yang berhubungan dengan stres kerja adalah umur ($p\ value=0,016$), masa kerja ($p\ value=0,005$) dan upah/pendapatan ($p\ value=0,016$), variabel yang tidak berhubungan dengan stres kerja yaitu hubungan kerja ($p\ value=0,145$).

Saran bagi peneliti selanjutnya supaya dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan jenis desain penelitian yang berbeda mengenai faktor-faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja, misalnya variabel pola kepemimpinan/manajerial.

Kata Kunci : Masa Kerja, Umur, Upah/pendapatan, Stres Kerja

Kepustakaan : 35 (2003-2014)

ABSTRACT

Galuh Dwi Astuti

Associated Factors with Work Stress on the New Atlas Taxi drivers Semarang 2015

VI + 67 pages + 10 table + 2 image + 14 attachments

The stress experienced in the world of work is often referred to job stress. A person can be categorized as experiencing job stress when the stress experienced by involving also the organization of the company where the person concerned worked. The purpose of this study was to determine the factors associated with the incidence of work stress on the driver's cab New Atlas Semarang Year 2015.

This type of research is a kind of analytic survey research with cross sectional approach. The population in this study is a taxi driver New Atlas Semarang. These samples included 44 taxi drivers were taken using simple random sampling technique. This research instruments such as questionnaires and observation sheets.

The result showed that the variables associated with work stress were age (p value = 0.016), age (p value = 0.005) and wages / earnings (p value = 0.016), a variable that is not related to job stress that the employment relationship (p value = 0.145).

Suggestions for further research in order to carry out further studies with different types of research designs on other factors related to work stress, for example, a variable pattern of leadership / managerial.

Keywords : Work Period, Age, Wage /income, Job Stress

Literature : 35 (2003-2014)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam daftar pustaka.

Semarang, 07 Desember 2015

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'D' followed by a series of loops and a horizontal line extending to the right.

Peneliti

PENGESAHAN


Telah dipertahankan dihadapan panitia ujian skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Skripsi atas nama Galuh Dwi Astuti, NIM: 6411411232, dengan judul "Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015".


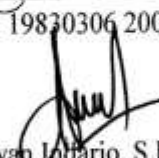
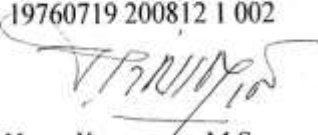
Pada Hari : Senin
Tanggal : 7 Desember 2015

Panitia Ujian:


Ketua Panitia,

Prof. Dr. Tandiyō Rahayu, M.Pd.
NIP. 19610320 198403 2 001

Sekretaris,

Irwan Budiono, S.KM, M.Kes (Epid)
NIP. 19751217 200501 1 003

	Dewan Penguji	Tanggal Persetujuan
Ketua Penguji,	 1. <u>Evi Widowati, S.KM, M.Kes</u> NIP. 19830306 200812 2 003	<u>5 / 1</u> 2016
Anggota Penguji,	 2. <u>Sofwan Indarjo, S.KM, M.Kes</u> NIP. 19760719 200812 1 002	<u>12 / 1</u> 2016
Anggota Penguji (Pembimbing)	 3. <u>Drs. Herry Koesyanto, M.S.</u> NIP. 19580122 198601 1 001	<u>13 / 01</u> 2016

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- No sweet without sweat
- Ketika menghadapi hujan, ada dua pilihan : diam dan menghindari hujan atau belajar menari di tengah hujan – Hitam Putih.

PERSEMBAHAN :

- Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya
- Ayah dan Ibu tercinta atas doa, pengertian, dukungan dan kasih sayang yang tak pernah henti
- Mas Galih serta adik-adikku tersayang, Dimas dan Azizah, atas kasih sayang dan motivasinya
- Teman-teman IKM '11 atas semangat kebersamaan kita
- Almamaterku yang telah membekaliku dengan ilmu yang bermanfaat
- Teman-teman satu kost yang telah berbagi suka duka bersama

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat-Nya dan berkat bimbingan Bapak dan Ibu Dosen, sehingga skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015” dapat terselesaikan. Penyelesaian skripsi ini dimaksudkan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang. Perlu disadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati disampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

- 1) Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Dr. H. Harry Pramono, M. Si., atas ijin penelitian.
- 2) Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Irwan Budiono, S.KM, M.Kes., atas persetujuan penelitian.
- 3) Dosen pembimbing, Drs. Herry Koesyanto, M.S., atas bimbingan, arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
- 4) Penguji I, Evi Widowati, S.KM., M.Kes., atas bimbingan, pengarahan, dan masukan dalam menyusun skripsi ini
- 5) Penguji II, Sofwan Indarjo, S.KM., M.Kes., atas bimbingan, pengarahan, dan masukan dalam menyusun skripsi ini.

- 6) Bapak dan Ibu dosen Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, atas ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan.
- 7) Staf Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Bapak Sungatno, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
- 8) Kepala Operasional Taksi New Atlas Semarang, atas ijin pengambilan data dan penelitian.
- 9) Para pengemudi Taksi New Atlas Semarang, atas partisipasi dan kesediaannya sebagai responden penelitian.
- 10) Bapak Sugino dan Ibu Sri Tuti, Mas Galih serta adik-adikku Dimas dan Azizah, atas doa, dukungan dan kasih sayang yang tak pernah henti.
- 11) Sahabat-sahabatku, Afif Wilis, Niken, Ayu, Rara, Deviana, Vivin, yang telah memberi motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 12) Teman-teman Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat angkatan 2011 atas bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
- 13) Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal baik dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, Desember 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Keaslian Penelitian.....	8
1.6 Perbedaan Keaslian Penelitian	9
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Definisi Stress	11

2.1.2 Stress Kerja	13
2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja	15
2.1.4 Akibat Stress Kerja	25
2.1.5 Pengukuran Stress Kerja	27
2.1.7 Mengatasi Stress Kerja	27
2.1.9 Pengemudi.....	28
2.2 Kerangka Teori	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Kerangka Konsep.....	31
3.2 Hipotesis Penelitian	32
3.2.1 Hipotesis Mayor.....	32
3.2.2 Hipotesis Minor	32
3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian	33
3.4 Variabel Penelitian.....	33
3.4.1 Variabel Bebas	33
3.4.2 Variabel Terikat	34
3.4.3 Variabel Pengganggu	34
3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	35
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.6.1 Populasi.....	35
3.6.2 Sampel.....	36
3.6.3 Besar Sampel	36
3.7 Sumber Data Penelitian.....	37

3.7.1 Data Primer	37
3.7.2 Data Sekunder	37
3.8 Instrumen Penelitian	38
3.8.1 Kuesioner	38
3.8.2 Uji Validitas	38
3.8.3 Uji Reliabilitas	40
3.9 Teknik Pengambilan Data.....	41
3.9.1 Observasi.....	41
3.9.2 Wawancara.....	41
3.9.3 Dokumentasi	42
3.10 Prosedur Penelitian	42
3.11 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	43
3.11.1 Teknik Pengolahan Data	43
3.11.2 Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	46
4.1 Deskripsi Data.....	46
4.1.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian	46
4.2 Analisis Univariat	46
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Upah/Pendapatan.....	48
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Hubungan Kerja	48
4.2.5 Tingkat Stres Kerja Responden.....	49

4.3 Analisis Bivariat.....	49
4.3.1 Uji Hubungan Antara Umur dengan Stres Kerja	50
4.3.2 Uji Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres Kerja.....	51
4.3.3 Uji Hubungan Antara Upah/Pendapatan dengan Stres Kerja	52
4.3.4 Uji Hubungan Antara Hubungan Kerja dengan Stres Kerja.....	53
4.4 Ringkasan Hasil Analisis Bivariat	55
BAB V PEMBAHASAN	56
5.1 Pembahasan.....	56
5.1.1 Hubungan Antara Umur dengan Kejadian Stres Kerja.....	56
5.1.2 Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kejadian Stres Kerja.....	57
5.1.3 Hubungan Antara Upah/Pendapatan dengan Kejadian Stres Kerja.....	59
5.1.4 Hubungan Antara Hubungan Kerja dengan Kejadian Stres Kerja.....	60
5.2 Kelemahan Penelitian	63
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	64
6.1 Simpulan	64
6.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian	8
Tabel 1.2 Perbedaan Keaslian Penelitian.....	9
Tabel 2.1 Klasifikasi tingkat risiko stres akibat kerja berdasarkan total skor individu	14
Tabel 2.2 <i>Shift</i> kerja dan efektivitas gangguan	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	35
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Upah/pendapatan	47
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hubungan Kerja.....	47
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Kerja.....	48
Tabel 4.6 Hubungan Antara Umur Dengan Stres Kerja	49
Tabel 4.7 Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja	50
Tabel 4.8 Hubungan Antara Upah/pendapatan Dengan Stres Kerja.....	51
Tabel 4.9 Hubungan Antara Hubungan Kerja Dengan Stres Kerja	52
Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Analisis Bivariat	54

DAFTAR GAMBAR

2.2 Kerangka Teori	30
3.1 Kerangka Konsep.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan Pembimbing	68
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian	69
Lampiran 3. Rekomendasi Penelitian dari Kesbangpol Kota Semarang	70
Lampiran 4. Surat Permohonan Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
Lampiran 5. SK telah melaksanakan penelitian dari New Atlas Taksi.....	73
Lampiran 6. <i>Ethnical Clearance</i>	74
Lampiran 7. Penjelasan kepada calon subyek.....	75
Lampiran 8. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 9 Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	83
Lampiran 10. Hasil Analisis Univariat	87
Lampiran 11. Hasil Analisis Bivariat.....	90
Lampiran 12. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas.....	94
Lampiran 13. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	96
Lampiran 14. Dokumentasi Penelitian.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres merupakan pengalaman subyektif yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap situasi yang dihadapinya. Stres berkaitan dengan kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan atau situasi yang menekan. Kondisi ini mengakibatkan perasaan cemas, marah dan *frustasi* (Priyoto, 2014).

Stres dapat dialami dalam berbagai situasi kehidupan manusia. Salah satu situasi yang cukup mendapat banyak perhatian dalam kaitannya dengan stres adalah dunia kerja. Dunia kerja merupakan salah satu konteks yang tidak luput dari fenomena stres. Stres yang dialami dalam dunia kerja sering disebut dengan stres kerja (*occupational stres*). Menurut Rice (1992) (dalam Anies, 2014:194), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja adalah apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja. Setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh tenaga kerja tergantung dari persepsi dari tenaga kerja terhadap lingkungannya. Hal ini berarti bahwa pada situasi kerja yang sama, seorang tenaga kerja dapat mengalami stres sedangkan yang lainnya tidak.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor intrinsik seperti kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, pekerjaan berisiko tinggi dan berbahaya, pembebanan

berlebih, pemakaian teknologi baru, dan lain sebagainya. Selain faktor dalam pekerjaan beberapa faktor lain juga dapat menyebabkan timbulnya stres seperti peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, serta faktor lain yang berasal dari luar pekerjaan (NIOSH, 2012).

Menurut data statistik kecelakaan di kota-kota besar seperti Semarang pada tahun 2014 ini masih terjadi kecelakaan yang cukup tinggi. Rata-rata dalam satu hari terjadi kecelakaan mencapai angka tertinggi yaitu 14 kali. Angka tersebut dicatatkan oleh Polda Metro Jaya dimana pada tahun 2014 terjadi kecelakaan lalu lintas yang mencapai 5.472 kasus atau dalam sehari rata-rata terjadi 14 angka kecelakaan. Angka ini sebenarnya mengalami penurunan pada tahun 2013 yakni sebesar 8.66 % yang mencapai 5.991 kasus kecelakaan lalu lintas pada tahun sebelumnya.

Ditahun 2014 ini total korban tewas kecelakaan sebanyak 578 jiwa, sementara itu untuk kecelakaan yang mengakibatkan luka berat ditahun 2014 tercatat sebanyak 2.515 orang. Sedangkan untuk korban luka ringan dari kecelakaan lalu lintas tahun 2014 sebanyak 4.227 orang. Untuk kerugian yang ditaksir akibat kecelakaan tersebut pada tahun 2014 ini sebesar 8.282 unit kendaraan dengan jumlah kerugian 19 Miliar (www.semisen.com).

Pekerjaan bisa membuat stres pekerjanya jika begitu banyak tekanan dan tantangan. Selain itu, besarnya tanggung jawab juga menjadikan tidak ada waktu

untuk beristirahat dalam menjalani pekerjaan ini. Jalanan yang macet dan harus berpacu dengan waktu membuat pekerjaan supir taksi masuk dalam 10 pekerjaan yang membuat stres tahun 2014. Pasalnya, supir taksi harus segera menjemput dan mengantarkan penumpang dari dan ke tempat tujuan (www.dream.co.id).

Sementara ada beberapa bukti tentang keselamatan dan kesehatan kerja sopir taksi, sedikit yang diketahui tentang persepsi pekerjaan mereka. Sopir taksi beresiko tinggi terhadap pembunuhan dan kecelakaan kendaraan bermotor. Secara keseluruhan kondisi kerja buruk termasuk jam kerja yang panjang, stres tinggi, dan status kesehatan yang buruk serta kurangnya asuransi kompensasi kesehatan pekerja (Barbara Jean Burgel, 2012).

Mengemudi taksi adalah salah satu pekerjaan paling berbahaya di suatu negara. Menurut *Nasional Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), sopir taksi 60 kali lebih mungkin untuk terbunuh di tempat kerja daripada pekerja lainnya di Amerika Serikat. Faktor risikonya termasuk bekerja sendiri, *handle* uang, bekerja larut malam, dan bekerja di daerah-kejahatan tinggi (Kelley dan Dianna, 2010:3).

New Atlas Semarang merupakan salah satu perusahaan di Semarang yang bergerak dalam bidang transportasi darat khususnya taksi. New Atlas Semarang mempunyai 4 pool yaitu Genuk, Penggaron, Manyaran dan Mijen dengan 39 titik pangkalan yang berada diseluruh wilayah Semarang dengan jam kerja selama 22 jam/hari.

Pada tanggal 25 Januari 2010 ratusan sopir taksi dari armada New Atlas di Kota Semarang, menggelar aksi mogok kerja. Mereka menolak kebijakan kenaikan setoran secara sepihak yang dinilai sangat memberatkan para sopir. Aksi mogok kerja ini sebagai bentuk protes atas kebijakan pimpinan New Atlas yang baru, yang dinilai sewenang-wenang menaikkan setoran tanpa dibicarakan dengan para sopir terlebih dahulu. Awalnya setiap taksi diharuskan menyeter sebesar Rp 75 ribu per hari, kemudian secara bertahap tiap minggunya naik dari Rp 90 ribu. Angka tadi terus merambat naik sampai akhirnya sekarang Rp 245 ribu per hari. Salah seorang sopir taksi mengatakan, besarnya setoran ini sangat memberatkan karena pendapatan sopir sekarang kian berat. Selain musim hujan yang mengurangi orang bepergian, saat ini juga banyak penambahan armada taksi baru, baik dari New Atlas sendiri maupun dari perusahaan lain (Liputan6.com).

Hasil wawancara dengan pihak operasional taksi New Atlas Semarang dikatakan bahwa cukup sering terjadi kecelakaan baik itu di wilayah Semarang maupun luar kota seperti Demak mengingat terdapat pangkalan taksi berada di Jalan Raya Semarang-Demak. Kecelakaan terakhir yang terjadi yaitu pada tanggal 17 Agustus 2015, sebelumnya pada tanggal 20 Mei 2015, 1 Juni 2015, dan 15 Juli 2015.

Berdasarkan wawancara pada beberapa sopir taksi New Atlas Semarang, menjadi sopir taksi sekarang memang rawan mengalami stres, alasannya untuk mengejar setoran setiap harinya harus bekerja keras hingga larut malam melebihi

jam kerja harian yaitu 22 jam per hari, mengingat kondisi pendapatannya saat ini sudah mengkhawatirkan, karena untuk setoran setiap harinya saja para sopir taksi harus berhutang kepada perusahaan. Setoran harian para pengemudi taksi digunakan untuk membayar angsuran armada yang dibeli oleh perusahaan selama 3 tahun, setelah 5 tahun kemudian armada akan dijual, para pengemudi berharap apabila angsuran armada sudah lunas selama 3 tahun, perusahaan dapat menurunkan target setoran agar pengemudi tidak merasa keberatan dalam mengejar setoran. Dari gambaran peristiwa tersebut ada kecenderungan sopir taksi mengalami stres kerja didalam kompleksitas masalah mendapatkan setoran seharian.

Perusahaan memiliki permasalahan yang kompleks pada sumber daya manusianya, khususnya pada supir taksi. Akibat buruk yang ditimbulkan dari bekerja larut malam terus menerus membuat para pengemudi mengalami gangguan kesehatan yang terkadang membuat mereka tidak dapat bekerja karena harus beristirahat di rumah. Dengan keadaan yang sedemikian rupa, perusahaan tidak memberikan fasilitas apapun termasuk jaminan kesehatan/asuransi untuk para pengemudi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin meneliti “**Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015**”.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah Umum

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah umum dalam penelitian ini adalah Faktor-faktor apa sajakah yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang?

1.2.2 Rumusan Masalah Khusus

Adapun rumusan masalah khusus dalam penelitian ini adalah:

1.2.2.1 Apakah ada hubungan antara umur pengemudi dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang?

1.2.2.2 Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang?

1.2.2.3 Apakah ada hubungan antara upah/pendapatan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang?

1.2.2.4 Apakah ada hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Untuk mengetahui hubungan antara umur pengemudi dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

1.3.2.2 Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

1.3.2.3 Untuk mengetahui hubungan antara upah/pendapatan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

1.3.2.4 Untuk mengetahui hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana belajar untuk mengetahui teori-teori yang diperoleh dalam penelitian, selain itu untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman terutama dibidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

1.4.2 Bagi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, khususnya stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.3 Bagi New Atlas Semarang

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan para pengemudi taksi New Atlas Semarang mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja sehingga dapat melakukan pencegahan untuk menghindari stres kerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun dan tempat penelitian	Rancangan Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)
1.	Gambaran Stres Kerja dan Faktor-faktor yang Berhubungan pada Pengemudi Bus Patas 9B Jurusan Bekasi Barat-Cililitan/Kampung Rambutan Tahun 2008	Nadya Vierdelina	Tahun 2008 di Bekasi Timur	Jenis penelitian Kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i>	Variabel bebas: karakteristik individu (umur, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja), faktor kondisi pekerjaan (jumlah jam kerja dalam satu hari, <i>shift</i> kerja, hubungan interpersonal, jumlah pendapatan), dan lingkungan kerja kemacetan, penumpang bermasalah, kondisi bus, suhu panas dan	Ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu (umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja) dan stres kerja pada pengemudi Bus Patas 9B tersebut. Ada hubungan antara faktor kondisi bus dengan stres kerja pada pengemudi Bus Patas 9B tersebut. Tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap faktor kondisi pekerjaan (jumlah jam kerja dalam satu hari, <i>shift</i> kerja, hubungan interpersonal, jumlah pendapatan dan stres kerja pada pengemudi Bus Patas 9B tersebut. Tidak ada hubungan antara faktor lingkungan kerja dengan stres kerja pada pengemudi Bus Patas 9B tersebut.

					kebisingan) Variabel terikat: tingkat stres kerja Variabel bebas: Stres Kerja Variabel terikat: motivasi kerja, kinerja karyawan	
2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes)	Hardianti Dini Naradhipa dan Misbahuddin Azzuhri	Tahun 2013 di PT. Citra Perdana Kendedes Malang	Penelitian Kuantitatif		Hasil penelitian menunjukkan stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui motivasi.

Tabel 1.2 Perbedaan Keaslian Penelitian

No.		Galuh Dwi Astuti	Nadya Vierdelina	Hardianti DN, Misbahuddin
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Judul	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang	Gambaran Stres Kerja dan Faktor-faktor yang Berhubungan pada Pengemudi Bus Patas 9B Jurusan Bekasi Barat-Cililitan/Kampung Rambutan Tahun 2008	Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes)
2.	Variabel	Variabel bebas: Umur, masa kerja, upah/pendapatan, hubungan kerja Variabel terikat: Stres Kerja	Variabel bebas: karakteristik individu (umur, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja), faktor kondisi pekerjaan (jumlah jam kerja dalam satu hari,	Variabel Bebas: stres kerja Variabel terikat: Motivasi dan kinerja karyawan

			<i>shift</i> kerja, hubungan interpersonal, jumlah pendapatan), dan lingkungan kerja kemacetan, penumpang bermasalah, kondisi bus, suhu panas dan kebisingan) Variabel terikat: Stres kerja	
3.	Tempat penelitian dan tahun	Pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tahun 2015	Pengemudi Bus Patas 9B Jurusan Bekasi-Cililitan tahun 2008	Di PT. Citra Perdana Kendedes tahun 2013
4.	Rancangan Penelitian	<i>Survey Analitik</i> dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i>	Kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i>	Kuantitatif

1.1 Ruang Lingkup

1.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan sasaran pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

1.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2015.

1.1.3 Materi

Adapun ruang lingkup materi pada penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya Stres Kerja pada pengemudi taksi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Stres

Secara sederhana *stres* merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang dengan ancaman finansial, emosional, mental dan sosial terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Pandji Anoraga, 2009:108).

Stres dapat diartikan suatu persepsi akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, menyiagakan atau membuat aktif dirinya. Tenaga kerja dapat merasakan lingkungan kerjanya sebagai suatu ancaman atau tantangan, dimana ia merasa belum pasti dapat menghadapinya dengan berhasil (Anies, 2014:193). Terdapat beberapa pengertian tentang stres yang dapat dimaknai dari beberapa sudut pandang keilmuan. Levi (1991) mendefinisikan stres sebagai berikut:

1. Dalam bahasa teknik. Stres dapat diartikan sebagai kekuatan dari bagian-bagian tubuh.
2. Dalam bahasa biologi dan kedokteran. Stres dapat diartikan sebagai proses tubuh untuk beradaptasi terhadap pengaruh luar dan perubahan lingkungan terhadap tubuh.
3. Secara umum. Stres dapat diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun penyakit jiwa. (Tarwaka, 2013:374)

Stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari. Istilah stres yang digunakan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari umumnya mengacu pada perasaan atau reaksi negatif terhadap suatu peristiwa. Istilah yang dapat membedakan stres, yaitu:

- 1) Stres Negatif (*Distress*) merupakan stres yang berbahaya dan merusak keseimbangan fisik, psikis, sosial individu atau ke perilaku yang tidak wajar. Berhadapan dengan suatu *stressor* tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. *Stressor* yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam.
- 2) Stres Positif (*Eustress*) Stres semacam ini diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitasnya dan efisiensinya. Stres pada jumlah tertentu dapat mengarah ke ide-ide yang inovatif dan konstruktif. Tetapi jika orang terlalu ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerjanya menjadi berlebih dan tuntutan pekerjaan pun tinggi, maka kinerja dapat menjadi rendah lagi (Sajidi Hadipoetra, 2014:214).

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Gejala-gejala stres biasanya sering

marah, tidak dapat rileks, agresi, tidak kooperatif dan pelariannya adalah minum alcohol, merokok secara berlebihan bahkan narkoba (Sentot Imam Wahjono, 2010:107).

Robbins (dalam Sentot Imam Wahjono, 2010:107) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadap peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Dalam konteks perilaku organisasi, stres dapat dilihat dari sisi negatif maupun dari sisi positif. Dari sisi yang positif, stres merupakan peluang bila stres menawarkan potensi perolehan dalam bentuk meningkatnya kinerja.

Dari pendapat beberapa ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa definisi stres adalah suatu keadaan individu yang tidak nyaman atau tidak menyenangkan dan banyak tekanan-tekanan yang menyerang individu, berasal dari dalam maupun luar sehingga menyebabkan rasa tegang, cemas dan takut yang berlebihan.

2.1.2 Stres Kerja

Stres dalam kerja secara umum dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, individu tersebut mengalami stres kerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres itu dialami dan melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat individu bekerja (Anies, 2014:194).

Mendelson (1990) mendefinisikan stres akibat kerja merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Menurut European Commission (1999) stres akibat kerja adalah suatu bentuk emosional, kognitif, perilaku dan reaksi fisiologis terhadap aspek-aspek pekerjaan, organisasi kerja, lingkungan kerja yang bersifat merugikan (Tarwaka, 2013: 376).

Stres kerja adalah perasaan menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:157).

Tabel 2.1. Klasifikasi tingkat risiko stres akibat kerja berdasarkan total skor individu.

Total skor individu	Tingkat risiko stres	Kategori stres	Tindakan Perbaikan
140-175	0	Rendah	Belum diperlukan adanya tindakan perbaikan
105-139	1	Sedang	Mungkin diperlukan tindakan perbaikan dikemudian hari
70-104	2	Tinggi	Diperlukan tindakan segera
35-69	3	Sangat Tinggi	Diperlukan tindakan menyeluruh sesegera mungkin

(Tarwaka, 2013:372)

2.1.3 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

2.1.3.1 Faktor Intrinsik

2.1.3.1.1 Tuntutan Fisik

Kondisi fisik cenderung mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja secara langsung, baik dalam jangka waktu singkat maupun jangka waktu yang lama. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*). Beberapa kondisi fisik yang merupakan *stressor* diantaranya adalah penyakit menular, kebisingan, serangan fisik, zat-zat berbahaya, suhu ekstrim dan perulangan gerak. Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan. Misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan (Sajidi Hadipoetra, 2014:215).

2.1.3.1.2 Tuntutan Tugas (*Shift Kerja*)

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

Penelitian menunjukkan bahwa *shift*/kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja. Para pekerja *shift* malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari para pekerja pagi/siang.

Tabel 2.2 *Shift* kerja dan efektivitas gangguan

Jadwal Kerja	Jam Kerja	Efek
<i>Night Shift</i>	Adanya jam malam, biasanya pada perusahaan yang menggunakan sistem 2 atau 3 <i>shift</i> kerja.	Menggangu siklus tidur pekerja, yang mengakibatkan gangguan pada sistem hormon dan pencernaan
<i>Long Shift</i>	Umumnya selama 8 jam, untuk 10-12 jam membutuhkan kemampuan fisik dan mental yang lebih.	Merangsang penggunaan alkohol, obat perangsang, serta gangguan pada siklus tidur.
<i>Flexible Work Schedule</i>	Jam kerja fleksibel, diserahkan kepada pekerja.	Minimnya absensi dan keterlambatan. Memberikan kepuasan untuk pekerja bukan meningkatkan performansi kinerja pada sistem,

2.1.3.2 Faktor Kondisi Kerja

2.1.3.2.1 Hubungan personal antar rekan kerja

Hubungan baik antar karyawan ditempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stres. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stres

akibat kerja (Tarwaka, 2013:378). Lingkungan sosial yang buruk dan kurangnya dukungan atau bantuan dari rekan kerja dan supervisor merupakan salah satu kondisi kerja yang dapat memicu stres (Nancy Borkowski, 2013:253).

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala yaitu kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah di organisasi, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap pekerja (Sajidi Hadipoetra, 2014:218).

2.1.3.2.2 Upah/Pendapatan

Upah atau penghasilan merupakan uang yang dibayar kepada pegawai atau jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Pemberian gaji hendaknya benar-benar diperhatikan oleh perusahaan karena pemberian gaji yang pantas akan berdampak positif bagi karyawan, sebab gaji adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:86).

Pengemudi taksi mendapatkan penghasilan tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pengemudi taksi adalah jumlah penumpang dan biaya operasional. Pemasukan yang berasal dari jumlah penumpang akan dikurangi dengan biaya operasional. Biaya operasional sebuah kendaraan dapat berupa pembelian BBM, retribusi tol, bahkan pungutan resmi dan tidak resmi. Dalam beberapa waktu terakhir, terjadi beberapa kali kenaikan harga BBM dan retribusi tol,

hal ini dapat mengurangi pendapatan pengemudi taksi. Heizberg dalam Adas (2006) menyatakan bahwa pendapatan yang semakin berkurang dapat menimbulkan stres.

2.1.3.2.3 Umur Kendaraan

Kendaraan yang sudah tua dengan kondisi yang tidak prima lagi dapat menimbulkan gangguan pada pekerjaan mereka, akan menimbulkan ketidaknyamanan yang dapat berupa suara bising atau getaran dan lainnya dalam armada bagi para penumpang, yang mana konsekuensinya akan mempengaruhi timbulnya stres bagi pengemudi armada tersebut. Ditinjau dari teori *overload*, suhu lingkungan yang terlalu tinggi menyebabkan beban psikis (stres) sehingga akhirnya akan menurunkan *attention*. Ditinjau dari teori *behavioral constraint*, suhu lingkungan yang terlalu tinggi akan menyebabkan menurunnya kontrol terhadap lingkungan sehingga dapat menurunkan prestasi (Sarwono, 1992).

Bising dapat didefinisikan secara sederhana, yaitu bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki. Karena bising itu tidak dikehendaki, maka sifatnya adalah subyektif dan psikologik. Subyektif karena tergantung pada orang yang bersangkutan. Sedangkan secara psikologik, bising dapat menimbulkan stres (Sarwono, 1992).

2.1.3.3 Faktor Organisasional

2.1.3.3.1 Struktur Organisasi dan suasana kerja

Penyebab stres yang berhubungan dengan struktur organisasi dan suasana kerja biasanya berawal dari budaya organisasi dan model manajemen yang

digunakan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain, kurangnya pendekatan partisipatoris, konsultasi yang tidak efektif, kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor. Selain itu seringkali pemilihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat juga dapat menyebabkan stres (Tarwaka, 2011:378).

2.1.3.3.2 Partisipasi

Partisipasi merujuk pada sejauh mana pengetahuan, opini, dan ide seseorang dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan. Bagi beberapa orang, partisipasi merupakan bagian yang penting dari bekerja dalam organisasi. Kelompok dan organisasi yang tidak mendorong atau memungkinkan partisipasi akan menjadi sumber frustrasi kepada mereka yang menghargai partisipasi. Demikian pula, orang lain akan merasa frustrasi dengan penundaan yang seringkali dihubungkan dengan pengambilan keputusan partisipatif. Orang lain mungkin akan memandang pengambilan keputusan bersama sebagai ancaman dari hak seorang manajer untuk memiliki keputusan akhir. Partisipasi akan menjadi *stressor* bagi orang-orang tersebut (Ivancevich et al, 2006:300).

2.1.3.3.3 Tuntutan Peran

Menurut Sophiah (2008,87), *stressor* karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan peran pada tempat mereka bekerja. *Stressor* ini memiliki empat penyebab utama, yakni:

1) Konflik Peran

Terdapat dua tipe konflik peran, yaitu konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih satu alternatif (Cecep Dani Sucipto, 2014:61).

2) Ambiguitas Peran

Ketidajelasan peran adalah suatu taraf dimana pekerja tidak jelas tentang tanggung jawab dan fungsi-fungsi kerjanya. Ketidajelasan tugas disebabkan oleh tidak adanya instruksi atau bimbingan. Pekerja tidak tahu tentang apa dan bagaimana harus bekerja. Namun demikian hasil-hasil penelitian seperti yang dilakukan Jex dan Beehr mendapatkan bukti bahwa ketidajelasan peran merupakan *stressor* yang tidak terlalu penting, sebab kejadian-kejadian yang merefleksikan peran dari ketidajelasan peran ini sangat jarang ditemui (Tulus Winarsunu, 2008:84).

3) *Time Based Conflict*

Time Based Conflict merupakan tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan waktu untuk pekerjaan dengan aktivitas keluarga dan aktivitas bukan pekerjaan lainnya. Seseorang yang bekerja di luar rumah mendapatkan sumber stres lebih karena dirumah dia dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dirumah, sementara di

tempat kerjanya dia dituntut untuk menjadi karyawan yang baik. Hal ini tidak mudah untuk dilaksanakan (Sophiah, 2008:89).

2.1.3.4 Faktor Individu

2.1.3.4.1 Umur

Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang hampir sama dalam menetapkan persyaratan umur minimal dan maksimal, bagi karyawan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut, berkaitan dengan faktor fisiologis dan psikologis dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang yang berusia 30-40 tahun lebih rentan terkena stres karena beban kerja yang berlebih seperti *shift* kerja yang tidak teratur (Wowo Sunaryo K, 2014:221).

Menurut Erickson, pengemudi taksi berada pada fase dewasa. Fase dewasa dibagi menjadi 3 yaitu dewasa awal (20-40 tahun), dewasa tengah (41-65 tahun), dan dewasa akhir (>65 tahun) (Ciccarelli & Meyer, 2006). Perkembangan psikologis pada dewasa awal adalah fokus untuk mencari dan mendapatkan pasangan hidup, mampu untuk percaya, berbagi dan perhatian pada orang lain atau pasangannya. Jika mampu melalui fase ini dengan baik, maka individu tersebut akan mempunyai hubungan yang intim, dan jika tidak sukses melalui fase ini maka individu tersebut akan mengisolasi diri dari orang lain dan akan merasa kesepian.

Kelompok umur dewasa tengah perkembangan psikologisnya adalah menjadi lebih matang dan bijaksana, lebih kreatif dan produktif, menjadi pendidik dan pengawas untuk anak-anaknya (generasi selanjutnya). Pada dewasa akhir perkembangan psikologisnya menjadi semakin bijaksana, lebih mendalami agamanya, mulai menikmati dan menerima kehidupannya.

Umur berhubungan dengan maturitas atau tingkat kedewasaan, secara teknis maupun psikologis semakin bertambahnya umur seseorang maka akan meningkat kedewasaannya, kematangan jiwanya, dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya (Siagian 2001). Bertambahnya umur maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran, dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain. Hal tersebut akan terlihat saat individu sedang dalam tekanan atau ketika beban kerja meningkat, yang bisa memicu terjadinya stres kerja. Pekerja yang lebih tua dan yang lebih berpengalaman memiliki stres kerja yang ringan (Erns, Franco, Messmer & Gonzales, 2004).

2.1.3.4.2 Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggal waktu yang cukup lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam suatu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu (Suma'mur PK, 1996:193).

Sartika Dewi (2013) pada keseluruhan keluhan yang dirasakan tenaga kerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun paling banyak mengalami keluhan. Kemudian keluhan tersebut berkurang pada tenaga kerja setelah bekerja selama 1-5 tahun. Namun, keluhan akan meningkat pada tenaga kerja setelah bekerja pada masa kerja lebih dari 5 tahun. Pada jenis pekerjaan apapun masa kerja sangat berhubungan dengan tingkat keterpaparan tenaga kerja terhadap lingkungan kerjanya.

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman pada pekerjaan cenderung berhubungan dengan stres kerja. Hal ini dilihat dari dua bukti pendukung yaitu karyawan yang tetap lebih lama dalam organisasi lebih tahan stres dan pengalaman akan mengajarkan orang untuk mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres (Sentot Imam Wahjono, 2010:112).

2.1.3.5 Faktor dari Luar Pekerjaan

2.1.3.5.1 Kepribadian

Terdapat tiga alasan mengapa dengan penyebab stres yang sama orang memperlihatkan gejala-gejala stres yang berbeda. Pertama, penerimaan kita terhadap

situasi yang sama, masing-masing dari kita berbeda. Kedua, memiliki ambang batas kemampuan dalam mengatasi stres yang lebih rendah dari resistensi terhadap stres. Ketiga, orang mungkin mengalami tingkat stres yang sama dan akibat yang ditimbulkan dari stres berbeda, yang menunjukkan bahwa mereka memerlukan strategi penanggulangan yang juga berbeda. Dalam hal ini beberapa orang cenderung mengabaikan *stressor* dengan harapan hal itu akan hilang atau berlalu (Sophiah, 2008:90).

Stres juga ditentukan oleh individu karyawan itu sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial (Sajidi Hadipoetra, 2014:219).

2.1.3.5.2 Perubahan Politik Nasional

Perubahan politik secara cepat berakibat kepada pergantian pemimpin secara cepat pula, diikuti dengan pergantian kebijaksanaan pemerintah yang seringkali menimbulkan pro dan kontra di kalangan masyarakat. Kondisi demikian tidak jarang

menimbulkan kegelisahan para pegawai, akibatnya motivasi kerja menurun, angka absensi meningkat, mogok kerja, dll. Keadaan tersebut juga merupakan bentuk dari adanya stres (Tarwaka, 2011:379).

2.1.3.5.3 Krisis Ekonomi Nasional

Krisis ekonomi yang berkepanjangan, seperti yang terjadi di Indonesia menyebabkan banyak perusahaan melakukan efisiensi dalam bentuk perampingan organisasi. Akibatnya ribuan karyawan terancam berhenti kerja atau pensiun muda dan pencari kerja kehilangan lowongan pekerjaan. Stres dan depresi menjadi bahasa populer pada kalangan masyarakat pekerja maupun pencari kerja (Tarwaka, 2011:379).

2.1.4 Akibat Stres Kerja

Akibat-akibat *stres* terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap *stres*. Tetapi meskipun demikian fleksibilitas dan adaptabilitas juga diperlukan agar seseorang dapat menghadapi stresnya dengan baik. Orang-orang yang kaku atau fanatik terhadap ambisi-ambisi dan norma-norma yang dipegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil mengatasi stresnya (Pandji Anoraga, 2009:108).

Reaksi-reaksi stres tidak hanya dihasilkan oleh sebuah aspek tunggal dari lingkungan kerja, tetapi lebih dihasilkan dari pengaruh gabungan antara tuntutan

kerja dan luasnya taraf kebebasan dalam pengambilan keputusan yang dimiliki pekerja untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut (Tulus Winarsunu, 2008: 77).

Stres yang berkepanjangan atau menahun akan mengakibatkan ketegangan yang terus menerus. Stres yang demikian umumnya berlatar belakang kemiskinan, konflik dalam keluarga dan termasuk perkawinan kurang bahagia serta ketidakpuasan kerja (Anies, 2014:197).

Menurut Sophiah (2008:91), dampak atau akibat stres bisa dilihat pada tiga aspek berikut, yaitu:

1) Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang sakit.

2) Psikologi

Dampak stres pada aspek psikologi bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

3) Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi dan agresi di tempat kerja.

2.1.5 Pengukuran Stres Kerja

Menurut Terry Looker dan Olga Gregson (2005:21), stres kerja dapat diukur menggunakan kuesioner stres, pengukuran skala stres kerja ini berdasarkan indikator atau gejala stres kerja meliputi gejala fisik, gejala perilaku dan gejala di tempat kerja, maka bila responden sudah mengisi akan diketahui tingkat stresnya.

2.1.6 Mengatasi Stres Kerja

Cara terbaik mengurangi stres adalah dengan mencari penyebabnya dan memecahkannya seperti memindah ke pekerjaan lain, mengganti penyeliaanya dan menyediakan lingkungan kerja baru. Atau merancang kembali job desainnya yang memungkinkan untuk mengurangi beban kerja, tekanan waktu dan ambiguitas. Komunikasi yang dibangun lebih baik juga memungkinkan menurunkan tingkat stres (Sentot Imam Wahjono, 2010:109).

Dalam menghadapi stres, mencakup tiga macam strategi yang semestinya dilakukan:

- 1) Mengubah lingkungan kerja, jika perlu dengan memanipulasi sedemikian rupa sehingga nyaman bagi pekerja.
- 2) Mengubah lingkungan kerja melalui persepsi tenaga kerja, misalnya dengan meyakinkan diri bahwa ancaman itu tidak ada.

- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Misalnya dengan latihan-latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi progresif, hypnosis dan otosugesti

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sehat, baik fisik, mental maupun sosial diperlukan kerja sama dari pimpinan perusahaan dengan berbagai bidang keahlian, termasuk psikolog. Dalam hal ini psikolog menangani psikologi industri (Anies, 2014:197-198).

Pengorganisasian lingkungan yang buruk dapat menjadi penyebab stres yang utama. Apabila lingkungan diorganisir dengan baik dan menyenangkan, kemudian dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Beberapa orang yang mengalami stres memerlukan lingkungan yang tenang namun orang yang lain memerlukan lingkungan yang ramai untuk menanggulangi stres. Teknik-teknik manajemen stres antara lain yaitu dengan *Signal Breath*, mendengarkan musik untuk relaksasi, *Visualisasi* dan *Stretching* (Cecep Dani S, 2014: 68).

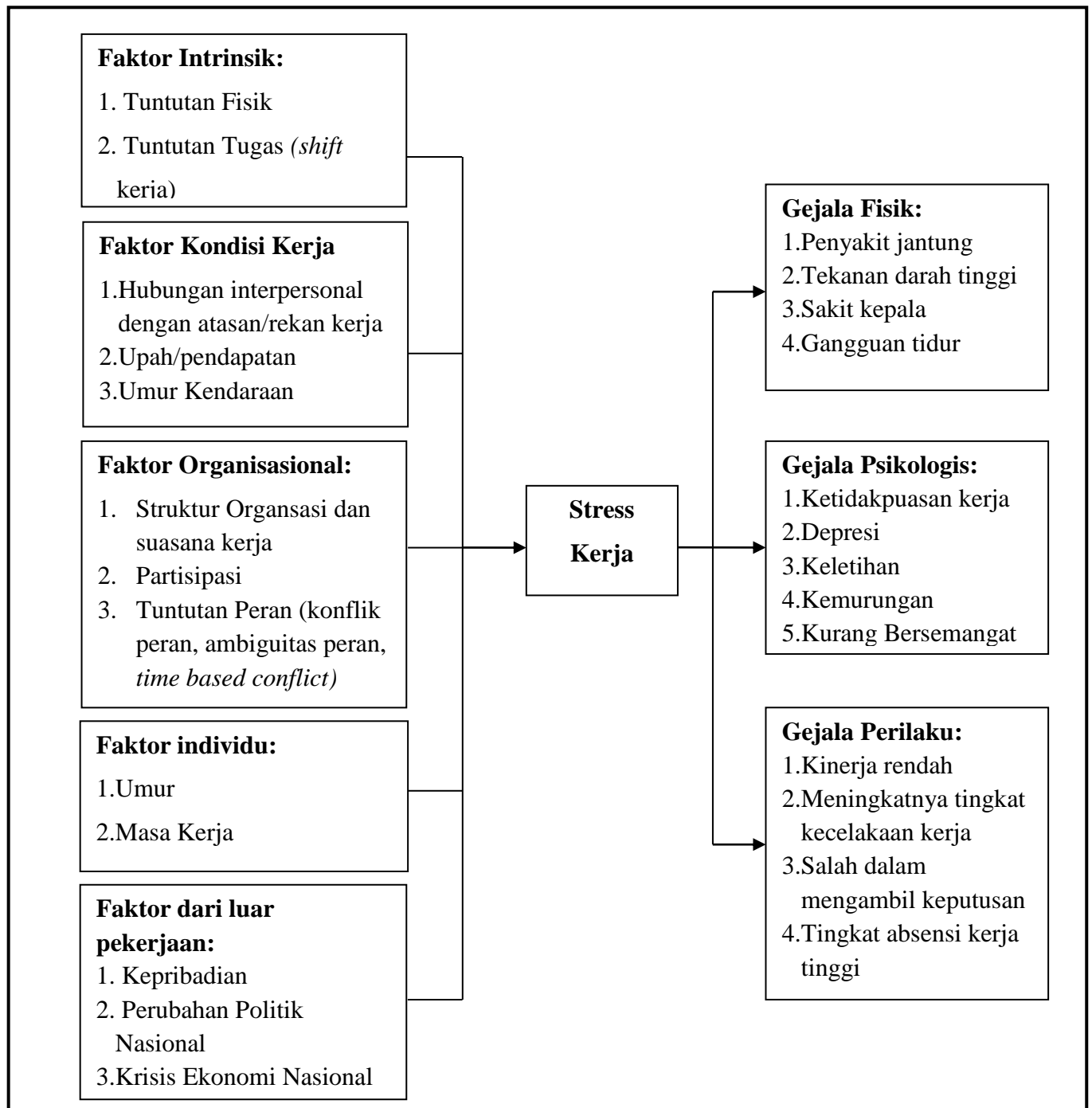
2.1.7 Pengemudi

Pengemudi adalah orang yang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan yang telah memiliki Surat Ijin Mengemudi (SIM) (UU No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan). Mengemudi merupakan pekerjaan yang memerlukan konsentrasi dan perhatian penuh. Setiap saat pengemudi bisa menghadapi keadaan yang berbahaya ketika mengemudikan kendaraan dengan cara

tidak tepat dan benar. Setiap orang dapat mengemudi dengan sempurna untuk jarak 100 meter atau sampai satu kilometer, akan tetapi mengemudi untuk jarak ratusan atau ribuan kilometer diperlukan pengemudi yang professional. Kondisi lalu lintas padat dan banyaknya perilaku pengguna jalan yang menyimpang atau melanggar aturan serta kondisi dan kualitas jalan yang kurang memadai menuntut kemampuan pengemudi yang baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan pengambilan keputusan. Dalam penelitian Aris Kristanto (2013) dikatakan seorang pengemudi profesional harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Memiliki ilmu dan pengetahuan tentang cara dan teknik mengemudi yang benar dan tepat.
- 2) Memiliki kewaspadaan yang tinggi selama mengemudi.
- 3) Memiliki penglihatan dan pandangan ke segala arah serta jauh ke depan.
- 4) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.
- 5) Memiliki keahlian dan keterampilan sebagai hasil dari proses pembelajaran dan pengalaman mengemudi.

2.2 Kerangka Teori



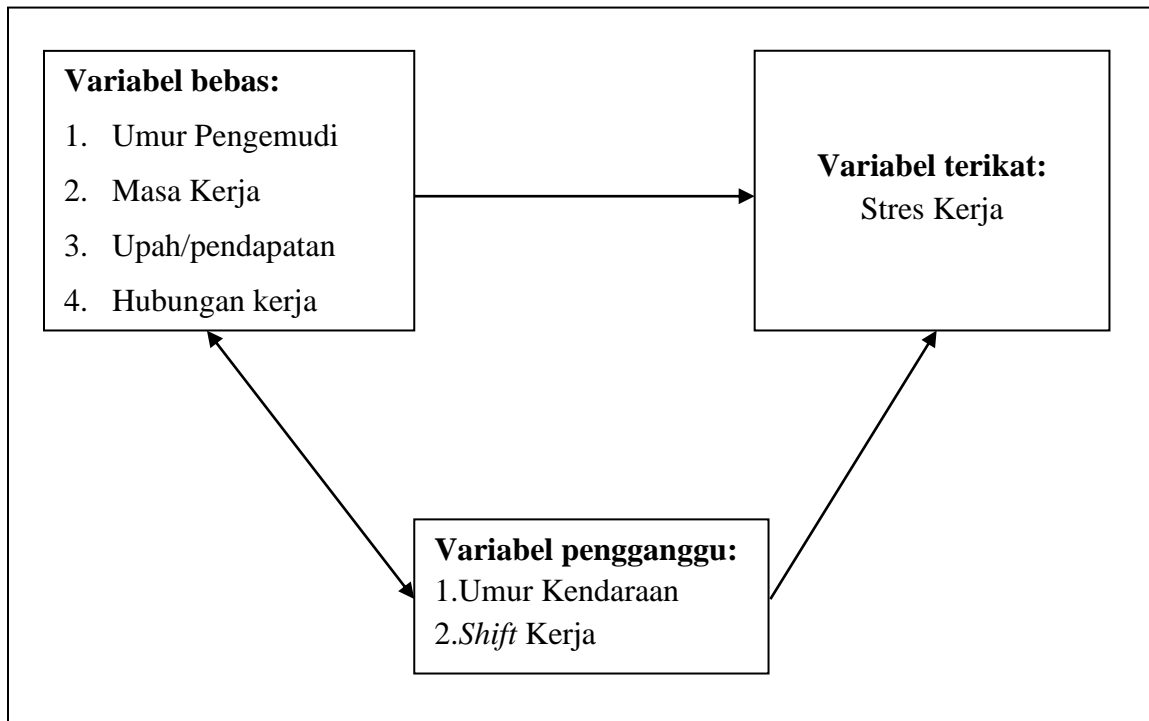
Sumber: (Cecep Dani Sucipto, 2014:16; John M Ivancevich *et al*, 2006:298; Nancy Borkowski, 2013:251; Sentot Imam Wahjono, 2009:51; Sophiah, 2008:89; Tulus Winarsunu, 2008:84)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian adalah suatu hubungan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:43). Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu masa kerja, upah/pendapatan dan hubungan kerja dan variabel terikat yaitu stress kerja serta variabel pengganggu yaitu *shift* kerja.



3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2012: 64).

3.2.1 Hipotesis Mayor

Ada hubungan antara faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

3.2.2 Hipotesis Minor

- 1) Ada hubungan antara umur pengemudi dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.
- 2) Ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian stress kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.
- 3) Ada hubungan antara upah/pendapatan dengan kejadian stress kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.
- 4) Ada hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stress kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *survey* analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*, yaitu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antar faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, survey atau pengumpulan data sekaligus pada satu waktu (*point time approach*).

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang termasuk faktor risiko adalah umur pengemudi, masa kerja, upah/pendapatan dan hubungan kerja. Variabel yang termasuk efek adalah kejadian stress kerja yang diteliti sekaligus dalam waktu bersama.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:38).

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor risiko stress yaitu umur pengemudi, masa kerja, upah/pendapatan dan hubungan kerja.

3.4.2 Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stress kerja.

3.4.3 Variabel Pengganggu

Variabel pengganggu adalah variabel yang mengganggu terhadap hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:104). Variabel pengganggu dalam penelitian ini yaitu umur kendaraan dan *shift* kerja. Variabel pengganggu dikendalikan dengan cara pengkategorian sampel penelitian yaitu umur kendaraan >2010 dan *shift* kerja 2 hari kerja.

3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

No.	Variabel	Definisi	Alat	Hasil	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)
1. Variabel bebas:					
	1. Umur	Lama waktu hidup sejak dilahirkan atau diadakan hingga penelitian ini dilakukan.	Kuesioner	0. <40 tahun 1. ≥40 tahun (Djojodibroto, 1999)	Ordinal
	2. Masa kerja	Lamanya responden bekerja terhitung sejak awal bekerja sebagai pengemudi taksi New Atlas Semarang sampai penelitian dilakukan.	Kuesioner	1. Baru =<6 tahun 2. Sedang=6-10 tahun 3. Lama =>10 tahun (M.A Tulus, 1992: 121.	Ordinal
	3. Upah/ pendapatan	Upah maksimal yang diperoleh pengemudi taksi setiap bulan	Kuesioner	1. Pendapatan sangat tinggi >Rp 3.500.000,- per	Ordinal

			bulan 2. Pendapatan tinggi > Rp 2.500.000,- s/d Rp3.500.000,- per bulan 3. Pendapatan sedang Rp 1.500.000,- s/d Rp 2.500.000,- per bulan 4. Pendapatan rendah < Rp 1.500.000,- per bulan (BPS, 2014)	
4. Hubungan Kerja	Hubungan antar sesama pengemudi taksi New Atlas maupun pengemudi taksi lain	Kuesioner	0. Baik (skor 25-35) 1. Sedang (skor 15-24) 2. Buruk (skor 5-14)	Ordinal
2 Variabel Terikat: Stress kerja	Suatu bentuk emosional, kognitif, perilaku dan reaksi fisiologis terhadap aspek-aspek pekerjaan, organisasi kerja, lingkungan kerja yang bersifat merugikan (Tarwaka, 2013: 376).	Kuesioner	0. Stress Rendah. (Skor 140-175) 1. Stress Sedang (Skor 105-139) 2. Stress Tinggi (Skor 70-104) 3. Stress Sangat Tinggi (35-69) (Tarwaka, 2010:372)	Ordinal

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1 Populasi

Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Dalam penelitian ini populasi yang diperoleh adalah jumlah pengemudi taksi New Atlas Semarang yang berjumlah 348 pengemudi yang aktif.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Adapun cara pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga subjek dianggap sama (Arikunto, Suharsimi, 2006 : 134).

3.6.3 Besar Sampel

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \left(1 - \frac{a}{2}\right) (1-P) N}{d^2 (N-1) + Z^2 \left(1 - \frac{a}{2}\right) P (1-P)}$$

Keterangan:

n = Besar Sampel

N = Besar Populasi

$Z^2 \left(1 - \frac{a}{2}\right)$ = Tingkat kemaknaan yang dikehendaki 1,96 yang sesuai dengan derajat kemaknaan 95%.

P = Estimasi proporsi populasi, proporsi untuk sifat tertentu yang diperkirakan terjadi pada populasi. Apabila tidak diketahui proporsi atau sifat tertentu tersebut, maka $P = 0,5$

d = Tingkat ketepatan absolut yang dikehendaki

$$n = \frac{Z^2 \cdot 1 - \frac{\alpha}{2} \cdot (1-P)N}{d^2(N-1) + Z^2 \cdot 1 - \frac{\alpha}{2} \cdot P \cdot (1-P)}$$

$$n = \frac{(1.96)0.5(1-0.5)348}{(0.1)^2(348-1) + (1.96)0.5(1-0.5)}$$

$$n = 43,06 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan, sampel diperoleh sebesar 43,06 kemudian dibulatkan menjadi 44 responden.

3.7 Sumber Data Penelitian

3.7.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti: hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diproses untuk tujuan-tujuan tertentu sesuai kebutuhan (Husein Umar, 2003:75).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang bersumber pada observasi dan wawancara langsung tentang faktor yang berhubungan dengan kejadian stress kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut, misalnya dalam bentuk tabel, grafik, diagram, gambar dan sebagainya, sehingga lebih informatif jika digunakan oleh pihak lain (Husein Umar, 2003:75).

Selain itu digunakan sumber data sekunder yang berasal dari kepustakaan dan laporan-laporan terdahulu tentang stress kerja.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan data (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:87). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah:

3.8.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Pengisian kuesioner untuk mengetahui identitas responden serta faktor yang berhubungan dengan stress kerja dilakukan responden dengan didampingi oleh peneliti atau yang telah ditunjuk peneliti untuk membantu responden jika mengalami kesulitan memahami kuesioner. Semua pertanyaan yang telah disediakan harus dijawab tanpa ada pengaruh dari pendamping.

3.8.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan perangkat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:164). Untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skors (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skors total kuesioner tersebut. Apabila kuesioner tersebut

telah memiliki validitas konstruk, berarti semua item (pertanyaan) yang ada di dalam kuesioner itu mengukur konsep yang kita ukur (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:165).

Untuk mengetahui validitas suatu instrumen (kuesioner) dilakukan dengan cara validitas internal yaitu apakah terdapat kesesuaian antara bagian – bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan. Uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment (Arikunto, 2006 : 170) sebagai berikut :

Rumus Validitas :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Validitas butir

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat skor total

N = Jumlah responden

Item soal pada kuesioner penelitian untuk diuji validitas dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (sugiyono, 2013 : 182).

Uji validitas di lakukan pada subjek yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan sampel yaitu pada pengemudi Taksi Kosti Semarang sejumlah 30

subjek. Dari hasil perhitungan masing-masing pertanyaan didapatkan nilai t tabel $> t$ hitung (0,304) sehingga dapat dikatakan valid.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:168).

Uji reliabilitas menggunakan uji *alfa cronbach*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 tetapi skor antara 1 sampai dengan 5, misal angket atau skor bentuk uraian. Apabila r Alpha positif dan r Alpha $> r$ tabel, maka item tersebut dikatakan reliabel. (Arikunto, , 2006 : 195 – 196).

Rumus Alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS didapatkan nilai $r_{\alpha}=0,944$ dan $r_{\text{hitung}}=0,304$ sehingga $r_{\alpha}>r_{\text{hitung}}$ dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dinyatakan reliabel.

3.9 Teknik Pengambilan Data

Berikut teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.9.1 Observasi

Observasi sebagai teknik pengambilan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2012:145). Observasi dilakukan untuk mengamati langsung pengemudi taksi New Atlas Semarang yang berada di lapangan.

3.9.2 Wawancara

Wawancara adalah suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dimana peneliti mendapatkan keterangan secara lisan dari seseorang sasaran penelitian (responden), atau bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang tersebut (*face to face*) (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:139). Wawancara dilakukan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai alat. Wawancara dilakukan tidak hanya terhadap kepala operasional New Atlas Semarang, tetapi juga terhadap para pengemudi

3.9.3 Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara pengambilan data digunakan untuk melengkapi penelitian (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:93).

3.10 Prosedur Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

3.10.1 Tahap Pra Penelitian

1. Mengurus perijinan terkait dengan pelaksanaan penelitian.
2. Melaksanakan studi pendahuluan ke lapangan.
3. Menyusun rancangan penelitian.
4. Pembuatan Instrumen penelitian.
5. Merekap data primer tingkat stress kerja pengemudi taksi New Atlas Semarang
6. Melakukan penentuan subjek penelitian.

3.10.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

1. Meminta kesediaan subjek penelitian untuk mengikuti penelitian.
2. Mewawancarai subjek penelitian

2.10.3 Tahap Pasca Penelitian

1. Merekap data setelah dilakukan wawancara.
2. Mengolah dan menganalisis data.

3.11 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.11.1 Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan, diolah sesuai dengan tujuan dan kerangka konsep penelitian. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan tahap-tahap sebagai berikut (Soekidjo Notoatmodjo, 2010:176-178) :

1) Editing

Hasil wawancara, angket atau pengamatan dari lapangan harus dilakukan penyuntingan (editing) terlebih dahulu. Secara umum, editing adalah kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner tersebut. Apakah lengkap, apakah jawaban jelas, relevan dan konsisten dengan pertanyaan. Apabila ada jawaban-jawaban yang belum lengkap, kalau memungkinkan perlu dilakukan pengambilan data ulang untuk melengkapi jawaban-jawaban tersebut. Tetapi apabila tidak memungkinkan, maka pertanyaan yang jawabannya tidak lengkap tersebut tidak diolah atau dimasukkan dalam pengolahan '*data missing*'.

2) Coding

Semua kuesioner diedit atau disunting, selanjutnya dilakukan pengkodean atau *coding*, yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan. Koding atau pemberian kode sangat berguna dalam memasukkan data (*data entry*).

3) Entry Data

Data yaitu jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang dalam bentuk ‘kode’ (angka atau huruf) dimasukkan kedalam program atau ‘*software*’ komputer untuk dianalisis.

4) Pembersihan Data (*cleaning*)

Setelah sumber data dari responden selesai dimasukkan, maka perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan kesalahan pengkodean, ketidaklengkapan dan lainnya dalam pemasukkan data. Kesalahan tersebut kemudian dikoreksi dan diperbaiki.

3.11.2 Analisis Data

1) Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel. Presentase ini disajikan dalam bentuk tabel untuk menggambarkan tiap masing-masing variabel. Variabelnya adalah umur, masa kerja, upah/pendapatan dan hubungan kerja.

2) Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara satu persatu dengan menggunakan tingkat signifikansi

$(\alpha) = 0,05$. Analisis Uji statistik dilakukan dengan bantuan program komputer. Analisis menggunakan uji statistik *Chi-square* dengan alternatif menggunakan uji *Fisher* karena variabel yang diteliti berskala ordinal serta menggunakan lebih dari dua kelompok sampel tidak berpasangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pengemudi taksi New Atlas Semarang dengan jumlah responden sebanyak 44 pengemudi. Taksi New Atlas Semarang berkantor pusat di Jl. Telaga Bodas 1 Semarang dengan 4 pool yang terletak di Mijen, Genuk, Manyaran dan Penggaron. Titik pangkalan taksi New Atlas tersebar diseluruh wilayah di Kota Semarang, dimana titik pangkalan berada pada tempat tempat yang ramai seperti pusat perbelanjaan, rumah sakit dan hotel.

4.2 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap setiap variabel penelitian. Analisis univariat dalam penelitian ini meliputi distribusi dan persentase dari setiap variabel data yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tahun 2015.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden bila dilihat dari usia dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	f	%
1.	< 40 Tahun	11	25
2.	≥ 40 Tahun	33	75
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 44 responden terdapat 11 responden (25%) yang berumur kurang dari 40 tahun. Sedangkan 33 responden (75%) berumur lebih dari sama dengan 40 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari data penelitian diperoleh informasi mengenai masa kerja responden seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	f	%
1.	Baru (< 6 tahun)	18	40,9
2.	Sedang (6-10 tahun)	18	40,9
3.	Lama (> 10 tahun)	8	18,2
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang telah menjalani masa kerja baru (< 6 tahun) sebanyak 18 responden (40,9%), masa kerja sedang (6-10 tahun) sebanyak 18 responden (40,9%). Sedangkan sebanyak 8 responden (18,2%) telah menjalani masa kerja lama (>10 tahun).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Upah/pendapatan

Dari data penelitian diperoleh informasi tentang upah/pendapatan yang diperoleh responden dalam penelitian ini seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Upah/pendapatan

No.	Upah/pendapatan	f	%
1.	Sangat tinggi	0	0
2.	Tinggi	17	38,6
3.	Sedang	18	40,9
4.	Rendah	9	20,5
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang mendapatkan upah/pendapatan tinggi sebanyak 17 responden (38,61%), sedangkan yang mendapatkan upah/pendapatan sedang sebanyak 18 responden (40,9%) dan sebanyak 9 responden (20,5%) mendapatkan upah/pendapatan rendah.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Hubungan Kerja

Dari data penelitian diperoleh informasi tentang hubungan kerja yang ada dilingkungan kerja dalam penelitian ini seperti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Hubungan Kerja Responden

No.	Hubungan Kerja	f	%
1.	Baik	36	81,8
2.	Sedang	8	18,2
3.	Buruk	0	0
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang menjalin hubungan kerja baik sebanyak 38 responden (81,8%), sedangkan sebanyak 8 responden (18,2%) dalam hubungan kerja sedang dan tidak ada responden yang menjalin hubungan kerja buruk.

4.2.5 Tingkat Stres Kerja Responden

Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat stres dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Kerja

No	Tingkat Stres	f	%
1.	Rendah	6	13,6
2.	Sedang	30	68,2
3.	Tinggi	8	18,2
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 44 responden terdapat 6 responden (13,6%) mengalami stres kerja rendah, 30 responden (68,2%) mengalami stres kerja sedang, sedangkan sisanya sebanyak 8 responden (18,2%) mengalami tingkat stres kerja tinggi.

4.3 Analisis Bivariat

Analisis Bivariat ini digunakan untuk menguji adakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari: umur, masa kerja, upah/pendapatan dan hubungan kerja. Sedangkan untuk

variabel terikatnya adalah stres kerja. Analisis bivariat ini menggunakan uji Chi-square.

4.3.1 Uji Hubungan antara Umur dengan Stres Kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh tabulasi silang antara umur dengan stres kerja dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hubungan antara umur dengan stres kerja

Umur	Tingkat Stres kerja						<i>P value</i>
	Rendah		Tinggi		Total		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
< 40	6	13,6%	5	11,4%	11	25%	0,016
≥ 40	30	68,2%	3	6,8%	33	75%	
Total	36	81,8%	8	18,2%	44	100%	

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa pengemudi dengan umur < 40 tahun sebanyak 6 responden (13,6%) mengalami tingkat stres kerja rendah dan untuk tingkat stres kerja tinggi sebanyak 5 responden (11,4%), sedangkan untuk pengemudi dengan umur ≥ 40 tahun sebanyak 30 responden (68,2%) mengalami tingkat stres kerja rendah dan sebanyak 3 responden (6,8%) mengalami tingkat stres kerja tinggi.

Hasil analisis statistic uji *Chi-square* diperoleh nilai *p value* 0,024 (*p value* < 0,05) maka H_0 ditolak H_a diterima, yang menyatakan ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang. Namun demikian uji *Chi-square* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara umur dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tidak memenuhi syarat uji karena

terdapat 1 sel (25%) dengan *expected count* kurang dari 5, maka uji alternatif menggunakan Uji Fisher didapatkan *p value* sebesar 0,016. Nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 (*p value* <0,05), dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara umur dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

4.3.2 Uji Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres Kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh tabulasi silang antara masa kerja dengan stres kerja dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres Kerja

Masa Kerja	Tingkat Stres kerja						<i>P value</i>
	Rendah		Tinggi		Total		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Lama+sedang	25	56,8%	1	2,3%	26	59,1%	0,005
Baru	11	25%	7	15,9%	18	40,9%	
Total	36	81,8%	8	18,2%	44	100%	

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa pengemudi dengan masa kerja lama dan sedang sebanyak 25 responden (56,8%) mengalami tingkat stres kerja rendah dan sebanyak 1 responden (2,3%) mengalami tingkat stres kerja tinggi, sedangkan sebanyak 11 responden (25%) dengan masa kerja baru mengalami tingkat stres kerja rendah dan sebanyak 7 responden (15,9%) mengalami tingkat stres kerja tinggi.

Hasil analisis statistik uji *Chi-square* diperoleh nilai *p value* 0,01 (*p value* < 0,05) maka H_0 ditolak H_a diterima, yang menyatakan ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang. Namun demikian uji

Chi-square yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tidak memenuhi syarat uji karena terdapat 2 sel (50%) dengan *expected count* kurang dari 5, maka uji alternatif menggunakan Uji *Fisher* didapatkan *p value* sebesar 0,005. Nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 (*p value* <0,05), dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

4.3.3 Uji Hubungan Antara Upah/Pendapatan dengan Stres Kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh tabulasi silang antara upah/pendapatan dengan stres kerja dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hubungan Antara Upah/Pendapatan dengan Stres Kerja

Upah/Pendapatan	Tingkat Stres kerja						<i>P value</i>
	Rendah		Tinggi		Total		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Rendah+sedang	19	43,2%	8	18,2%	27	61,4%	0,016
Tinggi+sangat tinggi	17	38,6%	0	0	17	38,6%	
Total	36	81,8%	8	18,2%	44	100%	

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa pengemudi dengan upah/pendapatan rendah dan sedang sebanyak 19 responden (43,2%) mengalami tingkat stres kerja rendah dan sebanyak 8 responden (18,2%) mengalami tingkat stres kerja tinggi, sedangkan pengemudi dengan upah/pendapatan tinggi dan sangat tinggi sebanyak 17 responden (38,6%) mengalami tingkat stres kerja rendah dan tidak ada responden yang mengalami tingkat stres kerja tinggi.

Hasil analisis statistic uji *Chi-square* diperoleh nilai *p value* 0,038 (*p value* < 0,05) maka H_0 ditolak H_a diterima, yang menyatakan ada hubungan antara upah/pendapatan dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang. Namun demikian uji *Chi-square* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara upah/pendapatan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tidak memenuhi syarat uji karena terdapat 2 sel (50%) dengan *expected count* kurang dari 5, maka uji alternatif menggunakan Uji *Fisher* didapatkan *p value* sebesar 0,016. Nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 (*p value* <0,05), dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara upah/pendapatan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

4.3.4 Uji Hubungan Antara Hubungan Kerja dengan Stres Kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh tabulasi silang antara Hubungan Kerja dengan stres kerja dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hubungan Antara Hubungan Kerja dengan Stres Kerja

Hubungan Kerja	Tingkat Stres kerja						<i>P value</i>
	Rendah		Tinggi		Total		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Sedang+buruk	5	11,4%	3	6,8%	8	18,2%	0,145
Baik	31	70,4%	5	11,4%	36	81,8%	
Total	36	81,8%	8	18,2%	44	100%	

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa pengemudi dengan hubungan kerja sedang dan buruk sebanyak 5 responden (11,4%) mengalami tingkat stres kerja rendah dan sebanyak 3 responden (6,8%) mengalami stres kerja tinggi, sedangkan pengemudi dengan hubungan kerja baik sebanyak 31 responden (70,4%) mengalami stres kerja rendah dan untuk stres kerja tinggi sebanyak 5 responden (11,4%).

Hasil analisis statistic uji *Chi-square* diperoleh nilai *p value* 0,289 (*p value* < 0,05) maka H_0 ditolak H_a diterima, yang menyatakan ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang. Namun demikian uji *Chi-square* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tidak memenuhi syarat uji karena terdapat 1 sel (25%) dengan *expected count* kurang dari 5, maka uji alternatif menggunakan Uji *Fisher* didapatkan *p value* sebesar 0,145. Nilai *p value* lebih besar dari 0,05 (*p value* >0,05), dapat di interpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

4.4 Ringkasan Hasil Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang Tahun 2015, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Analisis Bivariat

No.	Variabel Bebas	<i>P value</i>	Hasil
1.	Umur	0,016	Ada Hubungan
2.	Masa Kerja	0,005	Ada Hubungan
3.	Upah/pendapatan	0,016	Ada Hubungan
4.	Hubungan Kerja	0,145	Tidak Ada Hubungan

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan

5.1.1 Hubungan Antara Umur dengan Kejadian Stres Kerja

Hasil analisis statistik bivariat menggunakan Uji *Fisher* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan umur dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang, didapatkan *p value* sebesar 0,016. Nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 ($p\ value < 0,05$), dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara umur dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang. Hasil ini didapat dari 44 responden, sejumlah 36 responden (81,8%) yang mengalami tingkat stres kerja rendah sebanyak 30 responden (68,2%) berada pada usia ≥ 40 tahun.

Umur berhubungan dengan maturitas atau tingkat kedewasaan, secara teknis maupun psikologis semakin bertambahnya umur seseorang maka akan meningkat kedewasaannya, kematangan jiwanya, dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya (Siagian, 2001). Bertambahnya umur maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain. Hal tersebut akan terlihat saat individu sedang dalam tekanan atau ketika beban kerja meningkat, yang bisa memicu terjadinya stres kerja. Pekerja yang lebih tua dan yang lebih berpengalaman memiliki stres kerja yang ringan (Erns, Franco, Messmer & Gonzales, 2004).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sentot Imam Wahjono dalam bukunya yang mengatakan bahwa semakin tua usia maka akan semakin kecil kemungkinan terkena stres sehingga kemungkinan untuk berhenti kerja pun semakin kecil, hal ini disebabkan karena semakin tua para pekerja, semakin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azizah Musliha Fitri (2013) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank BMT). Hasil penelitian didapatkan *p value* sebesar 0,031, dengan hasil pengambilan keputusan untuk uji hipotesis adalah *p value* < 0,05. Umur merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja. Pekerja dengan umur yang lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh pekerja dengan umur yang relatif lebih muda. Pengalaman ini sangat berguna terutama dalam menangani stresor yang terjadi di lingkungan kerja. Sebagian besar penelitian mengenai hubungan umur dengan stres kerja membuktikan bahwa semakin tua umur seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stres kerja. Pekerja dengan umur yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan mental yang lebih baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda.

5.1.2 Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kejadian Stres Kerja

Hasil analisis statistik bivariat menggunakan uji *Fisher* untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New

Atlas Semarang diperoleh *p value* sebesar 0,01 (*p value* < 0,05) sehingga menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang. Terlihat dari 44 responden yang menjadi subyek penelitian, sebanyak 36 responden (81,8%) yang mengalami tingkat stres kerja rendah sebanyak 25 responden (56,8%) dalam masa kerja lama dan sedang, sedangkan sebanyak 8 responden (18,2%) yang mengalami tingkat stres tinggi, 7 diantaranya dalam masa kerja baru. Hal ini memberikan gambaran bahwa masa kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan berhubungan dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sentot Imam Wahjono dalam bukunya yang menyebutkan bahwa pengalaman pada pekerjaan cenderung berhubungan dengan stres kerja. Hal ini dilihat dari dua bukti pendukung yaitu karyawan yang tetap lebih lama dalam organisasi lebih tahan stres dan pengalaman akan mengajarkan orang untuk mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres (Sentot Imam Wahjono, 2010:112).

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja mempunyai hubungan dengan stres kerja, dan

pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan karena kemungkinan para pengemudi taksi sebagian besar belum hafal seluk beluk jalanan di wilayah Semarang dan sekitarnya, sehingga pada tahun-tahun pertama pengemudi bekerja, mereka masih harus belajar menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Hal ini dapat mengakibatkan beban tugas dan tekanan yang dimiliki pekerja pada tahun-tahun pertama pekerjaannya sangat besar sehingga dapat memicu munculnya stres kerja.

5.1.3 Hubungan Antara Upah/Pendapatan dengan Kejadian Stres Kerja

Hasil analisis statistik bivariat menggunakan Uji *Fisher* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan upah/pendapatan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang, didapatkan *p value* sebesar 0,016. Nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 ($p\ value < 0,05$), dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara upah/pendapatan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang. Hasil ini didapat dari 44 responden, sejumlah 8 responden (18,2%) dengan pendapatan rendah dan sedang mengalami tingkat stres kerja tinggi dan responden dengan pendapatan tinggi dan sangat tinggi tidak ada yang mengalami stres kerja tinggi. Sesuai dengan teori dari S. Fifth St yang menyebutkan salah satu penyebab stres dalam pekerjaan adalah skala gaji yang rendah (S. Fifth St, 1997:34).

Sejalan dengan sebuah studi cross-sectional yang dilakukan oleh Gregory M *et al* (2007) terhadap 102 operator truk, peneliti menemukan bahwa untuk setiap kenaikan 10% pendapatan untuk *driver*, akan mengalami tingkat stres kerja rata-rata

9,2% lebih rendah. Upah/pendapatan yang lebih tinggi dapat mengurangi resiko stres kerja dengan memungkinkan perusahaan untuk merekrut dan mempertahankan driver dengan kualifikasi baik. Sebagai contoh, perusahaan dapat memberikan gaji yang baik, dan asuransi kesehatan, sehingga *driver* di perusahaan-perusahaan ini cenderung akan dapat bertahan lebih lama bekerja di perusahaan tempat dimana dia bekerja.

5.1.4 Hubungan Antara Hubungan Kerja dengan Kejadian Stres Kerja

Hasil analisis statistik bivariat menggunakan Uji *Fisher* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang, didapatkan *p value* sebesar 0,145. Nilai *p value* lebih besar dari 0,05 ($p value > 0,05$), dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 44 responden yang menjadi subyek penelitian, sebagian besar yaitu 31 responden (70,4%) berada dalam hubungan kerja yang baik.

Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Gejala-gejala hubungan interpersonal yang tidak baik misalnya adalah adanya kepercayaan yang rendah, pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan serta kurangnya perhatian manajemen terhadap pekerja (Sajidi Hadipoetra, 2014:218).

Kepercayaan interpersonal yang rendah menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal, memiliki motivasi yang rendah, memiliki pikiran untuk meninggalkan organisasi dan pekerjaannya. Untuk mencapai keefektifan organisasi maka sangat dibutuhkan kepercayaan interpersonal antara pemimpin dengan pengikutnya (Del & Akbarpour, 2011). Ivancevich dkk (2008) menjelaskan apabila ditemui kepercayaan interpersonal yang buruk maka akan meningkatkan stres pada individu. Temuan dari Del dan Akbarpour (2011), juga mengungkapkan bahwa kepercayaan adalah kunci utama dari hubungan interpersonal dalam cakupan dunia kerja. Pada saat ini beberapa karyawan yang terdapat dalam sebuah organisasi sedang mengalami krisis kepercayaan terhadap para pemimpin mereka, yang menurut mereka, para pemimpin membuat dan mengawal kebijakan demi kepentingan mereka sendiri. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mampu menjalin hubungan interpersonal dengan baik maka akan memotivasi karyawan yang lain pula dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang kesulitan dalam menjalin hubungan dengan orang lain akan cenderung mengalami stres (Riggio, 2003).

Sementara itu, faktor dari luar individu yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan dapat dilihat melalui dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Eisenberger & Huntington (1986), menjelaskan dukungan organisasi sebagai kesatuan keyakinan seseorang tentang tingkat kepedulian organisasi

mengenai kesejahteraan karyawan dan penghargaan terhadap kontribusi mereka terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Pemberian *support* akan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan lebih menghargai usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Eisenberger & Huntington, 1986). Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *support* memiliki peranan penting dalam menentukan reaksi seseorang terhadap stres. Jika interaksi antara karyawan dengan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik maka akan menimbulkan kecenderungan stres (Aamodt, 2004).

Selain pemberian *support* antar pengemudi, salah satu faktor hubungan interpersonal yang berhubungan dengan stres kerja adalah perhatian manajemen. Karyawan mengembangkan pandangan umum mengenai seberapa jauh manajemen menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Karyawan melihat orientasi manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Jika perlakuan antara karyawan dengan organisasi dapat berjalan dengan baik maka tidak akan menimbulkan kecenderungan stres, begitu pula sebaliknya (Aamodt, 2004). Foley dan Yue (2005) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan memiliki hubungan negatif dengan stres kerja. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya.

Tidak adanya hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang disebabkan karena para pengemudi dalam mengangkut penumpang di setiap titik pangkalan diterapkan sistem antrian sehingga tidak ada persaingan yang tidak sehat dengan saling berebut penumpang antar pengemudi taksi New Atlas Semarang.

5.2 Kelemahan Penelitian

Adapun kelemahan yang ada dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Pengukuran indikator stres kerja yang sangat banyak membuat responden merasa terbebani untuk menjawab kuesioner tersebut sehingga timbul perasaan malas untuk menjawab.
- 2) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menghubungkan faktor risiko yang diperkirakan memiliki hubungan dengan variabel stres kerja, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang belum masuk dalam kerangka konsep.
- 3) Waktu pengisian kuesioner dilakukan saat responden bekerja (di pangkalan taksi) sehingga mempengaruhi kualitas dari hasil pengisian kuesioner.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tahun 2015 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara umur dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tahun 2015 dengan *p value* = 0,016
2. Ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tahun 2015 dengan *p value* = 0,005
3. Ada hubungan antara upah/pendapatan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tahun 2015 dengan *p value* = 0,016
4. Tidak ada hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tahun 2015 dengan *p value* = 0,145

6.2 SARAN

6.2.1 Bagi Perusahaan Taksi New Atlas

Bagi perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem manajemen dan meningkatkan kualitas manajerial yang ada misalnya pemberian insentif kepada pengemudi, melakukan evaluasi terhadap tinggi rendahnya setoran, mengadakan *refreshing*, dan pemberian asuransi/jaminan sosial kesejahteraan untuk pengemudi.

Selain itu pihak manajemen diharapkan lebih memperhatikan kondisi dan kinerja para pengemudi di lapangan, lebih jeli menentukan titik pangkalan yang memungkinkan banyak penumpang dan supaya dapat menurunkan target setoran sehingga hal tersebut diharapkan dapat mengurangi risiko terjadinya stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang.

6.2.2 Bagi Pengemudi Taksi New Atlas Semarang

Hendaknya setiap pengemudi mempunyai manajemen diri secara mandiri yaitu dengan cara menghindari faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Misalnya dengan mempertahankan kesehatan tubuh dengan berolahraga atau segera mencari solusi apabila ada permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.

6.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai stres kerja dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kejadian stres kerja, misalnya dengan kinerja karyawan, motivasi kerja serta kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2012, *Petunjuk Penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Strata I*, Ilmu Kesehatan Masyarakat UNNES.
- Agus Setyono, dkk., 2007, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Stress serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Salesman (Studi Kasus pada Pt. Adira Finance Cabang Bangkok Semarang)*, Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Volume 4, Nomor 2, Juli 2007, Halaman 70.
- Anies, 2014, *Kedokteran Okupasi*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Anoraga, Pandji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta.
- Azizah Musliha Fitri, *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stress Kerja pada Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BMT)*, Skripsi, UNDIP.
- Badan Pusat Statistik, diakses tanggal 10 Mei 2015, (<http://jateng.bps.go.id/webbeta/frontend/linkTabelStatis/view/id/655>)
- Borkowski, Nancy, 2013, *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Jakarta, EGC.
- Christopher Tennant, 2001, *Work-related stress and depressive disorders*, Journal of Psychosomatic Research 51 (2001) 697– 704.
- Departemen Perhubungan, 2009, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*, Jakarta.
- Findi Purbonani, dkk., 2014, *Perbedaan Stres Kerja Antara Pekerja Shift I dan Shift III Bagian Produksi di PT. Nusantara Building Industries*, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 2, Nomor 2, Februari 2014.

- Foster, Bill, 2001, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta.
- Gregory M, 2007, *Truck Driver Occupational Safety and Health*, Department of Health and Human Services, NIOSH.
- Ivancevich, John M., et al., 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Kompier, 1996, *Occupational Stress and Stress Prevention*, Department of Work and Organizational Psychology, University of Nijmegen.
- Looker, Terry dan Olga Gregson. 2005, *Managing Stress Mengatasi Stress Secara Mandiri*, Yogyakarta, Penerbit Baca!
- McDonough, Kelley and Deanna Stewart, 2010, *Workplace Violence Against Taxi Drivers*, Occupational Health Internship Program (OHIP) New York Taxi Workers Alliance (NYTWA), New York.
- Mengakunegara, AP, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Menteri Dalam Negeri, 2008, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, Jakarta.
- Mochtar, Sartika Dewi, dkk., 2013, *Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pedagang Tradisional Pasar Daya Kota Makassar Tahun 2013*, FKM Unhas Makassar.
- Nadya Vierdelina, 2008, *Gambaran Stres Kerja dan Faktor-Faktor yang Berhubungan pada Pengemudi Bus Patas 9B Jurusan Bekasi Barat-Cililitan/Kampung Rambutan Tahun 2008*.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2010, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta, Rineka Cipta.

- Pratiwi H Wulan, 2014, *Studi Deskriptif Mengenai Derajat Stres dan Coping Stress pada Pengemudi Angkot Stasion Hall-Dago di Kota Bandung*, Universitas Padjadjaran.
- Priyoto, 2014, *Konsep Manajemen Stress*. Yogyakarta, Nuha Medika.
- Ridwan Harrianto, 2009, *Buku Ajar Kesehatan Kerja*, Jakarta, Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Shatell, Mona, et al, 2010, *Occupational Stressors and the Mental Health of Truckers*, University of North Carolina at Greensboro USA.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Sucipto, CD, 2014, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Yogyakarta, Pustaka Baru.
- Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Tarwaka, 2013, *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Surakarta, Harapan Press.
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Baru.
- Wahjono, Sentot Imam, 2010, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Winarsunu, Tulus, 2008, *Psikologi Keselamatan Kerja*, Malang, UMM Press.
- Wowo Sunaryo Kuswana, 2014, *Ergonomi dan K3*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Yudha Fandy Prabowo, 2010, *Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stress Kerja pada Bagian Produksi Industri Mebeul PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara Tahun 2009*, Skripsi, UNNES.

LAMPIRAN

Lampiran 1



**KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
Nomor: 1027/FIK/2014**

**Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR SEMESTER
GASAL/GENAP
TAHUN AKADEMIK 2014/2015**

- Menimbang** : Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan membuat Skripsi/Tugas Akhir, maka perlu menetapkan Dosen-dosen Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan UNNES untuk menjadi pembimbing.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara RI No.4301, penjelasan atas Lembaran Negara RI Tahun 2003, Nomor 78)
2. Peraturan Rektor No. 21 Tahun 2011 tentang Sistem Informasi Skripsi UNNES
3. SK Rektor UNNES No. 164/O/2004 tentang Pedoman penyusunan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa Strata Satu (S1) UNNES;
4. SK Rektor UNNES No.162/O/2004 tentang penyelenggaraan Pendidikan UNNES;
- Menimbang** : Usulan Ketua Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Tanggal 22 September 2014

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
PERTAMA : Menunjuk dan menugaskan kepada:
- Nama : Drs. Herry Koesyanto, M.S.
NIP : 195801221986011001
Pangkat/Golongan : IV/C
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Sebagai Pembimbing
- Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :
- Nama : GALUH DWI ASTUTI
NIM : 6411411232
Jurusan/Prodi : Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat
Topik : pengaruh stress kerja terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan
- KEDUA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Tembusan
1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Ketua Jurusan
3. Petinggal

5411411232
FM-03-ARD/24/Rev. 00



DITETAPKAN DI : SEMARANG
PADA TANGGAL : 23 September 2014
DEKAN

Dr. H. Harry Pramono, M.Si
NIP. 195910191985031001

Lampiran 2



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
 FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
 Gedung F1 Lt. 2, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
 Telepon: 024-8508007
 Laman: <http://fik.unnes.ac.id>, surel: fik_unnes@telkom.net

Nomor : 7358/UN37.1.6/LT/2015
 Lamp. :
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. Direktur Taksi New Atlas Semarang
 di Semarang

Dengan Hormat,
 Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi/tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : GALUH DWI ASTUTI
 NIM : 6411411232
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat (Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Kerja), S1
 Topik : stress kerja

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



18 September 2015

Dr. H. Harry Pramono, M.Si.
 NIP. 195910191985031001

Lampiran 3



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Pemuda No. 175 Semarang Telp. 3584045 Hujung: 3584077
 Pws. 2601,2602,2603,2604,2605,2606 Fax. 3584045

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/1370/IX/2015

- I. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
2. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 tahun 2008, Tanggal 7 Nopember 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang.
3. Peraturan Walikota Semarang Nomor 44 Tahun 2008 Tanggal 24 Desember 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Semarang
- II. Memperhatikan : Surat Dari Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan UNNES
 Nomor : 7359/UN37.1.6/LT/2015
 Tanggal : 16 September 2015
- III. Pada Prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN / DAPAT MENERIMA** atas Pelaksanaan Penelitian / Survey di Kota Semarang.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : Galuh Dwi Astuti
2. Kebangsaan : Indonesia
3. Alamat : Dusun Sidokriyo Rt 04 Rw 5 Ngadirojo Wonogiri
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Penanggung jawab : Dr.H.Harry Pramono,M.Si.
6. Judul Penelitian : " Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015)".
7. Lokasi : Kota Semarang

V. Ketentuan yang harus ditaati adalah :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat/Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
2. Pelaksanaan survey / riset tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan atau Agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
3. Surat rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
4. Setelah survey / riset selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang

VI. Surat Rekomendasi Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 21 September 2015 s/d 21 Febuari 2016

VII. Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 4 September 2015
A.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Semarang
Sekretaris

Drs. R. DJATI PRIYONO, MSI
Pembina Tk. I
NIP. 19610214 198603 1 009



Lampiran 4



KEMENTERIAN RESET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Kampus Sekaran Gunungpati Semarang 50229 Telp. (024) 8508007
Fax. 024-8508007, E-mail : fik – unnes-smg. @ Telkom.net

Nomor : 6739/UN37.1.6/LT / 2015 28 Agustus 2015
Hal : Permohonan Uji validitas dan Releabilitas Instrumen

Yth. Direktur Kostli Taksi Semarang
di Semarang

Dengan hormat,
Dalam rangka penyelesaian program studi, dengan ini kami mohon untuk mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : GALUH DWI ASTUTI
NIM : 6411411232
Prodi/ SMT : Ilmu Kesehatan Masyarakat/09

Diperkenankan mengadakan Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner Penelitian di tempat yang bapak/ibu pimpin guna mempersiapkan pelaksanaan Pembuatan skripsi.

Demikian permohonan kami. Atas terkabulnya permohonan ini, kami ucapkan terima kasih.

Tembusan :
1. Dekan FIK UNNES
2. Ketua Jur. IKM
3. Arsip

No.Dokumen FM-01-AKD-03



Dekan Bidang Akademik,

Dra. Iri Kustiadi, M.Kes
NIP. 19641023.199002.1.001

Lampiran 5



NEW ATLAS TAKSI SEMARANG

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hendrayanto
 Jabatan : Kepala Operasional Pool Mijen

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Galuh Dwi Astuti
 NIM : 6411411232
 Jurusan/Fakultas : Ilmu Kesehatan Masyarakat/FIK
 Judul Penelitian : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015.

Yang telah melaksanakan penelitian terhadap pengemudi taksi New Atlas Semarang pada tanggal 12-15 September 2015.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Semarang, 27 Oktober 2015

Mengetahui,

Ka Operasional Mijen



HENDRAYANTO

Lampiran 6



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
 LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK)
 Gedung F3, Lantai 2 Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, Telp (024) 8508107

ETHICAL CLEARANCE
Nomor: 273/KEPK/2015

Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Negeri Semarang, setelah membaca dan menelaah usulan penelitian dengan judul :

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015

Nama Peneliti Utama : Galuh Dwi Astuti
 Nama Pembimbing : Drs. Herry Koesyanto, M.S.
 Alamat Institusi Peneliti : Jurusan IKM Unnes, Gedung F1, Lantai 2, Sekaran, Gunungpati, Semarang
 Lokasi Penelitian : Taksi New Atlas Semarang
 Tanggal Persetujuan : 9 September 2015
 (berlaku 1 tahun setelah tanggal persetujuan)

menyatakan bahwa penelitian di atas telah memenuhi prinsip-prinsip yang dinyatakan dalam Deklarasi Helsinki tahun 2008 dan Pedoman Nasional Etik Penelitian Kesehatan (PNEPK) Departemen Kesehatan tahun 2011 dan oleh karenanya dapat dilaksanakan dengan selalu memperhatikan prinsip-prinsip tersebut.

Komisi Etik Penelitian Kesehatan berhak untuk memantau kegiatan penelitian tersebut.

Peneliti harus melampirkan *informed consent* yang telah disetujui dan ditandatangani oleh peserta penelitian dan saksi pada laporan penelitian.

Peneliti diwajibkan menyerahkan:

- Laporan kemajuan penelitian
 Laporan kejadian bahaya yang ditimbulkan
 Laporan akhir penelitian

Semarang, 9 September 2015

Ketua,



[Signature]
 Prof. Dr. dr. Oktia Woro K.H., M.Kes.
 NIP. 19591001 196703 2 001

LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK

Saya Galuh Dwi Astuti, Mahasiswa S1 Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, akan melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang tahun 2015”. Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang

Saya mengajak Saudara/Saudari untuk ikut dalam penelitian ini. Penelitian ini membutuhkan 44 subjek penelitian, dengan jangka waktu keikutsertaan masing- masing subjek sekitar setengah sampai satu jam.

A. Kesukarelaaan untuk ikut penelitian

Keikutsertaan Saudara/Saudari dalam penelitian ini adalah bersifat sukarela, dan dapat menolak untuk ikut dalam penelitian ini atau dapat berhenti sewaktu-waktu tanpa denda sesuatu apapun.

B. Prosedur penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pemberian angket dan kuesioner, saudara diminta untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pengetahuan, sikap dan perilaku orang tua tentang pneumonia.

C. Kewajiban subjek penelitian

Saudara/Saudari diminta memberikan jawaban yang sebenarnya terkait dengan pertanyaan yang diajukan untuk mencapai tujuan penelitian ini.

D. Risiko dan efek samping dan penanganannya

Tidak ada resiko dan efek samping dalam penelitian ini.

E. Manfaat

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang, sehingga dapat menambah wawasan para pengemudi taksi New Atlas Semarang mengenai faktor-faktor yang

berhubungan dengan stres kerja dan dapat melakukan pencegahan untuk menghindari stres kerja.

F. Kerahasiaan

Informasi yang didapatkan dari Saudara/Saudari terkait dengan penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah (ilmu pengetahuan).

G. Kompensasi / ganti rugi

Dalam penelitian ini tidak terdapat ganti rugi atau kompensasi karena peneliti sudah membayar penelitian pada instansi tersebut.

H. Pembiayaan

Penelitian ini dibiayai secara mandiri oleh peneliti.

I. Informasi tambahan

Penelitian ini dibimbing oleh Drs. Herry Koesyanto, MS

Saudara/Saudari diberikan kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bapak/Ibu/Saudara dapat menghubungi Galuh Dwi Astuti, No. Hp 085600200122 di Kos Swamitra Lantai 2, gang Selekor RT 2 RW 4 Sekaran, Kelurahan Patemon, Kecamatan Gunungpati, Semarang. Saudara/Saudari juga dapat menanyakan tentang penelitian ini kepada Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Universitas Negeri Semarang, dengan nomor telepon (021) 8508107 atau email kepk.unnes@gmail.com

Semarang, 26 Agustus
2015
Hormat saya,

Galuh Dwi Astuti
NIM 6411411232

KUESIONER PENILAIAN STRESS KERJA
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN
STRES KERJA PADA PENGEMUDI TAKSI NEW ATLAS SEMARANG
TAHUN 2015

IDENTITAS

Nama :

Umur :

Masa kerja :Tahun.....Bulan

Pendapatan/bulan

<input type="checkbox"/>	1. > Rp 3.500.000,-
<input type="checkbox"/>	2. > Rp 2.500.000 – Rp 3.500.000
<input type="checkbox"/>	3. Rp 1.500.000 – Rp 2.500.000
<input type="checkbox"/>	4. < Rp 1.500.000

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Saudara diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Jawaban Bapak/Saudara tidak akan mempengaruhi pandangan perusahaan terhadap Anda.

SELAMAT MENGISI

**KUESIONER UNTUK MENGUKUR HUBUNGAN KERJA PENGEMUDI
TAKSI**

Berilah tanda (√) pada jawaban Bapak/Saudara atas pernyataan dalam kuesioner.

No	Daftar Pernyataan	Skor				
		Tidak Pernah	Jarang	Agak Sering	Sering	Selalu
1.	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara sesama sopir taksi					
2.	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
3.	Rekan kerja Saya selalu mau mendengarkan keluhan Saya tentang masalah pekerjaan					
4.	Saya mendapatkan dukungan secara baik dari rekan kerja					
5.	Rekan kerja saya mau membantu apabila saya mengalami kesulitan pekerjaan					
6.	Semua hal mengenai pekerjaan dikomunikasikan dengan baik sehingga tidak menimbulkan masalah berkepanjangan diantara rekan kerja					
7.	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah					

**KUESIONER UNTUK MENGUKUR TINGKAT STRES KERJA
PENGEMUDI TAKSI**

Berilah tanda (√) pada jawaban Bapak/Saudara atas pernyataan dalam kuesioner.

No	Daftar Pernyataan	Skor				
		Tidak Pernah	Jarang	Agak Sering	Sering	Selalu
1.	Merasakan tegang dan sakit otot, terutama pada leher, bahu dan pinggang, walaupun tidak ada riwayat trauma (keseleo/jatuh)					
2.	Merasa berkeringat, basah dan lembab pada telapak tangan					
3.	Malas bekerja dan semangat kerja menurun					
4.	Perubahan kebiasaan merokok yang ditandai dengan mulai merokok atau bertambah banyak rokok yang dikonsumsi					
5.	Merasa kemampuan untuk mengingat sesuatu menurun (cepat lupa)					
6.	Merasa sulit untuk berkonsentrasi pada suatu masalah pekerjaan					
7.	Merasa cemas, khawatir dalam menghadapi masalah pekerjaan					
8.	Jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya					
9.	Dalam bekerja saya bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada penumpang					

10.	Saya sering melakukan kesalahan yang membuat saya tidak dapat memenuhi target setoran					
11.	Karena tidak sabar, saya sering dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja					
12.	Dalam menjalankan tugas pekerjaan, saya cenderung mengebut pada saat mengendarai mobil					
13.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dapat mengancam nyawa saya					
14.	Di perusahaan ini, pekerjaan karyawan dikoordinasikan dengan baik sehingga tidak menghambat pencapaian target					
15.	Jika terdapat perubahan sistem kerja, Saya dapat mengetahui secara jelas bagaimana perubahan tersebut dilakukan					
16.	Saya senang melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan					
17.	Saya merasa senang dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di kantor					
18.	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan					
19.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					

	dengan baik					
20.	Prosedur kerja yang ada di perusahaan, menghambat pencapaian target kerja saya					
21.	Saya merasa tidak mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap hasil kerja saya					
22.	Di perusahaan ini segalanya harus dimintakan persetujuan Atasan, sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi					
23.	Saya akan tetap semangat bekerja, walaupun teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya					
24.	Keluarga saya begitu mendukung saya bekerja di perusahaan ini					
25.	Target perusahaan yang harus saya setorkan setiap hari terlalu tinggi					
26.	Saya menerima hasil/keuntungan yang sebanding dengan kerja keras saya					
27.	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan					
28.	Tugas yang menantang membuat saya semakin bersemangat					
29.	Saya sering merasakan sakit kepala ketika sedang bekerja					

Lampiran 9

Rekapitulasi Hasil Penelitian

Kode Resp.	Umur	Masa Kerja	Upah/pendapatan	Hub. Kerja	Stres Kerja																	
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
R.1	1	2	2	0	2	5	2	5	2	4	3	5	5	4	4	5	4	5	2	2	3	5
R.2	1	2	2	0	2	4	3	5	2	2	1	3	5	3	4	5	1	2	3	1	2	5
R.3	1	2	3	1	2	3	3	5	3	3	1	2	4	4	5	5	1	2	2	1	2	5
R.4	1	2	3	0	2	5	3	4	3	3	2	4	5	5	4	5	1	2	2	1	3	4
R.5	1	3	3	0	1	4	3	5	3	4	2	5	5	5	5	5	2	2	2	1	4	5
R.6	0	1	3	0	3	5	3	5	5	4	1	2	5	5	4	5	2	2	2	1	4	5
R.7	0	1	4	0	3	5	2	5	5	4	1	2	5	4	4	5	1	2	2	2	3	4
R.8	0	1	2	0	4	4	2	5	2	4	3	2	3	4	4	4	1	2	2	2	3	4
R.9	0	1	4	1	4	2	4	5	4	4	2	3	5	5	5	5	1	2	2	1	3	4
R.10	0	1	3	0	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4
R.11	1	3	2	0	2	5	3	2	5	3	1	4	5	4	2	5	1	1	2	3	2	1
R.12	0	1	4	0	4	4	4	5	4	4	1	1	5	2	2	3	1	2	2	3	3	4
R.13	1	2	2	0	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	5	1	2	2	3	3	4
R.14	1	3	2	1	2	2	3	5	3	3	1	3	4	3	4	5	1	2	1	1	1	4
R.15	1	1	3	0	4	4	3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	1	5	5	1	5	4
R.16	1	3	2	1	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	2	2	1	2	3
R.17	1	1	3	0	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	1	2	2	1	2	4
R.18	1	1	3	0	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	3	4
R.19	1	3	3	0	4	1	2	5	4	3	2	4	5	4	4	5	2	2	2	3	4	4

R.20	1	2	3	0	5	4	3	5	3	3	2	2	5	4	4	5	1	2	2	2	2	5
R.21	1	2	3	0	2	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	5	2	2	3	3	3	4
R.22	1	2	2	1	2	4	3	5	3	3	2	3	5	5	5	5	1	2	3	3	3	4
R.23	0	1	3	0	3	4	3	5	4	3	2	3	5	4	4	5	2	2	2	3	3	4
R.24	1	2	4	1	3	5	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	5	2	3	2	2	1
R.25	0	1	4	0	3	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	2	1
R.26	0	1	4	0	2	4	2	5	3	4	2	3	5	4	5	5	1	2	2	3	3	4
R.27	1	1	3	0	2	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4
R.28	1	1	3	0	2	4	3	5	3	3	5	2	5	4	4	4	1	2	2	3	3	4
R.29	1	1	3	1	2	4	2	5	3	3	1	3	5	4	4	5	1	3	3	3	3	4
R.30	1	1	4	1	2	4	3	5	3	4	1	3	5	4	4	5	1	2	2	2	2	4
R.31	1	3	3	0	2	3	2	5	4	4	2	3	5	4	4	5	2	3	3	2	2	4
R.32	1	3	2	0	3	4	3	5	4	4	2	2	5	4	4	5	2	2	2	3	3	4
R.33	1	3	2	0	2	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	2	4	4	3	3	4
R.34	1	2	2	0	3	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4
R.35	1	2	2	0	2	4	3	5	4	3	2	2	5	4	5	5	1	2	2	3	4	4
R.36	1	2	2	0	3	5	3	5	3	2	1	3	5	4	4	5	1	2	2	3	3	4
R.37	1	2	3	0	2	3	3	5	4	3	2	3	5	5	5	5	1	3	3	3	3	4
R.38	1	2	3	0	3	4	3	5	4	2	2	3	5	4	4	5	1	3	3	2	3	4
R.39	0	1	4	0	3	3	4	5	4	4	2	3	4	5	5	5	1	3	3	3	3	4
R.40	0	1	2	0	3	4	4	5	2	4	2	4	5	4	5	5	1	2	3	3	3	4
R.41	1	2	2	0	3	5	4	5	3	4	2	4	5	5	5	5	1	3	3	3	3	4
R.42	1	2	3	0	2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	5	5	2	4	3	3	3	4
R.43	1	2	4	0	3	4	3	5	2	2	1	3	5	4	4	4	1	3	3	3	2	4
R.44	1	1	3	0	2	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4

Kode Resp.	Stres Kerja																	Tk. Stres Kerja	
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35		Jml
R.1	4	4	1	5	2	3	1	2	3	2	5	1	4	1	1	5	4	115	sedang
R.2	4	4	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2	5	4	106	sedang
R.3	5	4	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	4	1	1	5	3	145	rendah
R.4	4	4	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	156	rendah
R.5	4	4	1	5	2	3	1	3	4	1	3	1	4	2	3	5	4	113	sedang
R.6	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	111	sedang
R.7	3	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	4	2	2	4	3	100	tinggi
R.8	4	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	4	3	2	5	4	124	sedang
R.9	3	4	1	4	2	2	1	1	3	2	3	1	4	3	1	4	4	104	tinggi
R.10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	164	rendah
R.11	1	5	1	1	5	5	1	4	1	5	2	1	4	5	1	5	1	108	sedang
R.12	4	4	1	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	4	1	4	4	99	tinggi
R.13	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	4	1	2	4	3	107	sedang
R.14	4	4	1	4	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	115	sedang
R.15	1	5	1	1	5	5	1	1	5	3	3	1	4	2	2	4	2	115	sedang
R.16	4	4	1	3	2	2	1	1	3	2	3	1	4	5	2	4	3	155	rendah
R.17	4	4	1	3	3	2	1	2	3	2	3	1	5	2	2	4	2	100	tinggi
R.18	3	4	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	4	2	2	5	3	105	sedang
R.19	4	3	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	5	3	2	5	3	107	sedang
R.20	4	4	1	3	3	3	1	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	107	sedang
R.21	4	4	2	3	3	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	111	sedang
R.22	4	4	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	5	4	3	4	3	109	rendah

R.23	4	4	1	3	4	3	1	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3	111	sedang
R.24	1	1	2	1	5	3	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	94	tinggi
R.25	1	1	2	1	5	3	1	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	102	tinggi
R.26	4	4	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	4	4	2	5	3	101	tinggi
R.27	4	5	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	132	sedang
R.28	3	4	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	4	2	5	2	106	sedang
R.29	4	4	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	2	5	4	105	sedang
R.30	4	4	1	3	2	3	1	2	3	2	2	1	4	4	3	4	3	102	tinggi
R.31	3	4	1	4	2	3	1	2	3	2	3	2	4	2	2	5	4	106	sedang
R.32	3	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	5	3	106	sedang
R.33	4	3	1	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	130	sedang
R.34	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	140	rendah
R.35	3	4	1	4	3	2	1	2	4	3	3	2	4	4	3	5	4	112	sedang
R.36	4	3	1	4	3	2	1	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	106	sedang
R.37	3	4	1	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	4	2	5	4	113	sedang
R.38	3	4	1	4	3	3	1	2	3	3	5	3	3	3	4	4	4	113	sedang
R.39	4	4	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	113	sedang
R.40	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	124	sedang
R.41	4	3	1	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	128	sedang
R.42	4	4	1	4	3	3	1	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	124	sedang
R.43	3	4	1	4	3	3	1	2	4	3	3	2	4	4	3	5	4	109	sedang
R.44	3	4	1	4	3	3	1	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	116	sedang

Lampiran 10

ANALISIS UNIVARIAT

Tingkat Stres

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stres rendah	6	13.6	13.6	13.6
	stres sedang	30	68.2	68.2	81.8
	stres tinggi	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 40 tahun	11	25.0	25.0	25.0
	>= 40 tahun	33	75.0	75.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baru	18	40.9	40.9	40.9
	sedang	18	40.9	40.9	81.8
	lama	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

upah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	17	38.6	38.6	38.6
	sedang	18	40.9	40.9	79.5
	rendah	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Hubungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	36	81.8	81.8	81.8
	sedang	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 11

ANALISIS BIVARIAT**Umur * Tingkat Stres Crosstabulation**

		Tingkat Stres		Total
		rendah+sedang	tinggi+sangat tinggi	
Umur < 40	Count	6	5	11
	Expected Count	9.0	2.0	11.0
Umur >= 40	Count	30	3	33
	Expected Count	27.0	6.0	33.0
Total	Count	36	8	44
	Expected Count	36.0	8.0	44.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.333 ^a	1	.007		
Continuity Correction ^b	5.093	1	.024		
Likelihood Ratio	6.460	1	.011		
Fisher's Exact Test				.016	.016
Linear-by-Linear Association	7.167	1	.007		
N of Valid Cases ^b	44				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.00.

b. Computed only for a 2x2 table

Masa Kerja * Tingkat Stres Crosstabulation

			Tingkat Stres		Total
			rendah+sedang	tinggi+sangat tinggi	
Masa Kerja	lama+sedang	Count	25	1	26
		Expected Count	21.3	4.7	26.0
	baru	Count	11	7	18
		Expected Count	14.7	3.3	18.0
Total		Count	36	8	44
		Expected Count	36.0	8.0	44.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.780 ^a	1	.003		
Continuity Correction ^b	6.583	1	.010		
Likelihood Ratio	9.190	1	.002		
Fisher's Exact Test				.005	.005
Linear-by-Linear Association	8.581	1	.003		
N of Valid Cases ^b	44				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.27.

b. Computed only for a 2x2 table

Upah * Tingkat Stres Crosstabulation

			Tingkat Stres		Total
			rendah+sedang	tinggi+sangat tinggi	
Upah rendah+sedang	Count	19	8	27	
	Expected Count	22.1	4.9	27.0	
tinggi+sangat tinggi	Count	17	0	17	
	Expected Count	13.9	3.1	17.0	
Total	Count	36	8	44	
	Expected Count	36.0	8.0	44.0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.156 ^a	1	.013		
Continuity Correction ^b	4.326	1	.038		
Likelihood Ratio	8.909	1	.003		
Fisher's Exact Test				.016	.013
Linear-by-Linear Association	6.016	1	.014		
N of Valid Cases ^b	44				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.09.

b. Computed only for a 2x2 table

Hubungan Kerja * Tingkat Stres Crosstabulation

			Tingkat Stres		Total
			rendah+sedang	tinggi+sangat tinggi	
Hubungan Kerja	sedang+buruk	Count	31	5	36
		Expected Count	29.5	6.5	36.0
	baik	Count	5	3	8
		Expected Count	6.5	1.5	8.0
Total		Count	36	8	44
		Expected Count	36.0	8.0	44.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.453 ^a	1	.117		
Continuity Correction ^b	1.122	1	.289		
Likelihood Ratio	2.127	1	.145		
Fisher's Exact Test				.145	.145
Linear-by-Linear Association	2.397	1	.122		
N of Valid Cases ^b	44				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.45.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 12

HASIL REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Responden	Butir soal																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	4	3	5	3	4	1	3	5	4	4	5	1	2	2	2	2	4	4	4
2	2	4	2	5	3	3	1	3	5	4	4	5	1	3	3	3	3	4	4	4
3	2	3	3	5	3	3	2	2	5	4	4	5	1	2	2	3	3	4	3	4
4	2	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	5
5	2	4	2	5	3	4	2	3	5	4	5	5	1	2	2	3	3	4	4	4
6	3	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	2	1	1	1
7	3	5	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	5	2	3	2	2	1	1	1
8	3	4	3	5	4	3	2	3	5	4	4	5	3	2	2	3	3	4	4	4
9	2	4	3	5	3	3	2	3	5	5	5	5	1	2	3	3	3	4	4	4
10	2	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	5	2	2	3	3	3	4	4	4
11	5	4	3	5	3	3	2	2	5	4	4	5	1	2	2	2	2	5	4	4
12	4	1	2	5	4	3	2	4	5	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3
13	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	3	4	3	4
14	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	1	2	2	1	2	4	4	4
15	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	2	2	1	2	3	4	4
16	4	4	3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	1	5	5	1	5	4	1	5
17	2	2	3	5	3	3	1	3	4	3	4	5	1	2	1	1	1	4	4	4
18	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	5	1	2	2	3	3	4	3	3
19	4	4	4	5	4	4	1	1	5	2	2	3	1	2	2	3	3	4	4	4
20	2	5	3	2	5	3	1	4	5	4	2	5	1	1	2	3	2	1	1	5
21	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5
22	4	2	4	5	4	4	2	3	5	5	5	5	1	2	2	1	3	4	3	4
23	4	4	2	5	2	4	3	2	3	4	4	4	1	2	2	2	3	4	4	3
24	3	5	2	5	5	4	1	2	5	4	4	5	1	2	2	2	3	4	3	3
25	3	5	3	5	5	4	1	2	5	5	4	5	2	2	2	1	4	5	4	3
26	1	2	3	5	3	4	2	3	5	4	5	5	2	2	2	1	4	5	4	2
27	2	5	3	4	3	3	2	4	5	5	4	5	1	2	2	1	3	4	4	4
28	2	3	3	5	3	3	1	2	4	4	5	5	1	2	2	1	2	5	5	4
29	2	4	3	5	2	2	1	3	5	3	4	5	1	2	3	1	2	5	4	4
30	2	5	2	5	2	4	3	5	5	4	4	5	4	5	2	2	3	5	4	4

HASIL REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Responden	Butir soal														
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	1	3	2	3	1	2	3	2	2	1	4	4	3	4	3
2	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	2	5	4
3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	4	2	5	2
4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
5	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	4	4	2	5	3
6	2	1	5	3	1	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
7	2	1	5	3	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3
8	1	3	4	3	1	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3
9	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	5	4	3	4	3
10	2	3	3	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4
11	1	3	3	3	1	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3
12	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	5	3	2	5	3
13	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	4	2	2	5	3
14	1	3	3	2	1	2	3	2	3	1	5	2	2	4	2
15	1	3	2	2	1	1	3	2	3	1	4	5	2	4	3
16	1	1	5	5	1	1	5	3	3	1	4	2	2	4	2
17	1	4	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4
18	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	4	1	2	4	3
19	1	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	4	1	4	4
20	1	1	5	5	1	4	1	5	2	1	4	5	1	5	1
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
22	1	4	2	2	1	1	3	2	3	1	4	3	1	4	4
23	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	4	3	2	5	4
24	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	4	2	2	4	3
25	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4
26	1	5	2	3	1	1	4	1	3	1	4	2	2	5	4
27	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3
28	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	4	1	1	5	3
29	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2	5	4
30	1	5	2	3	1	2	3	2	5	1	4	1	1	5	4

Lampiran 13

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	89.93	277.168	.645	.942
P2	90.63	273.068	.657	.942
P3	90.13	287.568	.485	.943
P4	90.77	272.461	.660	.942
P5	90.03	284.585	.625	.942
P6	89.73	293.857	.413	.944
P7	90.83	271.730	.652	.942
P8	89.77	279.013	.590	.943
P9	90.67	275.816	.755	.941
P10	89.60	289.903	.465	.943
P11	89.47	292.051	.421	.944
P12	90.73	292.961	.466	.944

P13	90.30	291.666	.377	.944
P14	90.80	275.821	.766	.941
P15	90.83	293.730	.451	.944
P16	90.73	292.961	.466	.944
P17	90.37	277.620	.555	.943
P18	89.57	292.668	.420	.944
P19	91.50	281.845	.592	.942
P20	90.27	280.616	.655	.942
P21	91.63	284.240	.507	.943
P22	91.03	291.895	.479	.943
P23	90.07	284.340	.652	.942
P24	90.27	280.616	.655	.942
P25	91.90	281.334	.740	.941
P26	91.07	284.271	.525	.943
P27	90.07	284.340	.652	.942
P28	90.63	284.930	.507	.943
P29	90.37	285.895	.560	.943
P30	91.47	288.189	.452	.944
P31	90.40	285.352	.573	.943
P32	90.67	285.264	.670	.942
P33	90.73	284.823	.605	.942
P34	89.17	293.592	.381	.944
P35	90.40	286.800	.517	.943

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.13	301.154	17.354	35

Lampiran 14

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Peneliti menjelaskan tata cara pengisian kuesioner



Gambar 2. Peneliti menjelaskan tata cara pengisian kuesioner



Gambar 3. Pangkalan Taksi di depan Hotel Ciputra Semarang



Gambar 4. Responden tidak berpakaian rapi



Gambar 5. Penandatanganan kesediaan sebagai responden



Gambar 6. Peneliti memandu dalam pengisian kuesioner



Gambar 7. Pengisian kuesioner oleh responden