

BAB II

TINJAUAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan teori yang digunakan sebagai bahan acuan variabel dependen, independen, dan hasil penelitiannya. Teori untuk variabel dependennya membahas berupa kedisiplinan, sedangkan untuk variabel independennya membahas tentang stres kerja. Pada bagian akhir akan dijelaskan teori penghubung yang akan menguatkan teori-teori tersebut.

2.1 Kedisiplinan Berlalu Lintas

2.1.1 Definisi Disiplin

Disiplin dalam bahasa Indonesia berasal dari bahasa Belanda yang kemudian dipengaruhi juga oleh bahasa Inggris "*dicipline*". Istilah disiplin menurut pengertian kedua bahasa tersebut berasal dari bahasa Latin "*diciplina*", *diciplina* artinya belajar yang bersifat positif dan konstruktif. Menurut Lembaga Ketahanan Nasional (1995) disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan berlalu lintas.

Menurut kamus Bahasa Indonesia susunan W.J.S Poerwadarminta, disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu menaati tata tertib, ketaatan pada aturan.

Valsiner (dalam Saksono, 1994) mengemukakan bahwa disiplin adalah "perangkat lunak", dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku sehingga mampu mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar. Disiplin sangat bermanfaat bagi dirinya sendiri dan masyarakat, sekaligus menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan intern pribadinya dan mengendalikan dirinya untuk penyesuaian dengan

hukum dan norma serta adat kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya.

Hal kepatuhan tersebut juga dikemukakan oleh Prijambodo (1997) bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku patuh terhadap tatanan nilai, norma dan moral yang berlaku secara universal atau semesta dalam masyarakat. Lebih lanjut Prijambodo mengatakan bahwa ketidakpatuhan terhadap tatanan nilai, norma dan moral sangat dinilai sebagai sikap dan perilaku indisipliner.

Lembaga Ketahanan Nasional (1995) menguraikan bahwa terbentuknya disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan harus ditumbuhkan, dikembangkan dan diterapkan dalam semua aspek, menerapkan sanksi serta bentuk ganjaran dan hukuman yang sesuai dengan perbuatan para pelaku.
- b. Disiplin seseorang adalah produk sosialisasi sebagai hasil interaksi dengan lingkungan sosialnya, oleh sebab itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.
- c. Dalam bentuk disiplin, ada pihak yang memiliki kekuasaan yang lebih besar sehingga mampu mempengaruhi tingkah laku pihak lain kearah tingkah laku yang diharapkan. Sebaliknya pihak lain yang memiliki kekuasaan ketergantungan pada pihak pertama bisa menerima yang diajarkan kepadanya.

Kepatuhan adalah form dari pengaruh sosial dimana kegiatan atau tindakan individu merupakan respon dari perintah langsung individu lain sebagai figur otoritas (McLeod, 2007). Ketaatan melibatkan hierarki kekuasaan atau status.

Milgram (1974) melakukan eksperimen kejut listrik yang mendapatkan kesimpulan mengenai ketaatan/*obedience* sebagai fungsi situasi daripada fungsi dari kepribadian partisipan. Penyebab perilaku mereka bukan terletak pada kemarahan atau agresi yang meningkat tetapi lebih kepada bentuk hubungan mereka dengan pihak yang berwenang. Mereka menyerahkan diri

sepenuhnya kepada pihak yang berwenang dan menganggap dirinya sebagai alat untuk mencapai tujuan pihak berwenang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan, batin, watak, sikap dan perilaku serta kepatuhan terhadap norma, hukum serta aturan yang berlaku dalam masyarakat dan dilakukan secara sadar, serta menyadari apabila aturan itu dilanggar akan menimbulkan sanksi tertentu sekaligus rasa malu dan takut sehingga tercipta suatu keadaan yang tertib.

2.1.2 Definisi Berlalu Lintas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996) dalam pengertian berlalu lintas adalah bolak-balik atau hilirmudiknya manusia, hewan, dan kendaraan di jalan raya. Selanjutnya berlalu lintas adalah sesuatu yang berkenaan dengan lalu lintas atau aturan lalu lintas yang perlu dipatuhi. Senada dengan yang tercantum dalam Undang-Undang lalu lintas dan angkutan jalan raya No 14 tahun 1999 Bab 1 ayat 1 yang berbunyi "lalu lintas adalah gerak kendaraan, orang dan hewan dijalan" (Peraturan pelaksanaan Undang- Undang lalu lintas dan angkutan jalan, 1999). Adapun di dalam Undang-Undang No 14 tahun 1999 tersebut disebutkan juga tata cara berlalu lintas yang baik dan tepat. Hal ini tercantum pada Bab VII pasal 24 yang berbunyi sebagai berikut :

- a. Untuk keselamatan, keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas dan angkutan di jalan, setiap orang yang menggunakan jalan wajib :
 - 1) Berperilaku dengan hal-hal yang dapat merintangi membahayakan kebebasan atau keselamatan lalu lintas, atau yang dapat menimbulkan kerusakan jalan dan membangun.
 - 2) Menempatkan kendaraan atau benda-benda lainnya dijalan sesuai dengan peruntukannya.
- b. Pengemudi dan pemilik kendaraan bertanggung jawab terhadap kendaraan muatannya yang ditinggalkan di jalan.

Masyarakat sebagai subyek yang dikenai aturan ini, memiliki peran yang besar dalam tercapainya kedisiplinan dalam kehidupan berlalu lintas dan angkutan di jalan raya. Bagaimana aturan atau norma tersebut dapat berjalan terlihat dari perilaku anggota masyarakat dalam berlalu lintas. Dengan melihat banyaknya peraturan yang berlaku dalam berlalu lintas semestinya keadaan, menjadi baik, namun kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak aturan maka semakin banyak pula terjadi pelanggaran.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan disiplin berlalu lintas adalah suatu kondisi psikologis berupa sikap mental seseorang berkaitan dengan penempatan diri yang baik terhadap aturan-aturan berlalu lintas yang berlaku.

2.1.3 Aspek-aspek Disiplin Berlalu Lintas

Menurut Durkheim (1990) kedisiplinan memiliki dua aspek, yaitu :

- a. Keinginan akan adanya keteraturan, keseluruhan tatanan moral bertopang pada keteraturan ini, yang dapat diwujudkan dengan adanya sikap mental dan pemahaman yang baik. Menurut Barnadip (dalam Permana, 2014), Sikap mental (*mental attitude*), merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian watak dan Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria dan standard yang demikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- b. Penguasaan diri. Seseorang yang disiplin akan memahami bahwa tidak semua keinginannya dapat terpenuhi karena ia harus menyesuaikan diri dengan realitas. Seseorang harus dapat menyesuaikan diri dengan norma yang ada dan harus berani bertanggung jawab bila melanggar norma tersebut.

Menurut Valsiener dan Achir (dalam Permana, 2014), Tanggung jawab mengungkap tanggung jawab individu dalam berlalu lintas dan penyesuaian diri di dalamnya terkandung kemampuan individu dalam mengendalikan diri untuk perilaku yang sesuai dengan undang-undang dan aturan yang berlaku.

Dari uraian di atas telah disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin meliputi: keinginan akan adanya keteraturan dan penguasaan diri, akan digunakan sebagai acuan dalam pembuatan alat ukur pada penelitian ini.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Disiplin

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin berlalu lintas, yaitu :

a. Pendidikan

Pembudayaan disiplin sebagai sikap dan perilaku dapat dilaksanakan melalui pembinaan baik lewat jalur pendidikan formal maupun non formal (Priambodo, 1997).

- 1) Pendidikan non formal yang dimaksud disini adalah institusi sosial yang terkecil yaitu keluarga. Keluarga merupakan media yang paling efektif dalam upaya pembiasaan sikap dan perilaku disiplin sejak usia dini (Priambodo,1997). Guna menanamkan disiplin pada anak maka sangat diperlukan keteladanan dari orang tua harus konsisten terhadap disiplin yang mereka buat, sehingga anak akan mudah melaksanakannya dan menjadi suatu kebiasaan. Sebaliknya jika orang tua tidak konsisten dalam berdisiplin maka anak menjadi indiscipliner. Kebiasaan berdisiplin akan terpengaruh terhadap semua aspek kehidupannya, termasuk dalam berlalu lintas.
- 2) Menurut Ancok (dalam Gunawan, 2010) disiplin lalu lintas erat kaitannya dengan kualitas pemakai jalan. Salah satu langkah peningkatan kualitas pemakai jalan adalah dengan memberikan

pengetahuan tentang tertib lalu lintas yaitu melalui pendidikan formal mulai dari anak usia TK sampai dengan dewasa. Untuk itu perlu pemberian pengetahuan tentang tertib lalu lintas di sekolah sebagai pengetahuan yang wajib diberikan.

b. Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian banyak berkaitan dengan pelanggaran kedisiplinan berlalu lintas dan kecelakaan (Wirawan,1996). Menurut formula Kurt Lewin faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang diambil. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan berdisiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin lalu lintas. Hal tersebut terlihat dari berbagai indikasi yang menunjukkan bahwa mereka yang hampir tidak pernah mendapatkan kecelakaan yang berarti ternyata telah terbina dalam kondisi yang menekankan sikap dan pola kepribadian yang mengarah pada perilaku aman Goldenson (dalam Wirawan,1996).

c. Usia

Menurut Hurlock (1993) usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin. Hal ini didukung oleh data statistik yang mengemukakan bahwa angka kecelakaan lebih tinggi ditemukan pada individu di bawah dua puluh tahunan, sedangkan individu yang berusia pertengahan lima puluh tahunan angka kecelakaannya cukup stabil.

d. Peranan petugas keamanan lalu lintas

Peran petugas keamanan lalu lintas dalam hal ini adalah Polantas sangat penting didalam menanamkan disiplin lalu lintas. Tanpa adanya konsistensi dalam penegakan hukum pada pelanggar lalu lintas maka tertib lalu lintas akan menjadi impian saja. Menurut pandangan pakar control sosial bila terjadi ketidakdisiplinan dalam masyarakat maka penyebab pokok adalah kurang mempunyai petugas keamanan

didalam menegakkan hukum bagi si pelanggar, bukan karena rendahnya kesadaran masyarakat.

Selain kedua hal tersebut, terdapat faktor-faktor lain yang menyebabkan seseorang menjadi taat pada aturan kelompok, yaitu:

1) Ketaatan terhadap otoritas yang sah

Sesuai dengan otoritas yang sah dalam situasi tertentu akan bertindak sesuai dengan norma sosial yang berlaku.

2) Ganjaran, hukuman, dan ancaman

Seseorang akan patuh terhadap aturan ataupun tugas yang ada padanya jika dia menyadari adanya konsekuensi terhadap tindakan-tindakannya.

3) Harapan orang lain

Seseorang mempunyai kecenderungan untuk melakukan tindakan sesuai dengan yang diharapkan oleh orang lain. Pemberian label sebagai cermin dari harapan, seperti missal cerdas, rajin, kreatif dan sebagainya akan menimbulkan tindakan sesuai dengan label yang disandangnya, bahkan meskipun harapan tersebut bersifat implisif.

Menurut Milgram faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan pada percobaanya adalah sebagai berikut :

a. Status Lokasi

Menurut Shaw (1979) kepatuhan berhubungan dengan prestige seseorang dimata orang lain. Demikian juga dengan lokasi, apabila seseorang percaya bahwa lembaga yang menyelenggarakan penelitian adalah lembaga yang memiliki status keabsahan, prestise, dan kehormatan, maka lembaga atau organisasi tersebut akan dipatuhi oleh anggota organisasi. Prestige adalah reputasi atau pengaruh yang timbul dari keberhasilan, prestasi, pangkat, atau atribut lain yang menguntungkan. Perbedaan atau reputasi yang melekat pada seseorang atau sesuatu dan dengan demikian memiliki cap untuk orang lain atau untuk masyarakat.

b. Tanggung Jawab Personal

Bertanggung jawab menurut KBBI adalah berkewajiban menanggung, memikul jawaban, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang sengaja ataupun tidak disengaja.

c. Status Figur Otoritas

Status adalah tingkat dalam sebuah kelompok. Peran sosial merupakan aspek yang timbul dari status (kedudukan). Peranan adalah perilaku yang diharapkan oleh pihak lain dalam melaksanakan kewajiban sesuai dengan status yang dimilikinya.

d. Dukungan Sesama Rekan

Seseorang cenderung berperilaku sama dengan rekan atau sesame dalam lingkungan sosialnya. Jika seseorang memiliki dukungan sosial dengan temannya yang tidak patuh, maka kepatuhan juga cenderung berkurang. Lingkungan yang tidak patuh akan memudahkan seseorang untuk berbuat ketidak patuhan sehingga sama dengan lingkungannya meskipun kepatuhan adalah sesuatu yang penting. (Fernald, 2007).

e. Kedekatan figur otoritas

Lebih mudah untuk melawan perintah dari figur otoritas jika mereka tidak dekat (Dewey, 2007). Sebaliknya ketika sosok otoritas dekat maka ketaatan cenderung lebih tinggi.

Beberapa ahli berpendapat bahwa perilaku disiplin terbentuk karena adanya :

a. Faktor hukuman

Setiap hukuman diberikan atas perbuatan yang salah. Setiap hukuman dapat dijadikan sebagai pembentuk perilaku disiplin yang baik, jika mempunyai ciri :

- 1) Sebagai akibat yang wajar dari suatu kesalahan.
- 2) Harus jelas dan ada dasar yang kuat.
- 3) Tidak berdasar padangan pribadi.

4) Membangun dan mengarah pada perbaikan pengawasan diri.

5) Menghindari rasa takut dan motif yang tidak baik. (Cole,1995).

b. Faktor hadiah

Pengharapan berhubungan langsung dengan perilaku yang diinginkan sehingga akan memotivasi seseorang untuk mengulangnya, penghargaan yang sangat sederhana dan efektif adalah penghargaan sosial (Hurlock, 1972).

c. Hubungan sosial yang baik di masyarakat

Hubungan sosial di masyarakat didasarkan pada hubungan yang baik dalam keluarga. Situasi rumah dan hubungan keluarga yang baik akan mengakibatkan pada pembentukan dan penanaman disiplin diri yang kuat Good (dalam Fananta, 1993).

2.2. Lalu Lintas

2.2.1 Pengertian Lalu Lintas

Lalu lintas di dalam Undang-undang No 22 tahun 2009 didefinisikan sebagai gerak Kendaraan dan orang di Ruang Lalu Lintas Jalan, sedang yang dimaksud dengan Ruang Lalu Lintas Jalan adalah prasarana yang diperuntukkan bagi gerak pindah Kendaraan, orang, dan/atau barang yang berupa Jalan dan fasilitas pendukung.

2.2.2 Rambu-Rambu Lalu Lintas

Menurut Julianto (Rekayasa Lalu Lintas, 2008) Rambu lalu lintas adalah salah satu alat perlengkapan jalan dalam bentuk tertentu yang memuat lambang, huruf, angka, kalimat dan/atau perpaduan di antaranya, yang digunakan untuk memberikan peringatan, larangan, perintah dan petunjuk bagi pemakai jalan. Rambu lalu lintas dibuat untuk menciptakan kelancaran, keteraturan dan keselamatan dalam berkendara. Marka jalan dan rambu-

rambu merupakan objek untuk menyampaikan informasi baik itu perintah, larangan, dan petunjuk.

Dalam diktat Rekayasa Lalu Lintas (2008) rambu-rambu lalu lintas mengandung berbagai fungsi yang masing-masing mengandung konsekuensi hukum sebagai berikut:

a. Perintah

Yaitu bentuk pengaturan yang jelas dan tegas tanpa ada interpretasi lain yang wajib dilaksanakan oleh pengguna jalan. Karena sifatnya perintah, maka tidak benar adanya perintah tambahan yang membuka peluang munculnya interpretasi lain. Misalnya : rambu belok kiri yang disertai kalimat belok kiri boleh terus adalah bentuk yang keliru. Penggunaan kata boleh dan terus mengandung makna ganda dan dengan demikian mengurangi makna perintah menjadi makna pilihan. Yang benar adalah belok kiri langsung. Dengan demikian, pelanggar atas perintah ini dapat dikenai sanksi sesuai perundang-undangan yang berlaku.

b. Larangan

Yaitu bentuk larangan yang dengan tegas melarang para pengguna jalan untuk melakukan hal-hal tertentu. Tidak ada pilihan lain kecuali tidak dilakukan

c. Peringatan

Menunjukkan kemungkinan adanya bahaya di jalan yang akan dilalui. Rambu peringatan berbentuk bujur sangkar berwarna dasar kuning dan lambang atau tulisan berwarna hitam.

d. Anjuran

Yaitu bentuk pengaturan yang bersifat mengimbau, boleh dilakukan boleh pula tidak. Pengemudi yang melakukan atau tidak melakukan anjuran tersebut tidak dapat disalahkan dan dikenakan sanksi.

e. Petunjuk

Yaitu memberikan petunjuk mengenai jurusan, keadaan jalan, situasi, kota berikutnya, keberadaan fasilitas dan lain-lain.

2.3 Pengertian Sopir

Sopir adalah pengemudi profesional yang ditugaskan untuk mengemudi kendaraan bermotor. Sopir dibagi dalam dua kelompok yaitu sopir pribadi yang menjalankan kendaraan pribadi dan yang kedua adalah sopir perusahaan yang bekerja untuk perusahaan angkutan penumpang umum seperti taksi, bus, ataupun angkutan barang. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada sopir angkutan barang atau sopir truk.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks manusia akan cenderung mengalami “stres” bila tidak mampu mengadaptasikan keinginan-keinginannya terhadap kenyataan-kenyataan yang ada. Palupi (2003) mendefinisikan stres sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia.

Kreitner dan Kinici (2004) mengidentifikasi stres adalah respon adaptif, dipengaruhi oleh karakteristik individual dan atau proses psikologis, yaitu akibat dari tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologis terhadap seseorang.

Terry Looker (2005) mengartikan stres sebagai sebuah keadaan yang dialami ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Stres adalah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan dan bagaimana ia berpikir dapat mengatasi semua tuntutan yang menentukan apakah orang tersebut merasakan stres, merasakan *distress* atau *eustress*. *distress* adalah sisi stres yang dianggap negatif yang disebabkan oleh sesuatu yang buruk (stres yang buruk) dan *eustress* adalah sisi stres yang dianggap positif atau menyenangkan yang disebabkan oleh hal yang baik (stres yang baik).

Bentuk stres yang positif adalah mendorong individu untuk melakukan sesuatu, membangkitkan kesadaran, dan menghasilkan pengalaman baru. Segala macam bentuk stres negatif pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Panji, 2005).

Hampir sama Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa stres psikologis mengacu pada suatu hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai individu sebagai membebani, membahayakan kesejahterannya dan melebihi kemampuan serta sumber-sumber yang dimilikinya. Pada definisi tersebut ditekankan pada adanya penilaian (*appraisal*) oleh individu terhadap stimulus lingkungan yang dihadapinya. Lazarus (1990) dalam Wortman & Loftus (1992) menyatakan bahwa tingkat stres yang dialami individu tergantung dari keseimbangan antara *primary appraisal* dan *secondary appraisal*.

Primary appraisal adalah penilaian individu terhadap situasi atau keadaan yang dihadapinya sebagai ancaman terhadap kesejahteraan individu tersebut. *Secondary appraisal* adalah keyakinan individu pada kemampuannya untuk dapat mengatasi ancaman yang dihadapinya. Bila individu mempersepsikan situasi yang dihadapinya mengandung ancaman yang rendah terhadap kesejahterannya, sementara individu memiliki keyakinan tinggi pada kemampuannya untuk menghadapi ancaman tersebut, maka stress yang dialami ada pada tingkat minimal. Namun bila individu mempersepsikan situasi yang dihadapinya mengandung ancaman besar, dan keyakinan individu pada kemampuannya mengatasi ancaman tersebut rendah, maka stres yang dialaminya adalah stres pada tingkat yang tinggi.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres sering kali timbul pada setiap orang karyawan, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang

berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak "normal" seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Uraian diatas makin memperjelas bahwa terjadinya stres tergantung dari persepsi individu mengenai tuntutan-tuntutan dari lingkungannya dan kemampuan individu dalam mengatasi tuntutan-tuntutan tersebut.

2.4.2 Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Sutarto, 1987) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan.

Keenan dan Newton (dalam Sutarto, 1984) juga berpendapat stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja. Kemudian menurut Kavaganh, Hurst dan Rose (1990) stres kerja juga merupakan suatu ketidak seimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuan untuk melakukan tindakan.

Ross & Altmeier (dalam Gunawan, 2010) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan dimana interaksi antara kondisi pekerjaan dan karakteristik pekerjaan menghasilkan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa

interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu yang di persepsikan sebagai membahayakan dan membebani individu, sehingga menimbulkan perubahan pada individu yang menyebabkan individu tidak dapat berfungsi secara efektif.

2.4.3 Sumber-sumber Stres

a. Faktor Individu

Stress kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individu dan faktor lingkungan pekerjaan Ross & Altmeier (dalam Gunawan, 2010). Dua faktor umum individu yang mempengaruhi stres kerja seseorang adalah:

1) Karakteristik Kepribadian

Individu dengan kepribadian tipe A dan individu dengan perasaan memiliki control atau kendali atas suatu hal, mempengaruhi stres kerja seseorang. Individu dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres kerja karena adanya dorongan untuk memperoleh hasil yang lebih banyak dalam waktu yang relatif lebih sedikit. Rasa persaingan tinggi yang dimiliki juga dapat menyebabkan stres kerja. Individu yang merasa memiliki sedikit kontrol terhadap pekerjaannya dengan tuntutan yang lebih tinggi dalam pekerjaan akan cenderung untuk mengalami stres kerja. Hal ini merupakan faktor penyumbang terbesar bagi munculnya stres kerja.

2) Sumber dan respon *coping*

Social support atau dukungan sosial merupakan sumber *coping* utama bagi seseorang. Dukungan dari rekan kerja dan supervisor memiliki pengaruh yang kuat terhadap stres kerja dan dapat membantu seseorang mengatasi stres kerja yang menyimpannya. Respon *coping* yang efektif untuk mengatasi stres kerja adalah respon yang menekankan usaha untuk mengatasi situasi yang menekan daripada usaha untuk mengubah situasi tersebut.

b. Faktor Lingkungan Pekerjaan

Selain faktor individu yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat juga faktor-faktor lingkungan pekerjaan. Berikut ini merupakan enam faktor umum dari faktor lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Losyk (2007):

1) Kondisi fisik

Kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stress, misalnya : suhu, cahaya, suara, kualitas udara, kepadatan, isolasi, dan keamanan. Dihadapkan pada suasana yang tidak menyenangkan setiap hari dan menimbulkan perusakan secara traumatis terhadap energi, kesehatan, motivasi, dan kinerja seseorang secara menyeluruh.

2) Rancangan pekerjaan.

Kebanyakan pekerjaan tidak dirancang dengan mempertimbangkan tingkat stress pekerjaannya. Ekspektasi terlalu tinggi dan tidak realistis, dengan terlalu banyak tanggung jawab yang dibebankan pada satu orang. Karyawan seringkali tidak memiliki hak untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang mereka anggap sesuai. Akhirnya, para pekerja mulai kehilangan kepuasan dan semangat kerja.

3) Peran dalam pekerjaan.

Ketika sebuah pekerjaan tidak dirancang dengan sesuai atau terlalu banyak tanggung jawab baru yang ditambahkan, perannya menjadi sulit. Ketika pekerja tidak merasa yakin akan prioritas peran mereka, bekerja dalam keadaan bingung. Berada di bawah tekanan seperti itu terus-menerus membuat mereka takut telah melakukan pekerjaan yang salah, atau melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang salah. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan menciptakan kelelahan dan frustrasi setiap hari.

4) Teknologi

Komputer, transportasi, pager, telepon genggam, faksimile, dan internet telah meningkatkan kecepatan dan produktivitas kita. Orang diharapkan menjadi lebih efisien dan produktif. Ketika teknologi tidak bekerja semestinya, atau perlengkapannya rusak, banyak pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas mereka, dan mulailah muncul rasa stres.

5) Manajemen

Gaya manajemen merupakan salah satu penyumbang stres terbesar di tempat kerja. Atasan yang selalu mengatur, tidak mau mengubah pola pikir lama, selalu menyetir para bawahan, hanya akan menciptakan stres, kehabisan tenaga, dan pengunduran diri dari pekerjaan.

6) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang dimiliki seseorang dengan para pekerja lainnya. Berada dalam hubungan kerja yang tidak baik dengan rekan kerja sangat menekan sehingga menghabiskan tenaga dan akhirnya stres lalu meninggalkan pekerjaan.

7) Tekanan waktu

Orang-orang terus menerus berhadapan dengan *deadline* waktu, tugas, laporan dan proyek kerja. Terlalu banyak tugas dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya. Di penghujung hari, banyak pekerja yang lemah secara fisik dan mental.

8) Ketidakamanannya kerja

Perubahan-perubahan yang terus menerus di tempat kerja seperti merger, akuisisi, dan perampingan organisasi telah menciptakan tuntutan-tuntutan baru bagi para pekerja sehingga menimbulkan stress dan rasa tidak aman yang terus menerus bagi banyak pekerja.

9) Tangga tanpa pijakan (Pengembangan karir)

Mereka yang merasa aman dengan pekerja seringkali khawatir tidak adanya peluang untuk mendapatkan

pelatihan dan pengembangan. Mereka tidak memiliki jenjang karir dan tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi. Ketika pekerjaan menemui jalan buntu, orang menjadi tidak puas karena tidak dapat memenuhi aspirasinya. Kualitas pekerjaan mulai terkikis lalu mereka menjadi frustrasi dan stres

2.4.4 Dampak Stres Kerja

Behr dan Newman (dalam Ross & Altmaier, 1994) dan Dollard (2003) menjelaskan bahwa gejala-gejala yang muncul pada saat kondisi stres kerja terjadi dapat dikategorikan menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Gejala-gejala psikologis (*Psychological symptoms*) Adalah masalah emosional dan kognitif yang timbul sebagai akibat dari kondisi stres kerja. Gejala-gejala psikologis yang biasanya timbul adalah kecemasan, kebosanan, depresi, frustrasi, isolasi dan kemarahan (Bachir dan Newman dalam Ross & Altmaier, 1994).

Dampak stres kerja secara psikologis termasuk juga kedalam dampak kognitif dan psikologis seperti:

- 1). Ketidakmampuan untuk berkonsentrasi
- 2). Ketidakpuasan terhadap pekerjaan
- 3) Gangguan afektif, seperti cemas, depresi dan marah
- 4). Gejala-gejala somatis seperti sakit kepala, berkeringat, dan pusing kepala
- 5). Dalam jangka waktu yang panjang, dampak psikologis ini dapat juga mengakibatkan sakit mental dan bunuh diri

- b. Gejala-gejala fisik (*Physical symptoms*)

Kondisi fisik yang timbul akibat stres kerja antara lain penyakit kulit dan alergi, gangguan tidur, sakit kepala, serta penyakit pemapasan (Behr & Newman dalam Ross & Altmaier, 1994). Sebagian besar kondisi kesehatan yang rentan terhadap stres kerja melibatkan jantung dan sistem pernapasan, seperti CHD dan asma.

c. Gejala-gejala tingkah laku (*Behavioral symptoms*)

Gejala tingkah laku dapat dibagi menjadi dua, yakni gejala yang diderita oleh pekerja dan gejala yang diderita perusahaan. (Ross & Altmeier, 1994). Gejala yang diderita pekerja antara lain menghindari pekerjaan, peningkatan penggunaan alcohol dan obat-obatan, makan secara berlebihan atau mogok makan, agresi terhadap rekan kerja atau anggota keluarga, dan masalah-masalah interpersonal umum lainnya.

Gejala yang diderita oleh perusahaan adalah perilaku absen, meninggalkan pekerjaan, kecenderungan terjadinya kecelakaan, berkurangnya produktivitas, menunda pekerjaan, penurunan performa, peningkatan tingkah laku mengambil resiko, dan usaha bunuh diri (Behr & Newman dalam Ross & Altmaier, 1994).

Dampak stres kerja terhadap tingkah laku antara lain ditunjukkan dengan meningkatnya penggunaan atau pemakaian obat-obatan, alcohol, termasuk juga rokok; menurunnya performa kerja, meningkatnya perilaku absen atau *sick leave*, kecelakaan dalam perusahaan dan keluarnya karyawan dari perusahaan (*turnover*) (Caplan; Perrewe & Anthony dalam Dollard, 2003).

Selain dampak diatas, ketegangan yang ditimbulkan dari lingkungan kerja juga dapat terbawa hingga lingkungan rumah, dimana dapat memicu terhadap masalah perkawinan dan masalah sosial lainnya (Sauter et al. dalam Dollard, 2003). Kejadian yang menimbulkan stres secara akut juga dapat mengarah terhadap munculnya *Post Traumatic Stress Disorder* (Dollard, 2003).

2.5 Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Disiplin Berlalu Lintas

Manusia akan cenderung mengalami “*stress*” bila tidak mampu mengadaptasikan keinginan-keinginannya terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dalam kehidupan. Ditambah lagi dengan berbagai kewajiban yang harus dijalani stress seperti sudah menjadi hal yang wajar terjadi, baik itu stres yang positif maupun yang negatif. Segala pekerjaan pasti memiliki resiko yang berbeda beda, khususnya dalam penelitian ini sopir menjadi pemeran utamanya. Sopir bukan semata-mata pekerjaan yang mudah, hak dan kewajiban yang dimilikinya begitu besar, begitu juga dengan resiko yang ditanggung.

Tuntutan yang dimiliki sopir begitu banyak selain mengantarkan barang sesuai dengan target yang harus dicapai, sopir juga harus menurunkan sendiri barang ke tempat pembeli dengan jumlah yang tidak sedikit. Lingkungan utama sopir adalah jalanan Jakarta, kemacetan sudah pasti menjadi penghambat yang menyebabkan target tidak terpenuhi. Selain kemacetan banyak faktor lain seperti kenyamanan berkendara dengan keadaan mobil yang tidak memiliki pendingin udara, kebisingan dan perilaku pengendara lain juga menjadi pemicu stress kerja pada sopir.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pekerjaanya baik fisik, mental, maupun sosial. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan seorang pekerja maka dapat mengakibatkan stres.

Cox (Gibson, 1995) stres kerja dapat berdampak negatif terhadap perilaku, subjektif, kognitif, fisiologik dan organisasi. Stres kerja yang di alami sopir mengakibatkan sulit berkonsentrasi dan kelelahan. Seorang sopir yang mengalami stres tentu tidak akan bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Hal ini disebabkan karena stres yang dialami

akan mengakibatkan seseorang menjadi tertekan dan menimbulkan ketegangan yang akan berpengaruh pada kedisiplinan. Hal ini bisa mengakibatkan kecelakaan lalulintas yang bisa memakan korban jiwa yang juga merugikan perusahaan. Sebisa mungkin memperkecil resiko yang ada.

Hal itu tentu ada kaitannya pada keyakinan, bahwa sopir yang memiliki stres kerja yang tinggi tentu akan memberikan pengaruh terhadap disiplin berlalulintas. Hal ini akan berpengaruh pada perusahaan, stress kerja yang tinggi maupun rendah akan mencerminkan keadaan dan citra perusahaan yang ada, begitu pula dengan kedisiplinan berlalulintas armada perusahaan tinggi maupun rendahnya tinggat pelanggaran lalulintas yang ada juga mempengaruhi citra perusahaan.

2.6 Kerangka Berpikir

Kemacetan merupakan fenomena yang sudah tidak asing lagi di kota-kota besar, khususnya di Jakarta. Semakin hari jumlah kendaraan semakin meningkat dan luas jalan raya yang ada tidak sepadan dengan perkembangan kendaraan yang ada. Kemacetan hampir setiap hari dijumpai tidak hanya pada hari kerja saja bahkan di akhir pekan juga terjadi kemacetan.

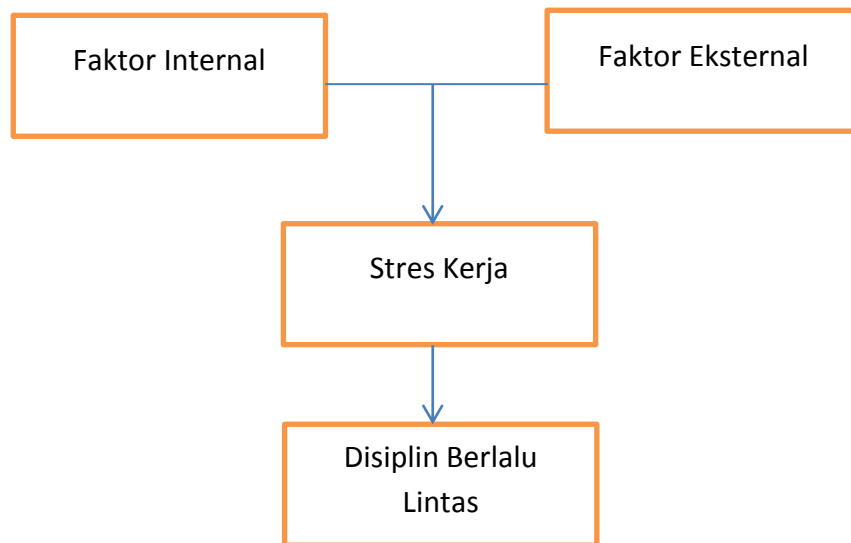
Hal ini berdampak negatif bagi pengguna jalan, apa lagi dia yang bekerja di jalanan berbagai faktor intern maupun ekstern menjadi pengaruh stres kerja yang cukup besar seperti mobilitas yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang berat, kegiatan yang padat, jam kerja yang tak sepadan di tambah lagi dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti kemacetan yang menghambat pekerjaan.

Stres kerja dikhawatirkan menyebabkan pekerja menggunakan segala cara untuk mencapai target/tujuan yang harus diselesaikan dengan cara kebut-kebutan, menerobos lampu merah, menggunakan jalur busway dan

pelanggaran-pelanggaran lalu lintas lainnya yang membahayakan pengguna jalan. Semakin hari jumlah pelanggaran lalu lintas semakin meningkat. Hal ini seakan sudah menjadi kebiasaan bagi para pengemudi kendaraan.

Para pengemudi kendaraan tersebut tidak mempedulikan resiko yang akan dialaminya nanti. Padahal sudah banyak kita lihat baik secara langsung maupun dari berbagai media kecelakaan lalu lintas yang disebabkan karena tidak mematuhi peraturan lalu lintas. Sudah banyak contoh yang mengalami luka-luka, bahkan banyak pula yang harus rela kehilangan nyawanya karena tidak menaati peraturan yang telah dibuat oleh pihak yang berwenang.

Pentingnya kedisiplinan dalam berlalu lintas menyebabkan peneliti ingin mengetahui pengaruh stres kerja terhadap disiplin berlalu lintas sopir truk.



Gambar 2.1

Gambar Kerangka Berpikir Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Disiplin Berlalu Lintas

2.7 Hipotesis

Hipotesis atas penelitian ini yaitu:

Adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku disiplin berlalu lintas pada sopir truk di PT. Legno Tropicalindo.

2.8 Hasil penelitian yang relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irene Klavert pada tahun 2007 yang berjudul “Kedisiplinan berlalu lintas pengemudi angkutan kota di Semarang ditinjau dari persepsi terhadap penegakan hukum lalu lintas”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil positif antara persepsi pengemudi angkutan kota terhadap penegakan hukum lalu lintas maka semakin tinggi pula kedisiplinan berlalu lintasnya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hulaifa Gaffar pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk kantor wilayah x Makassar”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil stres kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Iva Hanzlíková dan Junior Researcher pada tahun 2004 yang berjudul “Professional Drivers: The Sources of Occupational Stress”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil yang didapatkan Stres kerja pada sopir berasal dari beragam faktor, yaitu faktor lingkungan kerja.