

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KESELAMATAN
KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI
DARAT DI PT AKAS MILA SEJAHTERA**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta Guna
Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Derajat Sarjana S-1
Psikologi**

Disusun Oleh :

**NINDITA AJENG ARISTI
12130173K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KESELAMATAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI DARAT DI PT AKAS MILA SEJAHTERA

Oleh :

Nindita Ajeng Aristi
12130173K

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta dan diterima untuk memenuhi
sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh
derajat gelar sarjana Psikologi

Pada tanggal :

11 September 2017

Mengesahkan,
Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi

Dekan,



[Signature]
Dr. Bagus Riyono, MA., Psi.

Penguji

1. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.
2. Dra. Endang Widyastuti, MA.
3. Patria Mukti, S.Psi., M.Si.

Tanda Tangan

[Signature]
[Signature]
[Signature]

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Surakarta, 11 September 2017



Nindita Ajeng Aristi

PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan karya kecil dalam perjalanan hidup

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku yang telah memberikan segalanya serta menjadi motivasi, inspirasi yang tiada henti memberikan dukungan dalam setiap prosesnya,
- ❖ Untuk kakak yang begitu saya sayangi yang selalu mendukung, mendoakan

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Terjemahan QS. Al-Baqarah ayat 286)

“Tiga hal penting dalam perjuangan: Tekad yang kuat, strategi yang terarah dan kedekatan pada Tuhan”

(Merry Riana)

“Mereka yang berani mengambil peluang tidak selalu lebih berkompeten. Justru peluang yang terus menerus mereka ambillah yang melatih mereka menjadi lebih berkompeten”

(Analisa Widyaningrum)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja Dengan Keselamatan Kerja pada Karyawan Perusahaan Transportasi Darat di PT Akas Mila Sejahtera”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi.

Pada proses penyusunan ini ada kalanya penulis menemukan kesulitan-kesulitan karena kemampuan penulis yang masih terbatas, namun Allah SWT berkenan memberikan kekuatan dan kesabaran pada penulis untuk menyelesaikannya. Skripsi ini bukan semata-mata hasil kerja penulis pribadi, namun terselesaikannya skripsi ini tidak lepas atas bantuan, bimbingan, dan dorongan motivasi yang diberikan dari berbagai pihak kepada penulis. Banyak dukungan yang diberikan oleh pihak akademis, keluarga dan sahabat. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Secara khusus peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir Djoni Tarigan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Dr. Bagus Riyono, MA., Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.

3. Bapak Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran dengan penuh kesabaran dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Endang Widyastuti, MA selaku dosen pembimbing pendamping serta selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk mendampingi penulis dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan pada penyusunan skripsi ini dan memberikan arahan serta memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan tugas akhir.
5. Bapak Patria Mukti, S.Psi., M.Si. selaku penguji yang memberikan masukan agar skripsi ini menjadi lebih kaya dan berkembang.
6. Ibu Prilya Shanty, M.Si, Psi, selaku Kepala Program Studi S1 Fakultas Psikologi Universitas Setia budi Surakarta.
7. Ibu Rosita Yuniati, M.Psi, Psi, Bapak Sujoko, S.Pd.I, S.Psi, M.Si, Bapak Yustinus Joko Dwi N, S.Psi., M.Psi dan Bapak Mohammad Khasan, .Psi., M.Si selaku bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
8. Bapak Suyanto, SE yang telah memberikan bantuan dalam proses administrasi, sehingga skripsi ini dapat berjalan lancar.
9. PT. Akas Mila Sejahtera yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian, membantu penulis untuk prngambilan data sebagai subjek penelitian.

10. Orang tua tercinta yang tidak henti-hentinya memberikan doa, motivasi, dukungan, semangat, serta ilmu pengetahuan yang sangat berarti dalam usaha peneliti menyelesaikan skripsi.
11. Kakak tersayang yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
12. Seluruh teman-teman Psikologi angkatan 2013, Bernadina, Sherlynda, Risma, Popi, Yohana, Elitia, Nanda, Neldy, Dama, Dias, Sandi, Luthfi, Sulis, Yoga yang telah menjadi teman setia dalam menempuh studi. Terima kasih atas keceriaan, semangat, serta doanya.
13. Risma Priliyana, sahabat yang selalu menemani proses dari awal kuliah hingga akhir.
14. Bernadina dan Sherlynda, teman terbaik yang senantiasa memberikan semangat serta dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
15. Teman-teman Fakultas Psikologi kakak tingkat maupun adek tingkat, serta teman-teman dari Fakultas maupun Universitas lain yang telah memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga segala bentuk bantuan yang telah penulis terima akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Keselamatan Kerja.....	11
1. Pengertian Keselamatan Kerja	11

2. Aspek-aspek Keselamatan Kerja.....	12
3. Faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja	14
B. Stres Kerja	17
1. Pengertian Stres Kerja	17
2. Aspek-aspek Stres Kerja	18
C. Hubungan antara Stres Kerja dengan Keselamatan Kerja pada Karyawan Perusahaan Transportasi Darat	23
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel	28
B. Definisi Operasional	28
1. Keselamatan Kerja	28
2. Stres Kerja	29
C. Populasi, Sampel dan Sampling	29
1. Populasi	29
2. Sampel	30
3. Teknik Pengambilan Sampel	31
D. Metode Pengumpulan Data	31
1. Skala Keselamatan Kerja.....	32
2. Skala Stres Kerja	33
E. Validitas dan Reliabilitas	35
1. Validitas	35
2. Reliabilitas	36

F. Metode Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Persiapan Penelitian	39
1. Orientasi Tempat Penelitian	39
2. Proses Perijinan	41
3. Persiapan Alat Ukur	41
4. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	42
B. Pelaksanaan Penelitian	47
C. Deskripsi Data Penelitian	47
1. Deskripsi Subjek	47
2. Deskripsi Data Penelitian	48
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Linearitas	52
3. Uji Hipotesis	52
E. Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Transportasi Darat	2
Tabel 1.2 Data Kecelakaan Transportasi Darat	6
Tabel 3.3 <i>Blue print</i> Skala keselamatan Kerja	33
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja	35
Tabel 4.5 Data Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	42
Tabel 4.6 Distribusi Item Valid dan Gugur Skala Keselamatan Kerja	45
Tabel 4.7 Distribusi Item Valid Skala Keselamatan Kerja	45
Tabel 4.8 Distribusi Item Valid dan Gugur Skala Stres Kerja	46
Tabel 4.9 Distribusi Item Valid Skala Stres Kerja	46
Tabel 4.10 Data Demografi Subjek Penelitian	48
Tabel 4.11 Deskripsi Data Hasil Penelitian	49
Tabel 4.12 Norma Kategorisasi Skor Subjek	50
Tabel 4.13 Deskripsi Kategori Variabel Penelitian	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Lampiran A Skala Uji Coba	64
1. Skala Keselamatan Kerja	69
2. Skala Stres Kerja	73
B. Lampiran B Tabulasi Data Uji Coba	76
1. Tabulasi Data Keselamatan Kerja	77
2. Tabulasi Data Stres Kerja	79
C. Lampiran C Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Skala	81
1. Validitas dan Reliabilitas Skala Keselamatan Kerja	82
2. Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja	89
D. Lampiran D Skala Penelitian	94
1. Skala Keselamatan Kerja	99
2. Skala Stres Kerja	102
E. Lampiran E Tabulasi Data Penelitian	105
1. Tabulasi Data Keselamatan Kerja	106
2. Tabulasi Data Stres Kerja	108
F. Lampiran F Analisis Deskriptif dan Hasil Uji Coba	110
G. Lampiran G Surat Ijin Penelitian	115

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KESELAMATAN
KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI
DARAT DI PT AKAS MILA SEJAHTERA

Nindita Ajeng Aristi

12130173K

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan keselamatan kerja pada karyawan transportasi darat di PT Akas Mila Sejahtera. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan keselamatan kerja pada karyawan transportasi darat di PT Akas Mila Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Akas Mila Sejahtera dengan jumlah 61 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala stres kerja dan skala keselamatan kerja.

Metode yang digunakan untuk analisis data adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan menggunakan bantuan SPSS 23.0 *for windows release*. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,262$ dengan $p = 0,041$ ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan keselamatan kerja subjek. Karena terdapat hubungan positif sehingga hipotesis yang diajukan peneliti ditolak.

Kata Kunci : Stres Kerja, Keselamatan Kerja.

**RELATIONSHIP BETWEEN THE WORK STRESS AND THE EMPLOYEE
WORK SAFETY ON TRANSPORTATION COMPANY
IN PT AKAS MILA SEJAHTERA**

Nindita Ajeng Aristi

12130173K

ABSTRACT

This research aims to know the correlation between the work stress and the employees work safety in transportation company at PT Akas Mila Sejahtera. The hypothesis which was offered there is a negative correlation between the work stress with work safety. This researchs uses quantitative methods and the sampling is uses purposive sampling technique. The subjects of this research are employee of PT Akas Mila Sejahtera, the total sample are 61 employees. The instrument used in this research is scale of work stress and scale of work safety.

The method used to analysis the data is correlation Product Moment by Pearson with the help of SPSS 23.0 for windows release. The results of data shows that correlation coefficient is $r_{xy} = 0,262$, with $p = 0,041$ ($p < 0,05$). It shows that there is a significant positive correlation between of work stress with the subject of work safety. Because there is a positive correlation then the hypothesis proposed by researcher is denied.

Keywords : **Work Stress, Work Safety.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Transportasi atau pengangkutan merupakan bidang kegiatan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Pentingnya transportasi bagi masyarakat Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, keadaan geografis Indonesia yang terdiri dari perairan yang sebagian besar laut, sungai dan danau yang memungkinkan pengangkutan dilakukan melalui darat, perairan, dan udara guna menjangkau seluruh wilayah Indonesia. Hal lain yang juga tidak kalah pentingnya akan kebutuhan alat transportasi adalah kebutuhan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pengangkutan yang menunjang pelaksanaan pembangunan yang berupa penyebaran kebutuhan pembangunan, pemerataan pembangunan, dan distribusi hasil pembangunan diberbagai sektor ke seluruh pelosok tanah air misalnya, sektor industri, perdagangan, pariwisata, dan pendidikan.

Pengangkutan atau transportasi berdasarkan jenisnya meliputi pengangkutan darat, laut dan udara. Salah satu media transportasi darat adalah angkutan umum bus. Bus sebagai alat pengangkutan juga berkaitan dengan segala urusan dan kebutuhan seseorang yang melakukan perjalanan. Perjalanan dilakukan karena didorong oleh berbagai tujuan atau kepentingan yang bermacam-macam, seperti berlibur, urusan bisnis, dan juga urusan pekerjaan sehari-hari.

Menurut data Direktorat LLAJ-Ditjen Hubdat, perkembangan jumlah transportasi darat khususnya angkutan umum bus AKAP di Jawa Timur dari tahun 2010-2013 mengalami peningkatan.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Transportasi Darat Bus di Jawa Timur Menurut Jenis Tahun 2010-2013

Jenis Kendaraan	Tahun							
	2010		2011		2012		2013*	
	PO	Bus	PO	Bus	PO	Bus	PO	Bus
AKAP	63	1.632	64	1.860	69	1.941	71	1.978
AKDP	-	-	-	3.697	-	2.856	-	2.856
Pariwisata	146	962	167	1.035	220	1.441	231	1.744
Total	209	2.594	231	6.592	289	6.238	302	6.578

Sumber : Direktorat LLAJ-Ditjen Hubdat, 2013

* : Angka Sementara

Dari data di atas dapat dilihat bahwa perusahaan otobus dan armada bus AKAP dari tahun 2010-2013 mengalami peningkatan. Hal tersebut menunjukkan masyarakat sangat tergantung dengan angkutan umum bus bagi pemenuhan kebutuhan mobilitasnya.

Berkembangnya jumlah penduduk dan semakin besarnya minat masyarakat menggunakan jasa transportasi bus untuk bepergian ke berbagai daerah, menyebabkan semakin banyak para pengusaha baru yang melirik peluang bisnis dalam bidang jasa transportasi bus dalam bentuk Perusahaan Otobus yang selanjutnya disebut PO. Banyaknya jumlah bus pariwisata yang singgah di objek daerah tujuan wisata dan semakin banyak PO baru yang bermunculan menyebabkan persaingan antar PO semakin ketat dalam melayani Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP), Antar Kota Antar Propinsi

(AKAP), dan Pariwisata

Kemajuan di sektor industri jasa transportasi tidak terlepas dari peran serta manusia. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Umumnya perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan, dengan tujuan dapat menjadi karyawan yang produktif. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuat. Adanya kesadaran akan pentingnya karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja mengakibatkan besarnya perhatian terhadap pengembangan sistem kerja baik yang memungkinkan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, diharapkan adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Hubungan timbal balik tersebut berkaitan dengan ketersediaan perusahaan dalam memberikan peluang bagi karyawan untuk menggantungkan hidupnya guna memenuhi kebutuhan sehari-hari, apabila perusahaan mengalami gulung tikar maka akan berdampak pada karyawan salah satunya adalah beban psikologis yang dialami karyawan. Seperti, timbulnya tekanan pada karyawan yang menjadi tulang punggung keluarga. Selain itu, kenyamanan bekerja yang diberikan perusahaan akan memberikan sisi positif terhadap karyawan karena dengan adanya rasa kenyamanan dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Ridley,2016). Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup karyawan. Tingkat kecelakaan kerja dan berbagai ancaman keselamatan di Indonesia masih banyak terjadi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keselamatan kerja, juga karena kelemahan pemahaman mengenai keselamatan kerja itu sendiri. Setiap upaya yang terkait dengan keselamatan kerja hanya akan berhasil jika kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan melakukan kerjasama sinergis dan harmonis. Setiap karyawan harus bertekad dan disiplin untuk memperkecil terjadinya kecelakaan kerja, serta perusahaan perlu memiliki tujuan memperkecil kejadian kecelakaan kerja sampai nol. Manfaat bagi kepentingan karyawan berupa keselamatan kerja yang maksimum dan begitu pula bagi perusahaan berupa keuntungan maksimum.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Dengan diterapkannya keselamatan kerja maka para

pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh karyawan tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dikendalikan. Pekerjaan dikatakan aman jika para karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan meminimalisir resiko kecelakaan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa potensi sumber bahaya mudah dijumpai dalam lingkungan pekerjaan, ditunjukkan dengan contoh banyaknya kecelakaan transportasi yang disebabkan oleh *human error* dan mesin bus itu sendiri. Keselamatan dan kenyamanan penumpang perlu diperhatikan. Manajemen harus memberikan solusi agar para penumpang tetap selamat sampai tujuan. Perusahaan harus memberikan pengetahuan mengenai keselamatan kerja kepada karyawan supaya keselamatan bagi dirinya dan orang lain terjamin.

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009). Apabila penerapan keselamatan kerja tidak diperhatikan, memberikan kerugian yang menimbulkan banyak karyawan maupun orang lain mengalami kecelakaan. Sehingga perusahaan akan mengalami kerugian karena perusahaan harus menanggung biaya kecelakaan dari karyawan tersebut dan ditambah berkurangnya karyawan bagi perusahaan.

Menurut data yang tercatat di Satlantas Polres Kabupaten Madiun tahun 2016, tingkat kecelakaan lalu lintas khususnya armada bus mengalami peningkatan dari tahun 2015-2016.

Tabel 1.2
Daftar Kecelakaan Lalu Lintas Selama Tahun 2012-2016

Tahun	Truk	Sepeda Motor	Mobil penumpang	Bus
2016	2	499	40	11
2015	2	395	37	7
2014	3	378	49	3
2013	3	518	54	5
2012	24	416	38	7
Jumlah	34	2.206	218	33

Satlantas Polres Kab. Madiun 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan lalu lintas khususnya untuk kendaraan bus dari tahun ketahun ada yang mengalami peningkatan dan penurunan. Seperti yang terjadi pada tahun 2012 sebanyak 7 kejadian menurun menjadi 5 kejadian di tahun 2013, kemudian terjadi penurunan kembali di tahun 2014 sebanyak 3 kejadian. Pada tahun 2015 terjadi peningkatan sebanyak 7 kejadian dan sebanyak 11 kejadian di tahun 2016. Faktor manusia memiliki peranan penting dimana sebagai pelaku pekerjaan memiliki banyak kekurangan, seperti kurangnya pengetahuan, kurang ketrampilan, motivasi yang kurang baik, stres fisik dan mental menyebabkan kecelakaan terjadi, sehingga bukan hanya melihat kondisi, tetapi manusia juga sebagai operator memiliki banyak kelemahan (Suma'mur, 2013).

Menurut Fathoni (2009), terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi

dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

Munandar (2014) menyebutkan bahwa semakin tinggi tekanan yang diterima pekerja, makin tinggi tingkat stresnya. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2014) mengungkapkan bahwa kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya di temukan pada kedudukan manajemen, di semua taraf dari industri penjualan dan di usaha-usaha wirausaha.

Stres terjadi pada hampir semua karyawan, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi karyawannya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2014). Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Stres memiliki hubungan dengan kinerja seseorang. Stres pada tingkat rendah dan sedang akan menghasilkan individu dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik, bekerja dengan sungguh, dan dengan cepat. Stres pada tingkat yang tinggi dan tingkat sedang akan menghasilkan kinerja yang rendah. Reaksi stres dari waktu ke waktu akan merubah intensitas stres, dan dapat berpengaruh terhadap negatif pada kinerja. Peran perusahaan muncul untuk memperhatikan setiap kondisi

psikologis yang dialami oleh karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus menanganinya dengan baik bagi karyawan tersebut serta tidak mengurangi kinerja karyawannya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan otobus, menjadi sopir bus rawan mengalami stres, alasannya untuk mengejar setoran setiap harinya dan harus bekerja keras mendapatkan penumpang. Kalah cepat menyisir penumpang, sama dengan membiarkan potensi uang diambil sopir bis lain. Mengingat perusahaan yang menaungi juga memberlakukan target pendapatan, juga target waktu untuk menyelesaikan perjalanan dalam satu trayek pulang dan pergi (PP). Jatah hari kerja karyawan juga sangat padat dan istirahat kurang lebih 8 jam sehari dan harus membawa bus yang di kemudikan beroperasi kembali. Kondisi seperti itu yang menyebabkan sopir bus mudah mengalami musibah kecelakaan karena kelelahan. Dari gambaran peristiwa tersebut ada kecenderungan sopir bus mengalami stres kerja di dalam kompleksitas masalah tuntutan waktu dan setoran.

Schuller (dalam Siregar, 2009) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang timbul akibat stres kerja yaitu terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja serta mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas karyawan serta menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Keselamatan kerja penting untuk diterapkan pada setiap diri individu yang bekerja. Karyawan dengan stres tinggi dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Stres kerja yang terlalu tinggi akan berdampak pada proses kerja seorang karyawan, yaitu kinerja menurun, malas bekerja, bolos kerja, datang tidak tepat waktu sampai keluar dari pekerjaan (Sutrisno, 2009). Stres pada karyawan menjadi penyebab seorang karyawan mudah tersinggung dan ceroboh yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut disusunlah penelitian “Hubungan antara stres kerja dengan keselamatan kerja pada karyawan perusahaan transportasi darat?”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan keselamatan kerja pada karyawan perusahaan transportasi darat?”

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan keselamatan kerja pada karyawan.
2. Penelitian ini bertujuan agar perusahaan dapat memahami pentingnya dampak stres kerja terhadap keselamatan kerja pada karyawan.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dapat mempengaruhi keselamatan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi bidang psikologi umumnya, terutama psikologi industri dan organisasi tentang hubungan stres kerja dengan keselamatan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah, dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam membuat peraturan yang berhubungan dengan transportasi darat khususnya bus.
- b. Bagi perusahaan, dapat menyediakan dan menjamin sarana dan prasarana transportasi serta penyelenggaraan kegiatan transportasi yang aman, nyaman, lancar dan menyenangkan bagi pengguna jasa.
- c. Bagi karyawan, dapat memberikan masukan bagi karyawan berupa informasi yang ada kaitannya dengan stres kerja dengan keselamatan kerja dan diharapkan karyawan bisa lebih memperhatikan keselamatan sehingga bisa meningkatkan kinerjanya.
- d. Manfaat bagi peneliti, memberikan informasi dan hasil empiris sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya tentang hubungan antara stres kerja dengan keselamatan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja. Begitu pentingnya faktor keselamatan kerja sampai dituangkan dalam UU ketenagakerjaan No.13/tahun 2003, pasal 86 dan 87 pada bab perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan. Pasal 87 ayat (1) berbunyi “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan” (ILO, 2004).

UU No. 1 tahun 1970 mencakup jaminan keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Pendapat lain mengenai keselamatan kerja juga dikemukakan oleh Swasto (2011) yang mendefinisikan keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Simanjuntak (dalam Saputra, 2014) mengatakan keselamatan kerja suatu kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita

bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya resiko kecelakaan yang timbul dalam lingkungan pekerjaan baik di darat, laut, maupun udara.

2. Aspek-aspek Keselamatan Kerja

Yenny (dalam Darmawang, 1997) menyebutkan bahwa aspek-aspek keselamatan kerja yang perlu diperhatikan dalam menjaga keselamatan di tempat kerja adalah :

- a. Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, lingkungan kerja fisik, radiasi, getaran, tekanan udara dan bau-bauan dalam perusahaan *job description, sex* (jenis kelamin), kepuasan kerja, keadaan lingkungan kerja yang perlu dipelihara adalah pengaturan tata rumah tangga (*house keeping*) yang meliputi : kebersihan, ketertiban, keteraturan, tempat kerja, tata ruang, peredaran udara dan penerangan.
- b. Mesin dan peralatan, yaitu kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin selain dapat menimbulkan kecelakaan kerja juga menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan kerja yang baik adalah senantiasa

siap untuk digunakan oleh karyawan baik yang kecil atau besar. Sehubungan dengan peralatan ini yang perlu diperhatikan terhadap mesin dan alat kerja yang digunakan antara lain kondisi perlindungan atau pengamanan mesin-mesin dan perkakas, kondisi alat kerja.

- c. Bahan yang digunakan, dalam menggunakan bahan-bahan perlu dicermati, dan harus diperiksa terlebih dahulu agar tidak membahayakan kesehatan karyawan.
- d. Keadaan dan kondisi karyawan, kondisi fisik karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan yang kondisi fisiknya kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, selain itu menurunnya kondisi fisik karyawan dapat menurunkan semangat kerja karyawan, melelahkan dan kurang konsentrasi. Kondisi seperti ini merupakan peluang terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengganggu kegiatan di tempat kerja, secara psikis (mental) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- e. Cara kerja, keberhasilan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat ditentukan oleh kebiasaan kerja yang benar. Kebiasaan kerja yang benar harus memperhatikan beberapa aspek, antara lain : peralatan yang digunakan, posisi kerja, dan penggunaan alat bantu.
- f. Komunikasi, saat bekerja memerlukan komunikasi yang baik agar dapat berjalan lancar.

- g. Manajemen, dengan upaya perlindungan agar pekerja selalu dalam keadaan selamat selama melakukan pekerjaan ditempat kerja.

Suma'mur (2013) menyebutkan bahwa aspek-aspek keselamatan kerja adalah:

- a. Tempat kerja adalah lokasi tempat karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Tempat kerja memberikan pengaruh pada karyawan dalam hal kenyamanan, baik di darat, permukaan air maupun dalam tanah.
- b. Mesin dan peralatan kerja adalah yaitu kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja.

Berdasarkan aspek-aspek keselamatan kerja yang telah diuraikan, maka peneliti akan menggunakan aspek-aspek keselamatan kerja yang dikemukakan oleh Yenny (dalam Darmawang, 1997) karena lebih bersifat menyeluruh dan mencakup berbagai kemungkinan keselamatan kerja secara lebih jelas dan lebih rinci. Aspek-aspek keselamatan kerja menurut Yenny (dalam Darmawang, 1997) yaitu lingkungan kerja, mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi karyawan, cara kerja, komunikasi, manajemen.

3. Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Sedarmayanti (2009) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja :

1. Faktor lingkungan kerja, merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini

menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

2. Faktor manusia (karyawan) merupakan faktor yang terpenting untuk mencapai keselamatan kerja dalam perusahaan. Faktor penting dari aspek manusia dalam hubungannya dengan hal ini adalah faktor fisik dan mental, pengetahuan dan keterampilan sikap. Telah banyak bukti ditemukan bahwa kondisi kesehatan fisik karyawan berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang kondisi fisiknya kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, selain itu menurunnya kondisi fisik karyawan dapat menurunkan semangat kerja karyawan, melelahkan dan kurang konsentrasi. Kondisi seperti ini merupakan peluang terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengganggu kegiatan di tempat kerja, secara psikis (mental) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Faktor Alat dan mesin kerja, kondisi mesin dan peralatan dalam perusahaan dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin selain dapat menimbulkan kecelakaan kerja juga menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan kerja yang baik adalah senantiasa siap untuk digunakan oleh karyawan baik yang kecil atau besar. Sehubungan dengan peralatan ini yang perlu diperhatikan terhadap mesin dan alat kerja yang digunakan antara lain kondisi perlindungan atau pengamanan mesin-mesin dan perkakas, kondisi alat-alat kerja.

Syafi'i (2008) mengemukakan faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja :

1. Lingkungan kerja secara fisik.
 - a. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
 - b. Perlindungan para pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya helm pengaman (*helm safety*), rompi keselamatan (*safety vest*), sepatu keselamatan (*safety boots*), masker, penutup.
 - c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : pintu/terowongan darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : tabung oksigen, mobil ambulance.
2. Lingkungan sosial psikologis
 - a. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
 - b. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.

- c. Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan mengenai faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah berupa faktor lingkungan yang berupa lingkungan kerja fisik serta lingkungan sosial psikologis, faktor manusia, faktor alat dan mesin .

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres dalam kerja secara umum dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut dan mengalami stres kerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres itu dialami dan melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat individu bekerja (Anies, 2014). Menurut Gaol (dalam Roring, dkk, 2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2005). Menurut Robbins (2015) stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan individu yang dihadapkan pada peluang dan tuntutan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan.

2. Aspek Stres Kerja

Menurut Michael (2009), aspek stres kerja terdiri dari :

- a. Beban kerja, besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu

beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

- b. Konflik peran, konflik yang merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Saat terjadi interaksi antara satu individu dengan individu yang lainnya seringkali terjadi pertentangan. Pertentangan inilah yang sering menimbulkan konflik. Ada beberapa hal yang dapat menimbulkan konflik antara lain: (a) karakteristik individu, yaitu kepribadian seseorang, nilai-nilai yang dianut seseorang, komitmen dan tujuannya, (b) faktor-faktor interpersonal yang dapat menimbulkan konflik adalah persepsinya terhadap orang lain, komunikasi antar individu atau kelompok dengan individu atau kelompok lainnya, perbedaan status, dan interaksi sebelumnya sebelum terjadi kelompok (c) Isu-isu yang dapat menimbulkan konflik adalah tergantung pada kompleksitasnya, banyak sedikitnya isu yang berkembang, dan samar jelasnya isu yang beredar.
- c. Ambiguitas peran, berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Ambiguitas peran muncul ketika seseorang karyawan merasa bahwa terdapat banyak sekali ketidakpastian dalam aspek-aspek peran atau keanggotaan karyawan tersebut dalam kelompok.

Menurut Robbins (2015), aspek stres kerja terdiri dari tiga aspek yaitu:

- a. Aspek gejala psikologis yaitu respon dari keadaan tegang/tertekan karena pekerjaan yang berhubungan dengan psikologis seperti seseorang yang mengalami kecemasan yang berlebihan, mudah marah dan mudah tersinggung, menarik diri dari pergaulan, menurunnya kepercayaan diri, dan suka menunda-nunda pekerjaan.
- b. Aspek gejala fisiologis yaitu suatu respon tubuh terhadap kondisi tertekan/stress, seperti gangguan pernafasan, sulit tidur, detak jantung berdebar keras, tekanan darah tinggi, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- c. Aspek gejala perilaku yaitu respon fisik yang dilampiaskan dalam sikap dan perilaku yang muncul karena banyaknya stressor dari pekerjaannya, seperti sikap menunda pekerjaan, turunnya hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kehilangan nafsu makan atau sebaliknya bertambahnya nafsu makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, gelisah dan gangguan tidur.

Aspek stres berdasarkan penelitian Khon P.M dan Macdonald J.E (1992) dalam *Daily Hassles and Stress Scale (DHSS)* terbagi menjadi beberapa aspek sebagai berikut:

- a. Kesulitan sosial budaya, yaitu:
 - 1) Pembicaraan tentang orang yang disayangi
 - 2) Dikecewakan atau kecewa dengan teman

- 3) Kepercayaan karena dihinati oleh teman
 - 4) Konflik dengan teman
 - 5) Pembicaraan tentang diri
 - 6) Keputusan tentang hubungan akrab dengan orang lain
 - 7) Konflik anggota keluarga
 - 8) Mengalami kebisingan yang tinggi
 - 9) Konflik etnis atau ras
 - 10) Kesulitan menangani teknologi modern (komputer)
 - 11) Konflik dengan mertua atau pacar
 - 12) Pemisahan dari orang yang disayangi
 - 13) Kesulitan dalam usaha untuk maju
- b. Pekerjaan, yaitu:
- 1) Ketidakpuasan dengan pekerjaan
 - 2) Tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan
 - 3) Mendapatkan pekerjaan yang tidak menarik
 - 4) Tidak menyukai kegiatan rutin
 - 5) Konflik dengan atasan ditempat kerja
 - 6) Penurunan penilaian pekerjaan dari yang dipikirkan pantas mendapat yang baik
 - 7) Penurunan penilaian pekerjaan dari yang diharapkan
- c. Tekanan waktu, yaitu:
- 1) Banyak hal yang harus dilaksanakan sekaligus
 - 2) Kehabisan waktu untuk memenuhi kewajiban

- 3) Banyak tanggung jawab
 - 4) Tidak mempunyai waktu luang
 - 5) Mendapatkan pekerjaan yang terlalu menuntut
 - 6) Bekerja keras untuk menjaga dan memelihara kelangsungan hidup
 - 7) Tidak diinginkan interupsi dari pekerjaan yang dilakukan
 - 8) Berjuang dalam memenuhi standar diri dari kinerja dan prestasi
 - 9) Berjuang dalam memenuhi standar orang lain
- d. Keuangan, yaitu:
- 1) Kesulitan keuangan
 - 2) Mengalami beban keuangan
 - 3) Mencoba mencari pinjaman hutang
 - 4) Gagal mendapatkan uang yang diharapkan
 - 5) Kondisi keuangan rumah tidak baik
 - 6) Konflik keuangan dengan keluarga
 - 7) Konflik keuangan dengan teman atau rekan kerja
 - 8) Permasalahan kendaraan
- e. Penerimaan sosial, yaitu:
- 1) Ketidakpuasan dengan kebugaran fisik diri
 - 2) Di acuhkan dari sosial
 - 3) Isolasi sosial
 - 4) Ketidakpuasan dengan penampilan fisik diri
 - 5) Penolakan sosial
 - 6) Kurangnya privasi

- 7) Kesalahpahaman orang lain atas tindakan yang dilakukan
 - 8) Ketidakpuasan dengan kemampuan matematika yang dimiliki
 - 9) Penyesuaian untuk tinggal dengan orang yang tidak terkait
 - 10) Ketidakpuasan dengan kemampuan dalam berekspresi
- f. Korban sosial, yaitu:
- 1) Diambil begitu saja
 - 2) Dimanfaatkan
 - 3) Ditipu dalam membeli barang
 - 4) Kontribusi diabaikan

Berdasarkan beberapa aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini aspek yang akan digunakan yaitu aspek yang dikemukakan oleh Khon P. M dan Macdonald J.E (1992). Aspek tersebut yaitu: kesulitan sosial budaya, pekerjaan, tekanan waktu, keuangan, penerimaan sosial, dan korban sosial.

C. Hubungan antara Stres Kerja dengan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup karyawan. Banyak kasus terjadinya kecelakaan kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keselamatan kerja, juga karena kelemahan pemahaman mengenai keselamatan kerja itu sendiri. Setiap upaya yang terkait dengan keselamatan kerja hanya akan berhasil jika kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan melakukan kerjasama sinergis dan harmonis. Setiap karyawan harus bertekad dan disiplin untuk memperkecil terjadinya

kecelakaan kerja. Perusahaan perlu memiliki tujuan memperkecil kejadian kecelakan kerja sampai nol.

Keselamatan kerja adalah segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan baik di darat, laut, maupun udara. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Setiap orang tidak ada satu pun yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa keselamatan kerja adalah aspek penting dalam kehidupan khususnya pada saat kita berada di lingkungan kerja. Banyak terjadi kecelakaan kerja saat seseorang sedang bekerja dan kecelakaan menyebabkan perubahan drastis bagi kehidupan di masa depan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor lingkungan kerja, faktor manusia (karyawan), faktor alat dan mesin kerja.

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga karena tidak terdapat unsur kesengajaan apalagi dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material atau penderitaan dari yang paling ringan sampai paling berat. Kecelakaan kerja tidak terjadi secara kebetulan melainkan ada sebabnya. Kecelakaan kerja pada umumnya disebabkan oleh 2 faktor yaitu : (a) tindakan yang tidak aman dari manusia itu sendiri (*unsafe action*) dan (b) lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) (Darmawang, 1997). Perbuatan yang tidak selamat biasanya disebabkan

oleh kekurangan dalam hal pengetahuan (keterampilan dan sikap), kelelahan dan kebosanan kerja.

Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya mengalami gangguan, baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Luthans (2006) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Salah satu sumber penyebab kecelakaan kerja adalah stres kerja, menurut penelitian Baker (dalam Rini, 2002) stres kerja dapat menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit, akibatnya pekerja cenderung sering dan mudah terserang penyakit sehingga kurang berkonsentrasi dengan pekerjaannya.

Stres memiliki hubungan dengan kinerja seseorang. Stres pada tingkat rendah dan sedang akan menghasilkan individu dalam melaksanakan tugas menjadi lebih baik, bekerja dengan sungguh, dan dengan cepat. Stres pada tingkat yang tinggi dan tingkat sedang akan menghasilkan kinerja yang rendah. Reaksi stres dari waktu ke waktu akan merubah intensitas stres, dan dapat berpengaruh negatif pada kinerja. Faktor penting dalam stres dan kinerja adalah jenis pekerjaan dan kepribadian dari individu. Situasi yang penuh dengan stres dapat membuat pekerja menjadi lebih tertantang, namun ada pula seseorang dihadapkan dengan situasi yang penuh dengan stres menjadi sering melakukan

kesalahan (Robbins, 2015). Stres kerja yang negatif atau *distress* dapat timbul karena adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi yaitu dikejar waktu dan jam kerja yang melampaui batas. Hal tersebut menyebabkan resiko kecelakaan banyak terjadi.

Keselamatan kerja sangat penting karena ketika karyawan melakukan tindakan yang baik mengenai keselamatan kerja, maka akan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan karyawan akan lebih memperhatikan dalam bekerja sehingga dalam bekerja karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik. Keselamatan kerja bisa timbul ketika para karyawan mendapatkan jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dimana setelah karyawan tersebut merasakan bahwa jaminan keselamatan kerja dapat mendukung bagi aktivitas kerjanya. Bila karyawan merasa aman dalam bekerja maka akan mempengaruhi dalam bekerja. Jika keselamatan kerja tinggi, maka akan menjadikan karyawan bekerja dengan maksimal terhadap pekerjaannya serta perusahaan. Dan sebaliknya keselamatan kerja rendah maka karyawan akan bekerja dengan ceroboh dan kinerjanya menurun.

Hansen (Berry dan Houston, 1993) menjelaskan kecelakaan dalam pekerjaan tidak akan terjadi jika karyawan memahami dan cepat menanggulangi masalah pribadi dan gangguan dalam pekerjaannya. Sneddon, mearns dan Flin (2006) mengemukakan bahwa stres yang tidak cepat di atasi oleh karyawan menyebabkan karyawan menjadi tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas, dan merasa frustrasi dalam

menyelesaikan tanggungjawab kerja, sehingga karyawan melakukan kesalahan ketika sedang bekerja, yaitu melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengoperasian (Minner, 1992).

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja dapat berjalan dengan baik apabila ditunjang dengan adanya peran karyawan dalam menerapkannya di pekerjaan sehari-hari, misalnya kesadaran karyawan untuk tidak ceroboh dalam bekerja. Apabila karyawan dapat melaksanakannya maka akan mencapai keadaan kerja yang menguntungkan dan semua itu tidak terlepas dari adanya penerapan keselamatan kerja. Tetapi jika karyawan tidak mempunyai kesadaran mengenai keselamatan, akan mengakibatkan rendahnya tingkat keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres, maka semakin rendah keselamatan kerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara stres kerja dengan keselamatan kerja pada karyawan perusahaan transportasi darat. Semakin tinggi tingkat stres, maka semakin rendah keselamatan kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi keselamatan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu dilakukan sebelum mengumpulkan data. Dengan melakukan identifikasi variabel penelitian, maka akan dapat ditentukan alat pengumpul data yang sesuai.

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung : Keselamatan Kerja
2. Variabel Bebas : Stres Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya resiko kecelakaan yang timbul dalam lingkungan pekerjaan baik di darat, laut, maupun udara. Keselamatan kerja diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek keselamatan kerja menurut Yenny (dalam Darmawang, 1997) aspek tersebut meliputi lingkungan kerja, mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi karyawan, cara kerja, komunikasi, manajemen.

Tingkat keselamatan kerja diperoleh dari skor total hasil pengisian skala. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala keselamatan kerja

maka semakin tinggi keselamatan kerja yang dialami karyawan, sebaliknya semakin rendah hasil skor skalanya maka semakin rendah pula tingkat keselamatan kerja karyawan.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan individu yang dihadapkan pada peluang dan tuntutan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek stres kerja menurut Khon dan Macdonald (1992) karena dalam aspek tersebut sudah mencakup semua aspek yang lainnya. Dalam penelitian ini aspek yang digunakan yaitu kesulitan sosial budaya, pekerjaan, tekanan waktu, keuangan, penerimaan sosial, dan korban sosial.

Tingkat stres kerja diperoleh dari skor total hasil pengisian skala. Semakin tinggi skor total dari hasil pengisian skala stres kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, sebaliknya semakin rendah skor skala maka tingkat stres kerja karyawan juga rendah.

C. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kelompok subyek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-

karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek yang lain (Azwar, 2007).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Transportasi Darat di PT Akas Mila Sejahtera. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini yaitu :

- a. Karyawan dengan usia 22 sampai 60 tahun.

Alasan pemilihan usia ini karena peraturan perusahaan dan menurut kepolisian usia 22 sudah diperbolehkan mengemudikan bus sesuai dengan prosedur kepolisian.

- b. Karyawan yang bekerja sebagai sopir.

Karyawan difokuskan pada sopir karena pengemudi memiliki tanggung jawab besar membawa banyak penumpang ketika kendaraannya sedang beroperasi.

2. Sampel

Menurut Hadi (2000), sampel adalah sejumlah subyek yang jumlahnya kurang dari populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2006). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan Transportasi Darat PT Akas Mila Sejahtera yang bekerja sebagai sopir dengan karakteristik dan ciri-cirinya sama dengan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2002).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel
 N : Banyaknya Populasi
 e^2 : Prosentase ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diinginkan dengan pertimbangan prosentase sebesar 10%

Dalam pertimbangan 10%, maka perolehan sampel (n) minimum sebesar 67 orang.

$$\begin{aligned} & \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2} \\ &= \frac{200}{3} \\ &= 66,666 \\ &= 67 \end{aligned}$$

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian. Sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu, yaitu karyawan dengan usia 22 sampai 60 tahun dan karyawan yang bekerja sebagai sopir.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu, dan sejenisnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan skala sebagai alat ukur psikologis (Azwar, 2002). Alasan menggunakan skala adalah sebagai alat-alat pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu subjek adalah orang yang paling mengerti tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti benar-benar dapat dipercaya dan interpretasi subyek terhadap pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Dalam metode pengumpulan data ini, peneliti menggunakan model skala likert dengan empat alternatif respon jawaban. Kemungkinan jawaban di tengah-tengah sedikit mungkin dihindarkan, sehingga dalam penelitian ini subjek diminta memilih salah satu dari empat alternatif respon yang disediakan yang sesuai dengan keadaan subyek (Hadi, 2001).

Pengukuran terhadap subjek penelitian menggunakan dua macam skala, yaitu skala keselamatan kerja dan skala stres kerja.

1. Skala Keselamatan Kerja

Untuk mengukur keselamatan kerja menggunakan skala keselamatan kerja yang dikemukakan oleh Yenny (dalam Darmawang, 1997) yaitu aspek lingkungan kerja, mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi karyawan, cara kerja, komunikasi dan manajemen.

Dalam penelitian ini, pengukuran skala menggunakan skala *Likert*. Skala ini menggunakan empat alternatif respon jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Item-item tersebut dikelompokkan ke dalam item favorabel dan item unfavorabel, dengan memberikan penilaian yang berbeda.

Untuk pernyataan *favorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 4
- b. Jawaban Sesuai (S) : 3
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1

Untuk pernyataan *unfavorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 1
- b. Jawaban Sesuai (S) : 2
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 3
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 4

Gambaran keselamatan kerja karyawan terhadap organisasi terlihat dari skor total yang telah diperoleh subjek. Semakin tinggi skor keselamatan kerja karyawan, maka akan memperoleh skor yang tinggi.

Butir-butir angket yang mengungkap keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Blue print Skala Keselamatan Kerja

No	Aspek keselamatan kerja	Item <i>Favorable</i>	Item <i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Lingkungan kerja	1, 17, 29, 41, 49	15, 16, 43, 48, 51	10
2.	Mesin dan peralatan	2, 18, 30, 31, 42	5, 6, 36, 37, 47	10
3.	Keadaan dan kondisi karyawan	3, 19, 28, 38	4, 25, 39, 44	8
4.	Cara Kerja	13, 24, 32, 40	11, 26, 35, 46	8
5.	Komunikasi	7, 20, 23, 45, 50	8, 12, 33, 34, 52	10

6.	Manajemen	10, 14, 22	9, 21, 27	6
	Jumlah	26	26	52

2. Skala Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja menggunakan skala stres kerja yang dikemukakan oleh Khon P. M dan Macdonald J.E (1992). Aspek tersebut meliputi kesulitan sosial budaya, pekerjaan, tekanan waktu, keuangan, penerimaan sosial, dan korban sosial.

Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif respon jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Untuk pernyataan *favorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 4
- b. Jawaban Sesuai (S) : 3
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1

Untuk pernyataan *unfavorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 1
- b. Jawaban Sesuai (S) : 2
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 3
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 4

Gambaran stres kerja pada karyawan terlihat dari skor total yang telah diperoleh subjek. Semakin tinggi stres kerja, maka akan memperoleh skor yang tinggi.

Butir-butir angket yang mengungkap stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Blue print Skala Tingkat Stres Kerja
(DHSS) Daily Hassles and Stress Scale

No	Aspek Stres kerja	Item <i>Favorable</i>	Item <i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Kesulitan sosial budaya	49	43, 3, 48, 18, 33, 2, 45, 12, 47, 24, 34, 36	13
2.	Pekerjaan		1, 40, 23, 16, 37, 35, 4	7
3.	Tekanan waktu	17, 39, 14, 21	32, 8, 25, 44, 46	9
4.	Keuangan	5	29, 31, 38, 13, 20, 42	7
5.	Penerimaan sosial		26, 6, 28, 15, 41, 7, 22, 30, 9	9
6.	Korban sosial		11, 27, 10, 19	4
	Jumlah	6	43	49

E. Validitas dan Reliabilitas

Dalam kegiatan penelitian sosial dan psikologi salah satu masalah utama adalah masalah dalam memperoleh data informasi yang akurat dan objektif. Kriteria tersebut antara lain adalah reliabel dan valid diperlihatkan oleh tingginya reliabilitas dan validitas hasil ukur suatu tes (Azwar, 2013).

1. Validitas

Menurut Azwar (2013), validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur. Suatu alat

ukur dirancang hanya untuk satu tujuan spesifik sehingga hanya menghasilkan data yang valid untuk tujuan tertentu saja. Tujuan dari validitas adalah agar alat yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item dalam kuesioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti.

Validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi adalah sejauhmana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar 2013).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2013).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan reliabilitas *single trial administration* atau tes dikenakan hanya sekali pada sekelompok subyek. Metode yang digunakan adalah *alpha cronbach*. Koefisien *alpha cronbach* merupakan formula dasar dalam pendekatan

konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran dikarenakan sumber utama eror pengukuran dalam hal ini adalah masalah kelayakan sampel isi tes (Azwar, 2013). Keuntungan penggunaan *Alpha Cronbach* pada skor tes yang memenuhi asumsinya adalah bahwa bila koefisien yang dihasilkan cukup tinggi maka kita lebih yakin bahwa reliabilitas yang sesungguhnya memang tinggi (Azwar, 2013). Guna tujuan prediksi dan diagnosis individual, sebenarnya setiap tes dituntut untuk mampu menghasilkan skor yang memiliki koefisien reliabilitas yang setinggi mungkin, katakanlah di atas 0,90 (Azwar, 2013).

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk menyelidiki dan mengolah data yang telah terkumpul, sehingga mendapat suatu kesimpulan penelitian. Salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel adalah teknik korelasi (Hadi, 2004). Hipotesis diuji dengan teknik analisis data dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik, alasannya statistik merupakan cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data penelitian yang berupa angka-angka. Lebih dari itu, statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat

dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar dan mengambil keputusan yang baik.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Azwar, 2013). Perhitungannya dilakukan dengan program SPSS 23.0 *for Windows Release*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Tempat Penelitian

a. Sejarah berdirinya PT Akas Mila Sejahtera

PT Akas Mila Sejahtera berawal dari sebuah bengkel di Probolinggo, Jawa Timur. Sebuah bengkel yang didirikan oleh H Soekarman atau yang lebih dikenal dengan nama Karman Amat pada tahun 1934. Pada masa perang kemerdekaan, bengkel ini dipakai untuk memperbaiki senjata milik para pejuang. H Karman kemudian melebur bisnis tersebut menjadi bisnis angkutan darat dengan nama PO Akas Group sebagai badan usaha berbentuk CV pada tahun 1953. Nama PO Akas sendiri merupakan kependekan dari Ahmad Karman Amat Saudara. Sejarah PO Akas terus berlanjut yang kini menjadi perusahaan otobus ternama di Jawa Timur.

PO Akas terbagi dalam beberapa armada yang dikelola putra-putri dari generasi pertama (H Karman Amat). Armada Akas terbagi menjadi beberapa armada, dan setiap Akas berbeda pemimpin atau pimpinan. PO Akas I dipimpin Harsono dengan trayek khusus jalur Surabaya Banyuwangi atau Malang Banyuwangi lewat jalur utara (Situbondo). Ciri-ciri bus ini adalah tulisan Akas masing-masing huruf tertulis terpisah. PO Akas II dipimpin Hartoyo dengan trayek ke Timur

lewat Selatan (Jember). Dalam perkembangan, Akas II ini memiliki armada terbanyak dengan jurusan sampai ke Jawa Tengah khusus lewat jalur Selatan. Di garasi, selain nama Akas terdapat nama Yuangga, Indonesia Abadi dan Harapan Kita. PO Akas III mempunyai rute yang sama dengan Akas II sampai wilayah Jawa Tengah khusus jalur Utara (Semarang) dan sekarang memakai nama Anggun Krida dan Kurnia Jaya. PO Akas IV dipimpin oleh Eddy dengan armada Pariwisata dan mengelola armada Mila. Pada generasi kedua, di bawah kepemimpinan putra-putri generasi pertama H Karman Amat, tongkat kepemimpinan diserahkan kepada generasi ketiga, cucu dari H karman Amat.

Pada tahun 2015 di bawah pimpinan generasi ketiga PO Akas Group berganti nama menjadi PT Akas Mila Sejahtera. Meskipun banyak tantangan, mulai dari masalah sengketa tanah keluarga hingga kasus dugaan menimbunan bahan bahan bakar pernah dialami bus Jawa Timur ini. Namun disisi lain, bisnis dari PT Akas Mila Sejahtera masih terus berkembang dan tetap mampu mempertahankan pertumbuhan perusahaan.

b. Visi dan Misi Perusahaan

➤ Visi Perusahaan

Memberikan pelayanan jasa terbaik kepada konsumen dengan fasilitas dan armada bus yang bersih, aman dan nyaman.

➤ Misi Perusahaan

Mendapatkan profit/laba semaksimal mungkin, dengan menjalankan semua armada bus yang telah disediakan.

c. Lokasi Perusahaan

PT Akas Mila Sejahtera beralamat di JL. Panglima Sudirman, No. 257, Kanigaran, Mangunharjo, Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur.

2. Proses Perijinan

Proses perijinan penelitian dimulai dengan menyerahkan proposal penelitian kepada bagian personalia PT Akas Mila Sejahtera beserta surat ijin penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi untuk diserahkan kepada Kepala Personalia Perusahaan. Setelah mendapat ijin dari PT Akas Mila Sejahtera untuk melaksanakan penelitian tentang hubungan stres kerja dengan keselamatan kerja, peneliti kemudian melakukan *try out* dan wawancara.

3. Persiapan Alat Ukur

Pembuatan alat ukur terlebih dahulu menentukan definisi operasional dan aspek-aspek, aspek-aspek dalam setiap variabel tersebut kemudian dijabarkan kedalam item-item pernyataan dan menjadi sebuah *blue print*. Item-item pernyataan tersebut kemudian akan disusun menjadi sebuah skala keselamatan kerja dan stres kerja. Setelah penyusunan skala selesai dan mendapat ijin dari pihak dosen pembimbing skripsi, maka skala tersebut digunakan untuk *try out* dan penelitian. Setelah melakukan *try out*, maka diketahui item-item yang gugur dalam skala keselamatan

kerja dan stres kerja. Item-item yang gugur tersebut tidak dapat digunakan lagi dan item-item yang tersisa dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Menurut Azwar (2003), suatu item dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Namun apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25. Yang tidak disarankan adalah menurunkan kriteria koefisien korelasi menjadi di bawah 0,20.

4. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Sebelum digunakan dalam penelitian, alat ukur terlebih dahulu dilakukan uji coba, dengan alasan karena skala keselamatan kerja dan stres kerja merupakan adaptasi dan modifikasi dari penelitian sebelumnya dan ada beberapa item tambahan. Tujuan dari uji coba alat ukur untuk mengetahui kelayakan skala dan uji coba dilakukan pada karyawan PT Akas Mila Sejahtera. Hasil pelaksanaan uji coba alat ukur bisa dilihat pada tabel 4.5.

Table 4.5
Data Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Penyebaran Skala	Pengambilan Skala	Jumlah Skala yang tersebar	Jumlah Skala yang diambil	Jumlah Skala yang bisa diolah
19 April 2017	10 Juni 2017	40	31	31

Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 19 April 2017 pada 40 karyawan PT Akas Mila Sejahtera. Skala yang akan diuji coba diserahkan

pada pihak PT Akas Mila Sejahtera dengan skala yang dimasukkan ke amplop dan diberikan bolpoin di dalamnya sejumlah 40 eksemplar. Pada tanggal 10 Juni 2017, skala yang telah diisi oleh subjek diambil oleh peneliti dengan jumlah 31 skala kemudian peneliti melakukan skoring. Berdasarkan hasil dari 31 kuesioner tersebut kurang memenuhi syarat untuk penelitian, maka peneliti menambahkan 30 kuesioner untuk dibagikan kembali. Hal tersebut membuat peneliti memilih menggunakan *try out* terpakai dengan menambah jumlah subjek dari yang sebelumnya 31 subjek menjadi 61 subjek. Peneliti menambahkan skala uji coba alat ukur yang kedua. Uji coba alat ukur ini dilakukan pada tanggal 18 Juli 2017 dengan menambahkan 30 eksemplar skala kepada PT Akas Mila Sejahtera.

Skala yang dibuat terdiri dari 2 bagian skala, yang pertama skala keselamatan kerja yang berjumlah 52 item dan skala yang kedua dengan stres kerja yang terdiri dari 49 item. Langkah selanjutnya seleksi item skala psikologi untuk memperoleh item yang valid dari masing-masing skala yang digunakan untuk proses analisis data. Setelah olah data, kemudian ditabulasikan dalam *Microsoft Office Excel for Windows 2016*. Perhitungan validitas dan reliabilitas item kedua skala yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan bantuan computer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) windows release* versi 23.0. uji tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Skala keselamatan kerja

Hasil uji coba skala keselamatan kerja yang terdiri atas 52 item. Dari 52 yang di uji cobakan, didapatkan hasil item yang valid sebanyak 42 item dan item yang gugur sebanyak 10 item dengan batas korelasi item total $\geq 0,25$. Dengan indeks korelasi item berkisar antara 0,274 sampai dengan 0,639. Koefisien reliabilitas ditunjukkan pada nilai koefisien *alpha Cronbach* sebesar 0,934. Jadi dari 42 item dalam variabel keselamatan kerja tersebut valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Hasil uji coba data dapat dilihat pada tabel 4.6 dan 4.7.

b. Skala stres kerja

Hasil uji coba skala keselamatan kerja yang terdiri atas 49 item. Dari 49 yang di uji cobakan, didapatkan hasil item yang valid sebanyak 37 item dan item yang gugur sebanyak 12 item dengan batas korelasi item total $\geq 0,25$. Dengan indeks korelasi item berkisar antara 0,289 sampai 0,852. Koefisien reliabilitas ditunjukkan pada nilai koefisien *alpha Cronbach* sebesar 0,943. Jadi ke 37 item dalam variabel stres kerja tersebut valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Hasil uji coba data dapat dilihat pada tabel 4.8 dan 4.9.

Tabel 4.6
Distribusi Item Valid dan Gugur Skala Keselamatan Kerja

No	Aspek keselamatan kerja	Item <i>Favorable</i>	Item <i>Unfavorable</i>	Gugur	Valid
1.	Lingkungan Kerja	1*, 17, 29, 41, 49	15*, 16, 43*, 48, 51	3	7
2.	Mesin dan peralatan	2, 18, 30, 31, 42	5, 6, 36, 37, 47	0	10
3.	Keadaan dan kondisi karyawan	3, 19*, 28*, 38*	4, 25*, 39, 44	4	4
4.	Cara kerja	13, 24, 32, 40	11, 26, 35, 46*	1	7
5.	Komunikasi	7, 20, 23, 45, 50	8, 12*, 33, 34*, 52	2	8
6.	Manajemen	10, 14, 22	9, 21, 27	0	6
Jumlah		26	26	10	42

Keterangan : nomor yang bertanda * adalah nomor item yang gugur.

Tabel 4.7
Distribusi Item Valid Skala Keselamatan Kerja

No	Aspek keselamatan kerja	Item <i>Favorable</i>	Item <i>Unfavorable</i>	Valid
1.	Lingkungan Kerja	17 (14), 29 (23), 41 (33), 49 (39)	16 (13), 48 (38), 51 (41)	7
2.	Mesin dan peralatan	2 (1), 18 (15), 30 (24), 31 (25), 42 (34)	5 (4), 6 (5), 36 (29), 37 (30), 47 (37)	10
3.	Keadaan dan kondisi karyawan	3 (2)	4 (3), 39 (31), 44 (35)	4
4.	Cara kerja	13 (11), 24 (20), 32 (26), 40 (32)	11 (10), 26 (21), 35 (28)	7
5.	Komunikasi	7 (6), 20 (16), 23 (19), 45 (36),	8 (7), 33 (27), 52 (42)	8

50 (40)

6. Manajemen	10 (9), 14 (12), 22 (18)	9 (8), 21 (17), 27 (22)	6
Jumlah	22	20	42

Keterangan : nomor yang bertanda () adalah nomor item yang baru.

Tabel 4.8
Distribusi Item Valid dan Gugur Skala Tingkat Stres Kerja
(DHSS) Daily Hassles and Stress Scale

No	Aspek stres kerja	Item Favorable	Item Unfavorable	Gugur	Valid
1.	Kesulitan sosial budaya	49*	43, 3, 48, 18, 33*, 2*, 45, 12, 47, 24, 34, 36	3	10
2.	Pekerjaan		1, 40, 23, 16*, 37, 35*, 4	2	5
3.	Tekanan waktu	17*, 39*, 14*, 21	32, 8, 25, 44, 46	3	6
4.	Keuangan	5*	29, 31, 38, 13, 20, 42	1	6
5.	Penerimaan sosial		26, 6*, 28, 15, 41, 7, 22, 30, 9	1	8
6.	Korban sosial		11, 27*, 10*, 19	2	2
	Jumlah	6	43	12	37

Keterangan : nomor yang bertanda * adalah nomor item yang gugur.

Tabel 4.9
Distribusi Item Valid dan Gugur Skala Tingkat Stres Kerja
(DHSS) Daily Hassles and Stress Scale

No	Aspek stres kerja	Item Favorable	Item Unfavorable	Valid
1.	Kesulitan sosial budaya		43 (32), 3 (2), 48 (37), 18 (11), 45 (34), 12 (8), 47 (36), 24 (17), 34 (25), 36 (26)	10
2.	Pekerjaan		1 (1), 40 (29), 23 (16), 37 (27), 4 (3)	5
3.	Tekanan waktu	21 (14)	32 (24), 8 (5), 25 (18), 44 (33), 46 (35)	6
4.	Keuangan		29 (21), 31 (23), 38 (28), 13 (9), 20 (13), 42 (31)	6
5.	Penerimaan sosial		26 (19), 28 (20), 15 (10), 41 (30), 7 (4), 22 (15), 30 (22), 9 (6)	8

6.	Korban sosial		11 (7), 19 (12)	2
	Jumlah	1	36	37

Keterangan : nomor yang bertanda () adalah nomor item yang baru.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 19 April sampai dengan 18 Juli 2017 terhadap 61 karyawan PT Akas Mila Sejahtera. Pengambilan data dititipkan kepada bagian personalia untuk diberikan pada karyawan sewaktu pengambilan premi atau gaji setiap hari Selasa. Setelah semua terkumpul maka peneliti melakukan perhitungan. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, *try out* terpakai atau uji coba terpakai hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dan butir-butir yang valid saja yang dianalisis. Alasannya menggunakan *try out* terpakai karena terdapat keterbatasan subjek terkait waktu penelitian. Kelebihan *try out* terpakai ini cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Kelemahannya yakni jika ditemukan banyak butir yang gugur maka harus dilakukan penyebaran ulang. Hal ini berarti bahwa item uji coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya atau dengan maksud bahwa

subjek yang dijadikan uji coba juga terpakai sebagai subjek penelitian, selanjutnya setelah pengujian instrumen diketahui maka dapat dilanjutkan untuk proses analisis data.

C. Deskripsi data penelitian

1. Deskripsi Subyek

Berdasarkan data mengenai identitas subjek yang diperoleh, maka dapat diketahui deskripsi subjek penelitian. Di dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT Akas Mila Sejahtera pada bagian sopir. Pada tabel 4.10 adalah data demografi karyawan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai stres kerja dan keselamatan kerja karyawan yang akan diteliti. Berikut adalah deskripsi data penelitian sebagai gambaran umum penelitian pada tabel 4.11.

Tabel 4.10
Data Demografi Subjek penelitian

Kategori	Rentang	Jumlah subyek	Presentase
Umur	20-30 tahun	10	16,39%
	31-40 tahun	10	16,39%
	41-50 tahun	9	14,75%
	51-60 tahun	14	22,95%
	Tidak teridentifikasi	18	29,5%
	Total	61	99,98%
Pendidikan terakhir	SD	4	6,55%
	SMP	9	14,75%
	SMA	26	42,62%
	Tidak teridentifikasi	22	36%
	Total	61	99,87%
Lama bekerja	1-10 tahun	21	34,42%

	11-20 tahun	7	11,47%
	21-30 tahun	13	21,31%
	Tidak teridentifikasi	20	32,78%
	Total	61	99,98%
Status perkawinan	Menikah	38	62,29%
	Belum menikah	2	3,27%
	Bercerai	4	6,55%
	Tidak teridentifikasi	17	27,86%
	Total	61	99,97%
Jumlah anak	1-5 anak	39	63,93%
	6-10 anak	2	3,27%
	Tidak teridentifikasi	18	29,5%
	Total	59	96,7%

Tabel 4.11
Deskripsi Data Hasil Penelitian

Statistik	Keselamatan Kerja		Stres Kerja	
	Hipotetik	Empirik	Hipotetik	Empirik
Xmaximal	168	168	148	141
Xminimal	42	106	37	73
Mean	105	135,34	92,5	111,77
SD	21	13,463	18,5	15,782

Perbandingan antara mean empirik dan mean hipotetik pada tabel 4.11, menjelaskan mengenai keadaan subjek penelitian pada variabel penelitian. Pada variabel keselamatan kerja diketahui mean empirik lebih tinggi yaitu 135,34 dibandingkan dengan mean hipotetik yaitu 105. Sedangkan mean empirik variabel stres kerja yaitu 111,77 lebih tinggi dari mean hipotetik yaitu sebesar 92,5.

Variabel penelitian pada subjek dapat dikatakan tinggi atau rendah dapat dilakukan dengan kriteria kategorisasi. Gambaran stres kerja dan keselamatan kerja subjek yang terdapat pada penelitian ini dapat diperoleh

dengan cara mengelompokkan subjek dalam kategorisasi yang ditentukan, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Penyusunan kategori berdasarkan norma kedua variabel tersebut dengan asumsi bahwa skor subjek untuk masing-masing variabel terdistribusi normal. Norma kategorisasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Norma Kategorisasi Skor Subjek

Kategori	Norma
Sangat tinggi	$M + 1,5 SD \leq X$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

n ketentuan sebagai berikut :

X : Skor yang diperoleh subjek pada skala

M : Mean

SD : Standar deviasi

Tabel 4.13
Deskripsi kategori variabel penelitian

Variabel	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Keselamatan Kerja	Sangat Tinggi	$136,5 \leq X$	30	49,18%
	Tinggi	$115,5 < X \leq 136,5$	25	40,98%
	Sedang	$94,5 < X \leq 115,5$	6	9,83%
	Rendah	$73,5 < X \leq 94,5$	0	0%
	Sangat Rendah	$X \leq 73,5$	0	0%
Stres Kerja	Sangat Tinggi	$120,25 \leq X$	17	27,86%
	Tinggi	$101,75 < X \leq 120,25$	30	49,18%
	Sedang	$83,25 < X \leq 101,75$	12	19,67%
	Rendah	$64,75 < X \leq 83,25$	2	3,27%
	Sangat Rendah	$X \leq 64,75$	0	0%

Berdasarkan kriteria kategori skor subjek, bahwa karyawan PT Akas Mila Sejahtera memiliki keselamatan kerja ke dalam kategori sangat tinggi dengan presentase sebanyak 49,18%. Sedangkan untuk stres kerja yang dimiliki karyawan PT Akas Mila Sejahtera masuk ke dalam kategori tinggi dengan presentase 49,18%.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Setelah pengambilan data selesai dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Setelah keseluruhan data diperoleh maka dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) windows versi 23.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebaran data penelitian mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Indikasi sebaran yang normal yaitu subjek yang dijadikan sampel penelitian dapat mewakili populasi, dan secara statistik sebaran normal menunjukkan bahwa penyebaran data penelitian yang dihasilkan memiliki rentang skor yang seimbang. Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dan data dinyatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini, sebaran data variabel keselamatan kerja memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,081 dengan taraf signifikan 0,200 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa data keselamatan kerja terdistribusi secara normal. Sedangkan variabel stres kerja memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,095 dengan taraf signifikan 0,200 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa data stres kerja terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Dan selain itu tujuan dilakukan uji linearitas untuk melihat apakah dari titik-titik yang merupakan nilai dari variabel penelitian dapat ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linear antara variabel bebas dan tergantung. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika $p < 0,05$. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa keselamatan kerja dengan stres kerja memiliki $F = 6,391$ dan $p = 0,019$ ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel tergantung terdapat hubungan linear.

c. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan keselamatan kerja karyawan PT Akas Mila Sejahtera. Hasil uji normalitas dan uji linieratis menunjukkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan analisis, selanjutnya yaitu menguji hipotesis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program *SPSS Windows Release 23.0*.

Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,262 dengan taraf signifikan $p = 0,041$ ($p < 0,05$) antara variabel stres kerja dengan keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara dua variabel. Dengan demikian hipotesis ditolak dengan taraf signifikan dan korelasi positif antara stres kerja dengan keselamatan kerja.

E. Pembahasan

PT Akas Mila Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi darat yaitu bus. Untuk memajukan perusahaan maka perusahaan tersebut berusaha untuk mengurangi stres kerja dengan meningkatkan dan menerapkan keselamatan kerja. Adanya program keselamatan kerja berarti perusahaan telah memenuhi satu kebutuhan karyawan sehingga kecelakaan kerja yang terjadi diperusahaan dapat ditekan seminimal mungkin dan stres kerja pada karyawan dapat sedikit berkurang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara stres kerja dengan keselamatan kerja karyawan PT Akas Mila Sejahtera. Subjek penelitian ini adalah sopir bus di PT Akas Mila Sejahtera dengan melibatkan 61 karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistik *Product Moment* diperoleh hasil koefisien korelasi $r_{xy} = 0,262$ dengan $p = 0,041$ ($p < 0,05$). Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan keselamatan kerja, hal ini ditunjukkan dengan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak. Berdasarkan hasil data peneliti didapatkan bahwa stres kerja tinggi dan keselamatan kerja sangat tinggi pula.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi individu yang memiliki stres kerja yang tinggi melakukan perilaku selamat. Karena subjek yang diambil oleh peneliti adalah sopir bus memungkinkan suatu individu walaupun memiliki tingkat stres kerja yang tinggi tetap dapat melakukan perilaku selamat. Karena merasa bagian dari karyawan PT Akas Mila Sejahtera, memiliki loyalitas, komitmen, sehingga saat subjek mengisi angket merasa dirinya bagian dari karyawan PT Akas Mila Sejahtera bukan sebagai individu. Seperti yang diungkapkan oleh (Indayati, Thoyib, dan Rofiaty, 2012) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan loyal terhadap tujuan-tujuan organisasi melalui kinerja yang baik serta komitmen juga akan menjadi ukuran dari kekuatan identitas seorang karyawan dalam mewujudkan nilai-nilai yang ada dalam organisasinya.

Sehingga subjek cenderung mengisi angket sebagai bagian dari perusahaan bukan sebagai individu, yang menyebabkan hasil penelitian positif.

Stres kerja merupakan respon yang dimiliki karyawan ketika adanya tuntutan dan tekanan kerja serta ketidaksesuaian antara pengetahuan dan kemampuan karyawan sebagai manusia biasa memiliki kelemahan seperti, pengetahuan yang kurang, motivasi kurang, keterampilan kurang, stres fisik dan mental, kemampuan yang tidak cukup akan mengakibatkan karyawan beresiko mengalami kecelakaan (Bird, dalam Germain dan Clark, 2007). karyawan yang menyadari kelemahannya, akan lebih berhati-hati dalam bekerja, sehingga peraturan yang telah dibuat perusahaan berusaha untuk dipatuhi. Hal itu memungkinkan subjek dengan individu yang memiliki stres kerja yang tinggi pun bila sudah masuk dalam suatu bagian perusahaan dapat melakukan perilaku selamat.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko (2011) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres *on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off-the-job* antara lain kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan (perceraian), perubahan-

perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stress yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang yang berakibat kinerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Seperti yang diungkapkan oleh (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2005), bila tuntutan yang tinggi terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkat stres dalam pekerjaannya. Stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan. Dengan tingginya tuntutan kerja yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan mengalami stres kerja yang tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan turun.

Sedangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan keselamatan kerja sopir bus adalah tingkat pendidikan, masa kerja, sikap, pelatihan *safety driving*, peraturan, kondisi kendaraan, peran teman kerja, pengetahuan (Prasetya, Kurniawan, Wahyuni, 2016). Dalam hal ini masa

kerja menjadi salah satu faktor pendukung tingginya keselamatan kerja pada sopir, terlihat dari data demografi status lamanya bekerja yang menyebabkan karyawan melakukan perilaku selamat. Hal ini dikarenakan mengemudi merupakan pekerjaan yang bersifat khusus yang menuntut keterampilan, kewaspadaan serta konsentrasi seseorang dalam mengemudikan kendaraan dalam kondisi apapun. Dengan pengalaman mengemudi menjadikan seseorang memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang bagaimana semestinya mengemudi.

Peraturan menjadi faktor yang mungkin dapat memungkinkan seseorang melakukan perilaku selamat karena peraturan cenderung berhubungan dengan atasan. Hal ini menjadikan atasan peduli terhadap bawahan atau sopir bus, dan selain mementingkan hasil atasan juga mementingkan pelayanan kepada penumpang. Sehingga apabila para sopir mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh atasan maka kepuasan penumpang bagus dan pendapatan akan maksimal. Hal ini menjadi alasan mengapa tidak selalu stres kerja yang tinggi membuat seseorang memiliki keselamatan kerja yang rendah dan begitu pula sebaliknya tergantung subjek yang diteliti karena yang peneliti teliti adalah sopir yang jelas sudah menjadi bagian perusahaan, maka subjek sudah bukan menjadi dirinya sendiri tetapi sudah menamakan dirinya bagian dari perusahaan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2008), stres kerja mempunyai pengaruh terhadap resiko kecelakaan kerja. Hasil analisisnya ada hubungan dan hipotesisnya diterima, disebabkan karena

penelitian yang dilakukan oleh Putri dilakukan kepada karyawan pertamina baik karyawan tetap maupun tidak sehingga hasil dari penelitian itu benar hasil dari subjek dan tidak mengatasnamakan bagian dari perusahaan.

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian yang dilakukan terhadap stres kerja menunjukkan bahwa tingkat stres kerja sopir bus PT Akas Mila Sejahtera memiliki stres kerja yang tinggi, dilihat dari mean empirik sebesar 111,77 lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik yaitu sebesar 92,5 yang artinya subjek memiliki stres kerja yang tinggi. Sedangkan hasil penelitian keselamatan kerja yang dilakukan menunjukkan bahwa keselamatan kerja sopir bus PT Akas Mila Sejahtera memiliki keselamatan kerja yang tinggi juga, dilihat dari mean empirik sebesar 135,34 lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik yaitu sebesar 105, artinya subyek memiliki keselamatan kerja yang tinggi.

Berdasarkan kriteria kategorisasi skor diketahui keselamatan kerja pada subjek penelitian tergolong sangat tinggi dengan presentase 49,18%. Keselamatan kerja yang tinggi artinya bahwa karyawan PT Akas Mila Sejahtera dapat memberikan penilaian terhadap tuntutan lingkungan kerja yang mengancam dirinya atau tidak serta berguna bagi kesejahteraannya. Dalam hal ini karyawan dapat memberikan penilaian baik positif dan negatif terhadap penerapan keselamatan kerjanya yang berhubungan dengan stres kerja.

Sedangkan kriteria kategori skor variabel stres kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase 49,18%. Stres kerja yang tinggi artinya tingginya tuntutan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Akas Mila Sejahtera. Salah satu penyebab tingginya stres kerja dapat dilihat dari data demografi yaitu banyaknya jumlah subjek dengan masa kerja 10 tahun dengan presentase 34,42%. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan (Munandar, 2014) karyawan dengan masa kerja baru yang mengalami stres berat disebabkan karena karyawan masih membutuhkan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dan risiko kerja apa yang bisa terjadi.

Ditinjau dari segi umur > 50 tahun yaitu sebesar 22,95%. Secara garis besar presentase responden yang mengalami stress kerja ditinjau dari umur, meningkat seiring dengan meningkatnya umur. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Anoraga (1998), yaitu semakin tua umur seseorang akan semakin besar kemungkinan terjadinya stres kerja, mengingat dengan bertambahnya umur seseorang, maka semakin kompleks pula permasalahan yang akan dihadapi. Hal ini sejalan dengan penelitian Singarimbun (dalam Tejoyuwono, 2006) yang mengatakan bahwa bobot stres yang dialami oleh seseorang paling besar disebabkan karena umur, kejadian ini juga dapat dihubungkan dengan pendidikan karyawan PT Akas Mila Sejahtera yang cukup tinggi dimana sebagian besar karyawan berpendidikan akhir SMA 42,62%. Menurut McFarlene (dalam Soewadi, 1987) menyatakan bahwa pendidikan yang rendah akan

menyebabkan seseorang lebih mudah stres. Hal ini dikarenakan dengan semakin tingginya pendidikan seseorang maka daya pikir dan inisiatif serta menentukan cara-cara yang efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih baik. Melihat tingkat keselamatan kerja dan stres kerja berada pada kategori tinggi, diperlukan tindakan yang khusus untuk mengurangi tingkat stres kerja dan menerapkan serta meningkatkan penerapan keselamatan kerja pada PT Akas Mula Sejahtera.

Kelemahan pada penelitian ini yaitu pada saat pengisian kuesioner oleh subjek tidak diawasi langsung oleh peneliti karena kuesioner hanya bisa dititipkan dan didistribusikan oleh bagian personalia kepada karyawan. Keadaan tersebut membuat peneliti tidak dapat mengamati secara langsung bagaimana keadaan subjek saat mengisi kuesioner. Selain itu, kelemahan lain dari penelitian ini adalah saat pendistribusian kuesioner secara langsung oleh peneliti terhadap karyawan, kesibukan karyawan menjadi alasan mereka tidak bersedia menjadi subjek penelitian. Kedua kelemahan tersebut menyebabkan jumlah subjek tidak mencapai jumlah yang telah ditentukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan keselamatan kerja pada karyawan di PT Akas Mila Sejahtera, semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula keselamatan kerja pada karyawan di PT Akas Mila Sejahtera, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula keselamatan kerja pada karyawan PT Akas Mila Sejahtera.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, berikut ada beberapa saran dari peneliti :

1. Bagi pemerintah

Bagi pemerintah sebaiknya dapat memberikan peraturan yang tegas kepada perusahaan tentang batas kelayakan armada bus serta meninjau ulang secara teratur dan bertahap terhadap mesin dan peralatan transportasi.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan disarankan untuk dapat memberikan pengarahan kepada karyawan supaya dapat menjaga keselamatan berkendara di dalam mengemudikan bus dan tidak melakukan tindakan ceroboh bila melakukannya diberikan sanksi yang tegas.

3. Bagi karyawan

Bagi karyawan disarankan saling menjaga kerjasama kepada sesama rekan kerja baik itu berupa informasi maupun umpan balik terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan lain. Dukungan dalam bentuk umpan balik yang diberikan sesama rekan kerja dapat mencegah terjadinya stres, karena dengan memberi dukungan, individu membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sesama rekan kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema keselamatan kerja diharapkan untuk memperluas populasi dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga ruang lingkup dan generalisasi hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk bisa mengontrol saat pengisian kuesioner agar hasil dari pengisian kuesioner benar-benar dapat mencakup isi dari variabel yang akan diteliti sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2014. *Kedokteran Okupasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. 2002. *Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi 2. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- _____. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Berry, Lilly. M dan Houston, John. P. 1993. *Psychology At Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Brown and Benchmark*. Publishers: U S of America.
- Darmawang, 1997. *Persepsi terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kaitannya dengan Kinerja Karyawan*. Tesis. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.
- Fathoni, A. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Germain, G. L., dan M. Douglas Clark. 2007. *Profesional Safety. Journal of The American Society of Safety Engieenrs*.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2005. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Hadi. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 2001. *Metodologi Research*. Jilid Tiga. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadiguna, R. A. 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem Untuk Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.

- Indayati, N. Thoyib, Armanu & Rofiaty. 2012. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. No. 2, Vol.10.
- Kohn, P. M., dan Macdonald, J. E. 1992. The Survey of Recent Life Experiences: A Decontaminated Hassles Scale for Adults. *Journal of Behavioral Medicine* 15:221-236.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael. 2009. Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*. Vol. 23 No. 3,266-288.
- Munandar, A. S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Minner, J. B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Notoatmodjo, S. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetya B, A. Kurniwam, B & Wahyuni, I. 2016. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Safety Driving Pada Pengemudi Bus Ekonomi Trayek Semarang-Surabaya Di Terminal Terboyo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. No. 3, Vol. 4.
- Pratiwi, R. L. 2016. Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT Dan Liris Sukoharjo. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
- Putri, P. H. S. 2008. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Resiko Kecelakaan Kerja Pada Karyawan. *Sripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Ridley, J. 2016. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Rini. 2002. *Stress Kerja*. Jakarta: Team e-psikologi.com.
- Robbins, S dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Roring, M. K. 2014. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 3. 1359-1368.
- Saputra, A. 2014. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol 2 No. 3
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siregar. 2009. Perilaku Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sucofindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 11 No. 1 Januari 2009.
- Sneddon, A, Kathryn Mearns, dan Rhona Flin. 2006. Situations Awareness and Safety in Offshore Drill Crews. *Journal Cognitions, Technology, and Work*. Volume 8. No.5.
- Suma'mur. 2013. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Syafi'i, A. 2008. *Bank Syariah Dari Teori ke Paraktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Tejoyuwono. 2006. Hubungan stres kerja dengan keselamatan kerja penjamah makanan di instalasi gizi RSUP Dr Sardjito. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada.
- Umar, H. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A
SKALA UJI COBA

SKALA *TRYOUT*



Disusun Oleh :

**NINDITA AJENG ARISTI
12130173K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

KATA PENGANTAR

Kepada Yth. Karyawan

PT Akas Mila Sejahtera

Probolinggo

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta yang sedang mengadakan penelitian di PT Akas Mila Sejahtera guna menyelesaikan tugas akhir. Di tengah-tengah kesibukan bapak saat ini, perkenankan saya meminta kesediaan bapak untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir. Penelitian semata-mata bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh sebab itu saya mengharapkan bapak dapat memberikan jawaban dengan jujur dan terbuka.

Jawaban bapak tidak akan mempengaruhi penilaian kerja di perusahaan tempat bapak bekerja. Segala informasi dan identitas akan dijamin kerahasiaannya. Saya harap bapak akan menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang bapak rasakan dan alami saat bekerja.

Akhirnya, atas segala partisipasi dan ketulusan jawaban yang telah bapak berikan saya sangat menghargainya dan mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.

Hormat Saya

Nindita Ajeng Aristi

Identitas

Inisial nama :
Umur :
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja :
Bagian pekerjaan :
Menikah / belum menikah :
Jumlah anak :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda pilih setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang Anda rasakan terhadap setiap pernyataan.

1. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum Anda mengerjakan kuesioner.
2. Baca dan pahami baik-baik pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh mengerjakan :

Saya bekerja tepat waktu. STS TS S ~~SS~~

3. Anda hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan. Pilihlah jawaban yang disesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang salah. Jawaban yang dipilih semuanya adalah baik dan benar.

4. Adapun untuk pilihan jawaban tersebut, yaitu :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

5. Apabila Anda akan mengganti jawaban yang tidak tepat, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang menurut Anda salah. Kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dikehendaki.

Contoh mengerjakan :

Saya bekerja tepat waktu. STS TS S ~~SS~~

6. Setelah jawaban terisi semua, periksalah kembali dengan jawaban Anda. Jangan sampai ada jawaban yang terlewat atau belum dijawab.

Selamat mengisi kuesioner ini

Kuesioner I

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Perusahaan memperhatikan kenyamanan penumpang.	STS	TS	S	SS
2.	Rem pada bus sudah memenuhi standart keselamatan kerja.	STS	TS	S	SS
3.	Perusahaan serius dalam memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja kru.	STS	TS	S	SS
4.	Perusahaan kurang memberikan waktu istirahat yang cukup untuk kru.	STS	TS	S	SS
5.	Sabuk pengaman dalam bus tidak berfungsi.	STS	TS	S	SS
6.	Perusahaan tidak menyediakan peralatan pemadam kebakaran dalam bus.	STS	TS	S	SS
7.	Perusahaan memberikan informasi mengenai bahaya kecelakaan kerja kepada kru.	STS	TS	S	SS
8.	Pihak manajemen perusahaan kurang bersedia mendengarkan keluhan kru yang berhubungan dengan keselamatan kerja.	STS	TS	S	SS
9.	Perusahaan tidak memberikan informasi mengenai langkah-langkah pencegahan kecelakaan kerja.	STS	TS	S	SS
10.	Perusahaan menerapkan keselamatan kerja secara berkelanjutan.	STS	TS	S	SS
11.	Perusahaan tidak melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan.	STS	TS	S	SS
12.	Kesalahpahaman antar kru tidak mempengaruhi tugas kerja.	STS	TS	S	SS
13.	Perusahaan membuat catatan SOP yang dapat menunjang keselamatan kerja.	STS	TS	S	SS
14.	Perusahaan memberikan tanda-tanda peringatan	STS	TS	S	SS

	bahaya dalam kendaraan untuk mencegah kecelakaan kerja.				
15.	Kelembaban ruang bus membuat saya tidak nyaman.	STS	TS	S	SS
16.	Untuk menghilangkan kebosanan, saya menambah volume sound dalam bus.	STS	TS	S	SS
17.	Tersedia pewangi ruangan sebagai pencegah bau tidak sedap dalam bus.	STS	TS	S	SS
18.	Mekanik secara rutin memeriksa mesin bus sebelum kendaraan beroperasi.	STS	TS	S	SS
19.	Penggunaan seragam kerja tidak mengganggu kenyamanan kru dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
20.	Saya menegur rekan kerja apabila melakukan kesalahan.	STS	TS	S	SS
21.	Perusahaan tidak memberikan sanksi karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung.	STS	TS	S	SS
22.	Perusahaan menerapkan keselamatan kerja secara berkelanjutan.	STS	TS	S	SS
23.	Perusahaan menjelaskan secara rinci mengenai tugas-tugas sesuai dengan posisi pekerjaan kru.	STS	TS	S	SS
24.	Perusahaan memberikan pelatihan pada setiap kru untuk memperkecil timbulnya kecelakaan dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
25.	Posisi dan sikap tubuh yang salah saat bekerja menyebabkan sakit punggung.	STS	TS	S	SS
26.	Adanya pelatihan kerja hanya membuang-buang waktu.	STS	TS	S	SS
27.	Pelatihan keselamatan kerja di perusahaan dirasa masih kurang, sehingga banyak karyawan mengalami kecelakaan dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
28.	Kondisi tubuh yang kurang sehat, bagi saya tidak	STS	TS	S	SS

	mengurangi konsentrasi kerja.				
29.	Penerangan dalam kendaraan sudah memadai.	STS	TS	S	SS
30.	Alat-alat pengaman kerja perusahaan sudah lengkap.	STS	TS	S	SS
31.	Penyediaan peralatan pemadam kebakaran yang cukup dalam bus membuat kru lebih tenang.	STS	TS	S	SS
32.	Kru memikirkan cara kerja yang baik untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.	STS	TS	S	SS
33.	Penggunaan handphone saat bekerja terkadang dilakukan oleh kru.	STS	TS	S	SS
34.	Dalam bekerja yang saya perlukan adalah setoran yang sebanyak-banyaknya.	STS	TS	S	SS
35.	Perusahaan kurang memperhatikan tentang langkah kerja kru.	STS	TS	S	SS
36.	Terkadang mesin kendaraan yang digunakan mengalami kerusakan.	STS	TS	S	SS
37.	Mekanik tidak pernah melakukan pengecekan suspensi dalam bus.	STS	TS	S	SS
38.	Waktu istirahat yang kurang membuat kru sulit konsentrasi.	STS	TS	S	SS
39.	Pemeriksaan kondisi kesehatan kru tidak dilakukan secara rutin oleh perusahaan.	STS	TS	S	SS
40.	Perusahaan memperhatikan cara kerja kru untuk menghindari kecelakaan kerja.	STS	TS	S	SS
41.	Perusahaan berusaha memberikan keamanan bagi penumpang bus.	STS	TS	S	SS
42.	Perawatan mesin kendaraan dilakukan secara rutin.	STS	TS	S	SS
43.	Suasana ramai dalam kendaraan membuat saya sulit konsentrasi.	STS	TS	S	SS
44.	Perusahaan tidak menegur kru yang tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja.	STS	TS	S	SS

45.	Kerjasama yang baik antara manajemen dan kru dapat berdampak baik bagi perusahaan.	STS	TS	S	SS
46.	Penerapan SOP hanya menghambat kelancaran kerja.	STS	TS	S	SS
47.	Pengoperasian kendaraan melebihi prosedur yang sudah ditetapkan.	STS	TS	S	SS
48.	AC dalam bus terkadang tidak berfungsi.	STS	TS	S	SS
49.	Perusahaan memberikan fasilitas kenyamanan pada penumpang.	STS	TS	S	SS
50.	Komunikasi yang baik antar kru akan memperlancar tugas kerja.	STS	TS	S	SS
51.	Ruangan dalam kendaraan terasa pengap.	STS	TS	S	SS
52.	Perusahaan kurang memberikan informasi mengenai pencegahan kecelakaan kerja.	STS	TS	S	SS

Kuesioner II

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
2.	Memutuskan hubungan dengan keluarga saya.	STS	TS	S	SS
3.	Kepercayaan yang saya berikan telah dihianati oleh teman.	STS	TS	S	SS
4.	Hasil evaluasi kinerja saya lebih rendah dari yang pantas saya dapatkan.	STS	TS	S	SS
5.	Saya berusaha keras untuk melunasi hutang.	STS	TS	S	SS
6.	Saya merasa tidak dianggap.	STS	TS	S	SS
7.	Saya merasa privasi saya kurang.	STS	TS	S	SS
8.	Saya tidak mempunyai cukup waktu luang.	STS	TS	S	SS
9.	Saya merasa tidak puas dengan kemampuan saya.	STS	TS	S	SS
10.	Saya merasa ditipu ketika membeli barang.	STS	TS	S	SS
11.	Saya merasa diperlakukan dengan tidak semestinya.	STS	TS	S	SS
12.	Saya merasa terganggu dengan keadaan Sekitar.	STS	TS	S	SS
13.	Kondisi keuangan tidak memuaskan saya.	STS	TS	S	SS
14.	Saya bekerja keras untuk memelihara rumah.	STS	TS	S	SS
15.	Saya merasa tidak puas dengan penampilan fisik.	STS	TS	S	SS
16.	Saya tidak menyukai kegiatan rutin saya.	STS	TS	S	SS
17.	Banyak hal yang harus saya lakukan bersamaan.	STS	TS	S	SS
18.	Saya mengalami konflik dengan teman.	STS	TS	S	SS
19.	Saya merasa kontribusi yang saya berikan diperhatikan secara berlebihan.	STS	TS	S	SS
20.	Saya mengalami konflik keuangan dengan anggota keluarga.	STS	TS	S	SS
21.	Saya berusaha mencapai prestasi sesuai target yang saya inginkan.	STS	TS	S	SS

22.	Saya merasa apa yang saya perbuat disalahartikan oleh orang lain.	STS	TS	S	SS
23.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak menarik lagi.	STS	TS	S	SS
24.	Saya mengalami kesulitan mengikuti perkembangan teknologi.	STS	TS	S	SS
25.	Saya mendapati bahwa pekerjaan saya terlalu menuntut.	STS	TS	S	SS
26.	Saya merasa tidak puas dengan kesehatan fisik saya.	STS	TS	S	SS
27.	Saya merasa dimanfaatkan oleh orang sekitar saya.	STS	TS	S	SS
28.	Saya merasa dikucilkan oleh lingkungan sekitar.	STS	TS	S	SS
29.	Saya mengalami kondisi keuangan yang sulit.	STS	TS	S	SS
30.	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang baru.	STS	TS	S	SS
31.	Saya mengalami beban keuangan.	STS	TS	S	SS
32.	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk memenuhi kewajiban.	STS	TS	S	SS
33.	Saya merasa menjadi bahan pembicaraan orang lain.	STS	TS	S	SS
34.	Saya mengalami konflik dengan keluarga saya.	STS	TS	S	SS
35.	Hasil evaluasi kinerja saya lebih rendah dari yang saya harapkan.	STS	TS	S	SS
36.	Saya berpisah dengan orang-orang yang saya sayangi.	STS	TS	S	SS
37.	Saya mengalami konflik dengan pihak perusahaan.	STS	TS	S	SS
38.	Saya gagal mendapatkan uang yang saya inginkan.	STS	TS	S	SS
39.	Saya memiliki banyak tanggungjawab.	STS	TS	S	SS
40.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
41.	Saya merasa tidak diterima oleh lingkungan sekitar.	STS	TS	S	SS

42.	Saya mengalami konflik keuangan dengan teman atau rekan kerja.	STS	TS	S	SS
43.	Membicarakan hal negatif orang terdekat saya kepada orang lain.	STS	TS	S	SS
44.	Saya mendapatkan gangguan saat bekerja.	STS	TS	S	SS
45.	Saya mengalami konflik dengan anggota keluarga.	STS	TS	S	SS
46.	Saya mengalami kesulitan mencapai prestasi sesuai target orang lain.	STS	TS	S	SS
47.	Saya mengalami konflik dengan etnis atau ras.	STS	TS	S	SS
48.	Saya merasa dikecewakan oleh teman-teman.	STS	TS	S	SS
49.	Saya menjadi termotivasi untuk maju.	STS	TS	S	SS

Periksalah kembali, jangan sampai ada nomor yang terlewatkan

Terimakasih

LAMPIRAN B
TABULASI DATA HASIL UJI COBA

16	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	165				
17	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	125			
18	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	121			
19	1	3	2	2	4	3	3	3	3	1	4	2	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	132			
20	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	155				
21	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	125			
22	2	3	2	3	4	3	2	1	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	120			
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	142			
24	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	167			
25	1	3	3	2	3	3	3	1	4	4	2	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	4	1	1	4	2	4	1	4	3	3	1	2	116		
26	1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	115		
27	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	127		
28	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	1	3	4	1	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	1	3	2	4	145
29	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	139	
30	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	149	
31	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	128

LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN UJI
RELIABILITAS SKALA

Validitas dan Reliabilitas Skala Keselamatan Kerja

Tahap 1**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	52

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.074	1.935	3.581	1.645	1.850	.143	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	156.39	227.178	.259	.891
KK2	156.26	223.465	.548	.888
KK3	156.32	223.826	.457	.889
KK4	156.68	218.559	.591	.887
KK5	156.65	218.437	.584	.887
KK6	156.74	223.198	.307	.891
KK7	156.58	222.585	.592	.888
KK8	156.81	217.428	.487	.888

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK9	156.74	221.731	.385	.889
KK10	156.61	219.645	.598	.887
KK11	156.65	218.970	.599	.887
KK12	157.29	235.546	-.148	.899
KK13	156.42	222.185	.464	.889
KK14	156.74	221.731	.554	.888
KK15	157.55	239.456	-.321	.899
KK16	157.03	218.299	.500	.888
KK17	156.55	222.456	.405	.889
KK18	156.39	219.112	.575	.887
KK19	156.84	225.273	.231	.892
KK20	156.52	220.658	.407	.889
KK21	156.77	216.847	.602	.886
KK22	156.71	222.013	.474	.888
KK23	156.48	221.791	.493	.888
KK24	156.48	222.991	.431	.889
KK25	157.87	238.583	-.274	.899
KK26	156.74	217.598	.626	.886
KK27	156.94	221.129	.462	.888
KK28	157.23	230.714	.008	.896
KK29	156.45	222.789	.530	.888
KK30	156.58	225.585	.394	.890
KK31	156.39	223.245	.493	.889
KK32	156.48	219.925	.547	.887
KK33	157.06	219.329	.452	.888
KK34	157.90	241.090	-.327	.901
KK35	156.77	219.047	.618	.887
KK36	157.26	222.065	.344	.890
KK37	156.55	223.789	.443	.889
KK38	156.90	230.157	.041	.894
KK39	157.06	223.262	.285	.891
KK40	156.55	223.523	.417	.889
KK41	156.42	219.852	.584	.887
KK42	156.32	222.559	.602	.888
KK43	157.45	232.856	-.064	.895
KK44	156.81	220.428	.436	.889
KK45	156.58	221.852	.474	.888

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK46	156.90	235.357	-.163	.897
KK47	156.97	225.032	.276	.891
KK48	157.10	220.757	.461	.888
KK49	156.35	220.837	.636	.887
KK50	156.29	223.546	.475	.889
KK51	156.97	217.899	.597	.887
KK52	156.68	219.892	.567	.887

Tahap II

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.191	2.581	3.581	1.000	1.388	.061	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	133.77	244.847	.248	.934
KK2	133.65	241.570	.498	.933
KK3	133.71	241.413	.443	.933
KK4	134.06	235.796	.587	.932
KK5	134.03	235.966	.567	.932
KK6	134.13	239.849	.333	.934
KK7	133.97	239.632	.608	.932
KK8	134.19	233.961	.508	.933
KK9	134.13	238.849	.391	.934
KK10	134.00	236.533	.612	.932
KK11	134.03	235.699	.620	.932
KK13	133.81	238.895	.493	.933
KK14	134.13	238.316	.591	.932
KK16	134.42	235.585	.494	.933
KK17	133.94	238.996	.439	.933
KK18	133.77	236.247	.576	.932
KK20	133.90	237.157	.435	.933
KK21	134.16	233.806	.607	.932
KK22	134.10	238.624	.507	.933
KK23	133.87	238.183	.537	.932
KK24	133.87	239.783	.457	.933
KK26	134.13	234.383	.641	.931
KK27	134.32	238.692	.448	.933
KK29	133.84	239.873	.543	.932
KK30	133.97	243.099	.388	.933
KK31	133.77	240.847	.477	.933
KK32	133.87	236.316	.585	.932
KK33	134.45	237.656	.409	.934
KK35	134.16	236.473	.605	.932
KK36	134.65	239.437	.341	.934
KK37	133.94	241.262	.436	.933
KK39	134.45	240.256	.297	.935
KK40	133.94	241.062	.406	.933

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK41	133.81	237.228	.575	.932
KK42	133.71	239.946	.596	.932
KK44	134.19	237.895	.426	.933
KK45	133.97	238.632	.498	.933
KK47	134.35	242.437	.276	.935
KK48	134.48	237.991	.461	.933
KK49	133.74	238.265	.625	.932
KK50	133.68	240.492	.498	.933
KK51	134.35	235.637	.570	.932
KK52	134.06	237.062	.569	.932

Tahap III

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	42

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.185	2.581	3.581	1.000	1.388	.060	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK2	130.19	237.028	.490	.933
KK3	130.26	236.798	.440	.933
KK4	130.61	231.312	.582	.932
KK5	130.58	231.518	.560	.932
KK6	130.68	235.226	.332	.935
KK7	130.52	234.991	.608	.932
KK8	130.74	229.665	.497	.933
KK9	130.68	234.226	.391	.934
KK10	130.55	231.989	.609	.932
KK11	130.58	230.985	.625	.932
KK13	130.35	234.170	.497	.933
KK14	130.68	233.826	.584	.932
KK16	130.97	231.032	.492	.933
KK17	130.48	234.258	.444	.933
KK18	130.32	231.492	.583	.932
KK20	130.45	232.256	.446	.933
KK21	130.71	229.146	.610	.932
KK22	130.65	234.037	.505	.933
KK23	130.42	233.452	.543	.932
KK24	130.42	234.918	.469	.933
KK26	130.68	229.826	.639	.932
KK27	130.87	234.116	.445	.933
KK29	130.39	235.178	.546	.933
KK30	130.52	238.325	.394	.934
KK31	130.32	236.226	.475	.933
KK32	130.42	231.652	.588	.932
KK33	131.00	233.067	.408	.934
KK35	130.71	231.946	.601	.932

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK36	131.19	234.828	.340	.934
KK37	130.48	236.525	.441	.933
KK39	131.00	235.400	.304	.935
KK40	130.48	236.591	.397	.934
KK41	130.35	232.503	.580	.932
KK42	130.26	235.331	.594	.932
KK44	130.74	233.331	.424	.934
KK45	130.52	234.058	.495	.933
KK47	130.90	237.824	.274	.935
KK48	131.03	233.299	.464	.933
KK49	130.29	233.813	.615	.932
KK50	130.23	235.781	.501	.933
KK51	130.90	231.090	.568	.932
KK52	130.61	232.378	.572	.932

Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja

Tahap 1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all

variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	49

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.891	2.419	3.387	.968	1.400	.058	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	138.77	290.981	.702	.911
SK2	138.45	315.456	.014	.917
SK3	138.68	297.826	.629	.912
SK4	138.81	296.828	.675	.912

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK5	138.74	332.131	-.535	.924
SK6	138.42	311.185	.232	.916
SK7	138.84	305.940	.379	.915
SK8	139.00	306.533	.309	.915
SK9	138.94	288.529	.816	.910
SK10	138.48	311.391	.175	.916
SK11	138.65	307.170	.346	.915
SK12	138.84	295.606	.707	.911
SK13	139.16	293.273	.696	.911
SK14	138.74	325.265	-.317	.921
SK15	138.87	301.116	.527	.913
SK16	138.90	310.824	.210	.916
SK17	138.90	318.090	-.097	.918
SK18	138.77	305.781	.379	.915
SK19	138.97	303.099	.489	.914
SK20	138.77	303.647	.411	.914
SK21	138.61	305.912	.339	.915
SK22	139.03	306.966	.329	.915
SK23	138.52	304.325	.517	.914
SK24	138.87	306.649	.322	.915
SK25	139.10	304.890	.359	.915
SK26	138.94	295.862	.610	.912
SK27	138.94	307.662	.248	.916
SK28	138.65	297.237	.604	.912
SK29	139.13	290.383	.761	.910
SK30	139.10	301.157	.465	.914
SK31	139.26	294.398	.692	.911
SK32	139.10	302.624	.397	.914
SK33	138.68	310.226	.230	.916
SK34	138.68	299.026	.620	.912
SK35	138.97	315.166	.010	.918
SK36	138.52	296.858	.600	.912
SK37	138.35	306.570	.443	.914
SK38	138.77	303.381	.399	.914
SK39	138.45	320.256	-.187	.919
SK40	138.39	304.378	.560	.913
SK41	138.74	295.531	.716	.911

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK42	138.65	303.570	.434	.914
SK43	138.39	305.512	.459	.914
SK44	139.06	297.462	.591	.912
SK45	138.77	298.314	.545	.913
SK46	139.16	294.740	.649	.912
SK47	138.81	296.228	.631	.912
SK48	138.90	295.824	.570	.912
SK49	138.29	313.346	.073	.918

Tahap II

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	37

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.852	2.419	3.323	.903	1.373	.053	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	102.61	286.978	.741	.940
SK3	102.52	294.991	.632	.941
SK4	102.65	293.303	.704	.941
SK7	102.68	303.092	.381	.943
SK8	102.84	303.406	.321	.944
SK9	102.77	284.714	.852	.939
SK11	102.48	305.525	.298	.944
SK12	102.68	291.692	.750	.940
SK13	103.00	289.267	.738	.940
SK15	102.71	297.013	.577	.942
SK18	102.61	303.645	.353	.943
SK19	102.81	298.695	.554	.942
SK20	102.61	301.312	.395	.943
SK21	102.45	304.523	.289	.944
SK22	102.87	304.516	.315	.944
SK23	102.35	302.770	.460	.943
SK24	102.71	303.880	.322	.944
SK25	102.94	300.062	.429	.943
SK26	102.77	292.447	.631	.941
SK28	102.48	295.058	.584	.942
SK29	102.97	285.966	.816	.939
SK30	102.94	296.396	.531	.942
SK31	103.10	290.824	.721	.940
SK32	102.94	298.929	.427	.943
SK34	102.52	296.658	.605	.941
SK36	102.35	294.703	.580	.942
SK37	102.19	305.028	.382	.943
SK38	102.61	302.178	.346	.944
SK40	102.23	303.247	.478	.943
SK41	102.58	292.452	.728	.940
SK42	102.48	300.591	.441	.943
SK43	102.23	304.114	.396	.943
SK44	102.90	293.557	.630	.941
SK45	102.61	296.045	.529	.942
SK46	103.00	291.333	.670	.941

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK47	102.65	292.703	.658	.941
SK48	102.74	292.798	.579	.942

LAMPIRAN
SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN



Disusun Oleh :

**NINDITA AJENG ARISTI
12130173K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2017**

KATA PENGANTAR

Kepada Yth. Karyawan

PT Akas Mila Sejahtera

Probolinggo

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta yang sedang mengadakan penelitian di PT Akas Mila Sejahtera guna menyelesaikan tugas akhir. Di tengah-tengah kesibukan bapak saat ini, perkenankan saya meminta kesediaan bapak untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir. Penelitian semata-mata bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh sebab itu saya mengharapkan bapak dapat memberikan jawaban dengan jujur dan terbuka.

Jawaban bapak tidak akan mempengaruhi penilaian kerja di perusahaan tempat bapak bekerja. Segala informasi dan identitas akan dijamin kerahasiaannya. Saya harap bapak akan menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang bapak rasakan dan alami saat bekerja.

Akhirnya, atas segala partisipasi dan ketulusan jawaban yang telah bapak berikan saya sangat menghargainya dan mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.

Hormat Saya

Nindita Ajeng Aristi

Identitas

Inisial nama :
Umur :
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja :
Bagian pekerjaan :
Menikah / belum menikah :
Jumlah anak :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda pilih setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang Anda rasakan terhadap setiap pernyataan.

1. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum Anda mengerjakan kuesioner.
2. Baca dan pahami baik-baik pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh mengerjakan :

Saya bekerja tepat waktu. STS TS S ~~SS~~

3. Anda hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan. Pilihlah jawaban yang disesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang salah. Jawaban yang dipilih semuanya adalah baik dan benar.

4. Adapun untuk pilihan jawaban tersebut, yaitu :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

5. Apabila Anda akan mengganti jawaban yang tidak tepat, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang menurut Anda salah. Kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dikehendaki.

Contoh mengerjakan :

Saya bekerja tepat waktu. STS TS S ~~SS~~

6. Setelah jawaban terisi semua, periksalah kembali dengan jawaban Anda. Jangan sampai ada jawaban yang terlewat atau belum dijawab.

Selamat mengisi kuesioner ini

Kuesioner I

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Rem pada bus sudah memenuhi standart keselamatan kerja.	STS	TS	S	SS
2.	Perusahaan serius dalam memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja kru.	STS	TS	S	SS
3.	Perusahaan kurang memberikan waktu istirahat yang cukup untuk kru.	STS	TS	S	SS
4.	Sabuk pengaman dalam bus tidak berfungsi.	STS	TS	S	SS
5.	Perusahaan tidak menyediakan peralatan pemadam kebakaran dalam bus.	STS	TS	S	SS
6.	Perusahaan memberikan informasi mengenai bahaya kecelakaan kerja kepada kru.	STS	TS	S	SS
7.	Pihak manajemen perusahaan kurang bersedia mendengarkan keluhan kru yang berhubungan dengan keselamatan kerja.	STS	TS	S	SS
8.	Perusahaan tidak memberikan informasi mengenai langkah-langkah pencegahan kecelakaan kerja.	STS	TS	S	SS
9.	Perusahaan menerapkan keselamatan kerja secara berkelanjutan.	STS	TS	S	SS
10.	Perusahaan tidak melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan.	STS	TS	S	SS
11.	Perusahaan membuat catatan SOP yang dapat menunjang keselamatan kerja.	STS	TS	S	SS
12.	Perusahaan memberikan tanda-tanda peringatan bahaya dalam kendaraan untuk mencegah kecelakaan kerja.	STS	TS	S	SS

13.	Untuk menghilangkan kebosanan, saya menambah volume sound dalam bus.	STS	TS	S	SS
14.	Tersedia pewangi ruangan sebagai pencegah bau tidak sedap dalam bus.	STS	TS	S	SS
15.	Mekanik secara rutin memeriksa mesin bus sebelum kendaraan beroperasi.	STS	TS	S	SS
16.	Saya menegur rekan kerja apabila melakukan kesalahan.	STS	TS	S	SS
17.	Perusahaan tidak memberikan sanksi karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung.	STS	TS	S	SS
18.	Perusahaan menerapkan keselamatan kerja secara berkelanjutan.	STS	TS	S	SS
19.	Perusahaan menjelaskan secara rinci mengenai tugas-tugas sesuai dengan posisi pekerjaan kru.	STS	TS	S	SS
20.	Perusahaan memberikan pelatihan pada setiap kru untuk memperkecil timbulnya kecelakaan dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
21.	Adanya pelatihan kerja hanya membuang-buang waktu.	STS	TS	S	SS
22.	Pelatihan keselamatan kerja di perusahaan dirasa masih kurang, sehingga banyak karyawan mengalami kecelakaan dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
23.	Penerangan dalam kendaraan sudah memadai.	STS	TS	S	SS
24.	Alat-alat pengaman kerja perusahaan sudah lengkap.	STS	TS	S	SS
25.	Penyediaan peralatan pemadam kebakaran yang cukup dalam bus membuat kru lebih	STS	TS	S	SS

	tenang.				
26.	Kru memikirkan cara kerja yang baik untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.	STS	TS	S	SS
27.	Penggunaan handphone saat bekerja terkadang dilakukan oleh kru.	STS	TS	S	SS
28.	Perusahaan kurang memperhatikan tentang langkah kerja kru.	STS	TS	S	SS
29.	Terkadang mesin kendaraan yang digunakan mengalami kerusakan.	STS	TS	S	SS
30.	Mekanik tidak pernah melakukan pengecekan suspensi dalam bus.	STS	TS	S	SS
31.	Pemeriksaan kondisi kesehatan kru tidak dilakukan secara rutin oleh perusahaan.	STS	TS	S	SS
32.	Perusahaan memperhatikan cara kerja kru untuk menghindari kecelakaan kerja.	STS	TS	S	SS
33.	Perusahaan berusaha memberikan keamanan bagi penumpang bus.	STS	TS	S	SS
34.	Perawatan mesin kendaraan dilakukan secara rutin.	STS	TS	S	SS
35.	Perusahaan tidak menegur kru yang tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja.	STS	TS	S	SS
36.	Kerjasama yang baik antara manajemen dan kru dapat berdampak baik bagi perusahaan.	STS	TS	S	SS
37.	Pengoperasian kendaraan melebihi prosedur yang sudah ditetapkan.	STS	TS	S	SS
38.	AC dalam bus terkadang tidak berfungsi.	STS	TS	S	SS
39.	Perusahaan memberikan fasilitas kenyamanan pada penumpang.	STS	TS	S	SS
40.	Komunikasi yang baik antar kru akan memperlancar tugas kerja.	STS	TS	S	SS

41.	Ruangan dalam kendaraan terasa pengap.	STS	TS	S	SS
42.	Perusahaan kurang memberikan informasi mengenai pencegahan kecelakaan kerja.	STS	TS	S	SS

Kuesioner II

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
2.	Kepercayaan yang saya berikan telah dihianati oleh teman.	STS	TS	S	SS
3.	Hasil evaluasi kinerja saya lebih rendah dari yang pantas saya dapatkan.	STS	TS	S	SS
4.	Saya merasa privasi saya kurang.	STS	TS	S	SS
5.	Saya tidak mempunyai cukup waktu luang.	STS	TS	S	SS
6.	Saya merasa tidak puas dengan kemampuan saya.	STS	TS	S	SS
7.	Saya merasa diperlakukan dengan tidak semestinya.	STS	TS	S	SS
8.	Saya merasa terganggu dengan keadaan Sekitar.	STS	TS	S	SS
9.	Kondisi keuangan tidak memuaskan saya.	STS	TS	S	SS
10.	Saya merasa tidak puas dengan penampilan fisik.	STS	TS	S	SS
11.	Saya mengalami konflik dengan teman.	STS	TS	S	SS
12.	Saya merasa kontribusi yang saya berikan diperhatikan secara berlebihan.	STS	TS	S	SS
13.	Saya mengalami konflik keuangan dengan anggota keluarga.	STS	TS	S	SS

14.	Saya berusaha mencapai prestasi sesuai target yang saya inginkan.	STS	TS	S	SS
15.	Saya merasa apa yang saya perbuat disalahartikan oleh orang lain.	STS	TS	S	SS
16.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak menarik lagi.	STS	TS	S	SS
17.	Saya mengalami kesulitan mengikuti perkembangan teknologi.	STS	TS	S	SS
18.	Saya mendapati bahwa pekerjaan saya terlalu menuntut.	STS	TS	S	SS
19.	Saya merasa tidak puas dengan kesehatan fisik saya.	STS	TS	S	SS
20.	Saya merasa dikucilkan oleh lingkungan sekitar.	STS	TS	S	SS
21.	Saya mengalami kondisi keuangan yang sulit.	STS	TS	S	SS
22.	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang baru.	STS	TS	S	SS
23.	Saya mengalami beban keuangan.	STS	TS	S	SS
24.	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk memenuhi kewajiban.	STS	TS	S	SS
25.	Saya mengalami konflik dengan keluarga saya.	STS	TS	S	SS
26.	Saya berpisah dengan orang-orang yang saya sayangi.	STS	TS	S	SS
27.	Saya mengalami konflik dengan pihak perusahaan.	STS	TS	S	SS
28.	Saya gagal mendapatkan uang yang saya inginkan.	STS	TS	S	SS
29.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
30.	Saya merasa tidak diterima oleh lingkungan	STS	TS	S	SS

	sekitar.				
31.	Saya mengalami konflik keuangan dengan teman atau rekan kerja.	STS	TS	S	SS
32.	Membicarakan hal negatif orang terdekat saya kepada orang lain.	STS	TS	S	SS
33.	Saya mendapatkan gangguan saat bekerja.	STS	TS	S	SS
34.	Saya mengalami konflik dengan anggota keluarga.	STS	TS	S	SS
35.	Saya mengalami kesulitan mencapai prestasi sesuai target orang lain.	STS	TS	S	SS
36.	Saya mengalami konflik dengan etnis atau ras.	STS	TS	S	SS
37.	Saya merasa dikecewakan oleh teman-teman.	STS	TS	S	SS

Periksalah kembali, jangan sampai ada nomor yang terlewatkan

Terimakasih

LAMPIRANE
TABULASI DATA PENELITIAN

31	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	93
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	120
33	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	107
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	117
35	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	115
36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	122
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
39	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	1	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	112
40	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
41	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	131
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
43	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	131
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	116
46	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
47	1	3	2	4	1	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	103
48	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	2	2	4	105
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
50	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	127
51	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
52	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	116
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
55	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	130
56	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	129
57	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	132
58	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
59	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
60	4	2	3	3	4	3	2	4	1	4	2	4	2	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
61	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	111

LAMPIRAN F
ANALISIS DESKRIPTIF DAN HASIL UJI
COBA

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Keselamatan Kerja	61	135.34	13.463	106	168
Stres Kerja	61	111.77	15.782	73	141

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Keselamatan Kerja	Stres Kerja
N		61	61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	135.34	111.77
	Std. Deviation	13.463	15.782
	Absolute	.081	.095
Most Extreme Differences	Positive	.081	.054
	Negative	-.077	-.095
Test Statistic		.081	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linieritas**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keselamatan Kerja * Stres Kerja	61	100.0%	0	0.0%	61	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			8304.770	38	218.547	1.870	.061
Keselamatan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	Linearity	746.821	1	746.821	6.391	.019
		Deviation from Linearity	7557.950	37	204.269	1.748	.084
	Within Groups		2571.000	22	116.864		
Total			10875.770	60			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keselamatan Kerja * Stres Kerja	.262	.069	.874	.764

Uji Korelasi

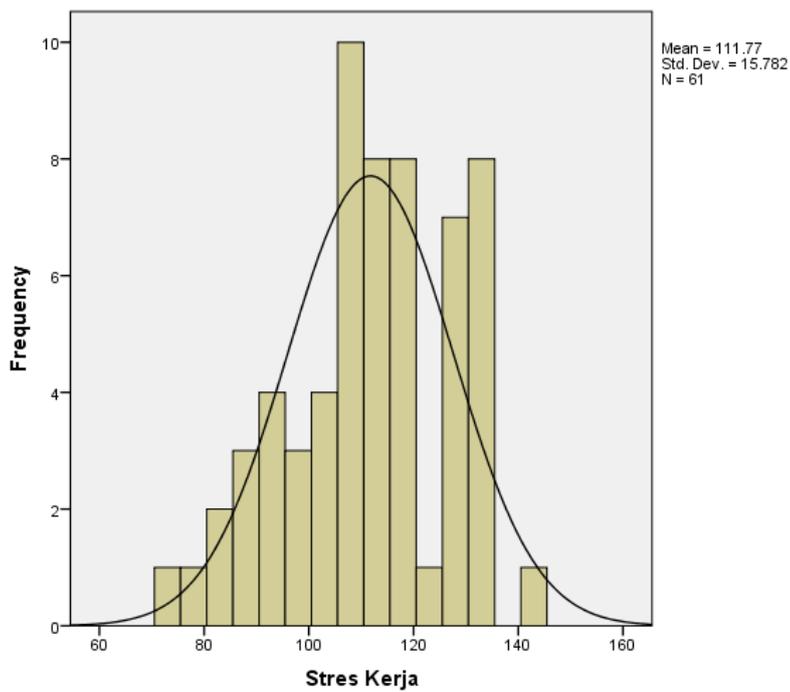
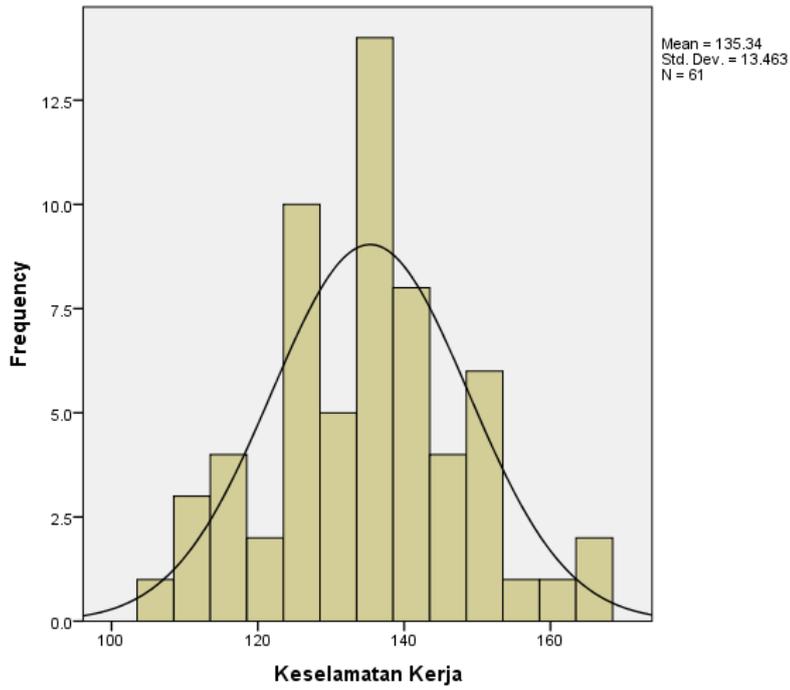
Descriptive Statistics

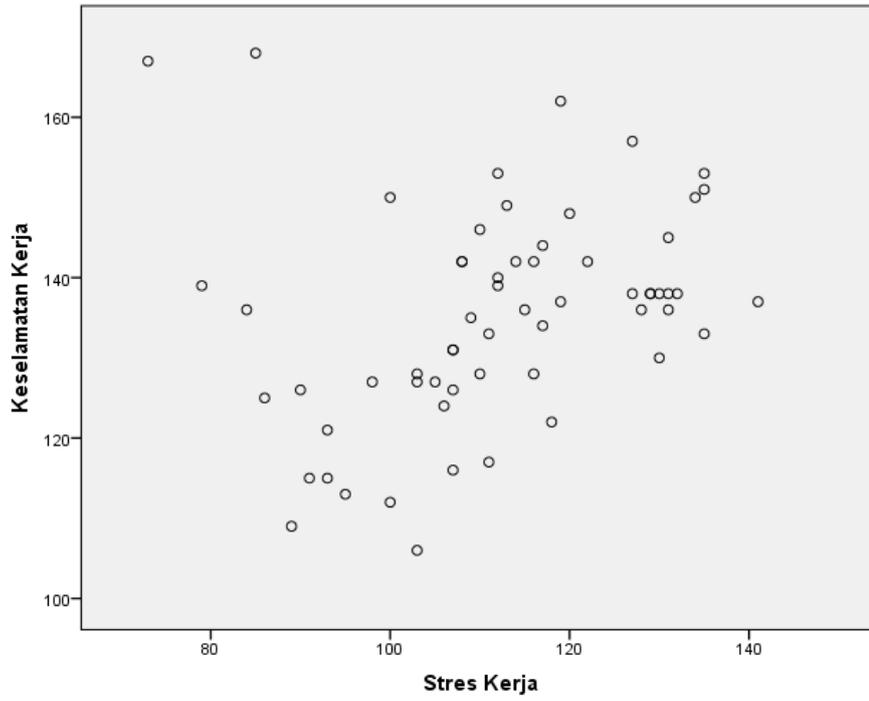
	Mean	Std. Deviation	N
Keselamatan Kerja	135.34	13.463	61
Stres Kerja	111.77	15.782	61

Correlations

		Keselamatan Kerja	Stres Kerja
Keselamatan Kerja	Pearson Correlation	1	.262*
	Sig. (2-tailed)		.041
	N	61	61
Stres Kerja	Pearson Correlation	.262*	1
	Sig. (2-tailed)	.041	
	N	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





LAMPIRAN
SURAT IJIN PENELITIAN



Nomor : 504/H6-4e/05.04.2017
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Pimpinan PT. Akas Mila Sejahtera
Probolinggo – Jawa Timur
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama Surat ini kami mohon bantuannya untuk memberikan ijin bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi :

Nama	NIM
Nindita Ajeng Aristi	12130173K

untuk mengadakan Try Out dan Penelitian di PT Akas Mila Sejahtera yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian ilmiah tersebut dilaksanakan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat tugas akhir menempuh jenjang pendidikan program studi S-1 Psikologi di Universitas Setia Budi yang berjudul: **“Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Transportasi Darat Di PT. Akas Mila Sejahtera”**

Demikian permohonan kami, atas perhatian serta ijin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 05 April 2017

an Dekan
Sekretaris Fakultas,

Patra Mukti, S.Psi., M.Si

Tembusan :
- Arsip



**PT. AKAS MILA SEJAHTERA**

Jl. Raya PB. Sudirman 237 Telp. (0335) 421510 Fax. (0335) 428503
PROBOLINGGO - JAWA TIMUR

SURAT KETERANGAN

No. 255/006/PT.AMS/ Srt-Ket/ VII/ 2017

Yang bertanda-tangan di bawah ini atas nama Pimpinan PT. AKAS MILA Sejahtera menerangkan bahwa :

Nama : NINDITA AJENG ARISTI
Umur : 21 tahun
Status : Mahasiswi Universitas Setia Budi Surakarta
Alamat : Desa Tanjung sepreh RT.013 RW.004 kec. Maospati Magetan.

Bahwa yang bersangkutan diatas adalah Mahasiswi Universitas Setia Budi Surakarta sudah selesai melakukan Penelitian pada Perusahaan PT. AKAS MILA Sejahtera Probolinggo, untuk kepentingan pembuatan Skripsi Tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 18 Juli 2017
PT. AKAS MILA SEJAHTERA

a.n. Pimpinan



SUHARTIE
Personalia