

HUBUNGAN ANTARA STRES BERLALU LINTAS DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh:
SANTI FAJRIANI
F100160076**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA STRES BERLALU LINTAS DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

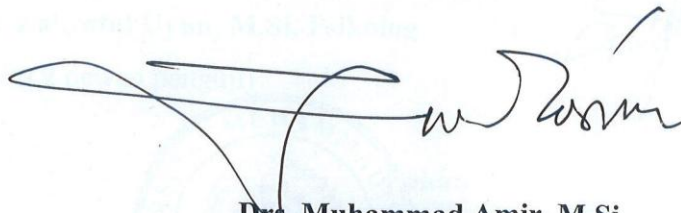
Oleh :

SANTI FAJRIANI

F 100 160 076

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Drs. Muhammad Amir', is written over a faint circular official stamp.

Drs. Muhammad Amir, M.Si

NIP. 250/0607075501

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA STRES BERLALU LINTAS DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN**

Oleh :

SANTI FAJRIANI

F 100 160 076

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 11 Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Drs. Muhammad Amir, M.Si

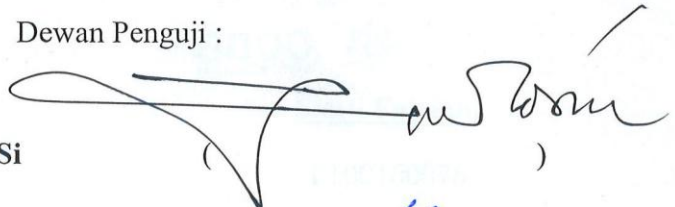
(Ketua dewan penguji)

2. Achmad Dwityanto O, S.Psi., M.Si

(Anggota 1 dewan penguji)

3. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog

(Anggota 2 dewan penguji)

()
()
()



Dekan

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK. 838/ 0624067301

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali serta tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbeneran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Juli 2020

Yang menyatakan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Santi Fajriani', is written over a faint, hand-drawn rectangular box.

Santi Fajriani

F100160076

HUBUNGAN ANTARA STRES BERLALU LINTAS DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara stres berlalu lintas dengan produktivitas kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang mekanik di PT. Hartono Raya Motor Jakarta yang berjumlah 25 orang. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian studi populasi. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres berkendara atau *Driver Stress Inventory* (DSI) dan data dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan analisis korelasi *Rank Spearman* menggunakan program bantu SPSS 24 for Windows. Berdasarkan analisis data antara variabel stres berlalu lintas dan produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,191 dan sig. (p) sebesar 0.180 ($p > 0.05$) sehingga tidak memenuhi syarat signifikansi $p < 0.05$ maka hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara stres berlalu lintas dan produktivitas kerja ditolak. Dengan demikian tinggi rendahnya stres berlalu lintas pada karyawan tidak memiliki hubungan dengan produktivitas kerjanya.

Kata kunci: produktivitas kerja, stres berlalu lintas, karyawan

Abstract

This study aims to examine the relationship between stress of traffic and employee work productivity. The subjects in this study were all mechanics employee at PT. Hartono Raya Motor Jakarta. The sampling technique used was population study with 25 respondents as the sample. Data collection tools used in this research are marketing scale through driver stress inventory (DSI) and documentation. Data analysis was performed by Rank Spearman correlation analysis using SPSS 24 for windows. Based on data analysis between stress of traffic and employee work productivity, the coefficient (r_{xy}) value is -0.191 and sig. (p) equal to 0,180 ($p > 0.05$), which not required at the $p < 0.05$ significance level that means the results showed that the hypothesis stating there was a relationship between stress traffic and employee work productivity was rejected. Thus the level of stress traffic of employee is not have a corelation with their work productivity.

Keywords: work productivity, traffic stress, employee

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja adalah hal sangat dibutuhkan bagi suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan bentuk rencana untuk mengembangkan dan menghasilkan langkah-langkah produktif bagi perusahaan dengan cara

memanfaatkan secara tepat sumber daya yang ada agar dihasilkan output yang berkualitas. Menurut Siswadi (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai sikap mental untuk menciptakan suatu hasil akhir dari pekerjaan yang didasarkan dari banyaknya pelatihan serta kedisiplinan seorang karyawan. Manik dan Syafrina (2018) mengemukakan definisi dari produktivitas yang berarti pencapaian hasil kerja dibandingkan dengan seluruh sumber daya yang dipakai oleh suatu perusahaan.

Proses produksi dan aktivitas operasional sehari-hari pada perusahaan akan meningkat dan mendapatkan pengaruh positif bila tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut baik pula, hal ini berlaku pada saat ini atau di saat-saat yang akan datang (Siswadi, 2016). Oleh karena itu, sebaiknya produktivitas seorang karyawan harus memperoleh perhatian yang lebih khusus dari atasannya. Sehingga seorang karyawan akan terus melakukan usaha terbaiknya agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Latif dan Wilanda (2019) produktivitas kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam usaha untuk meraih target atau tujuan dari suatu perusahaan. Sehingga produktivitas dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan akan bekerja secara efektif agar dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan target atau tujuan yang direncanakan oleh suatu perusahaan.

Pada tahun 2015, produktivitas pekerja Indonesia kalah dari Thailand, Malaysia, dan Singapura. Menurut hasil data yang diperoleh dari *Asian Productivity Organization* (APO) tingkat produktivitas pekerja di Indonesia hanya sebesar (US\$24.340), sedangkan produktivitas pekerja Thailand sebesar (US\$26.480), Malaysia (US\$55.700), dan Singapura (US\$127.810). Ketua KSPI, Said Iqbal menyebutkan bahwa produktivitas pekerja Indonesia termasuk ke dalam golongan yang rendah bila dibandingkan dengan negara tetangga tersebut (bisnis.com, 2018). Salah satu fenomena stress kerja yaitu kemacetan yang akan menyebabkan stres berlalu lintas. Berdasarkan data dari Bank Dunia, produktivitas kerja di Jabodetabek tidak maksimal dikarenakan penduduk di daerah yang merupakan jantung perekonomian Indonesia itu biasanya akan menghabiskan waktu hanya untuk bermacam-macam macetan selama kurang lebih 3.5 jam

setiap harinya. (detik.com, 2017). Ketua Umum Aprindo (Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia) Roy Mandrey menjelaskan bahwa secara ekonomi, kemacetan membuat distribusi barang terhambat. Akibatnya, pengusaha harus mengeluarkan biaya lebih karena terjadi pemborosan baik dari sisi ongkos kirim maupun produktivitas (liputan6.com, 2018)

Secara teoritis lingkungan kerja non fisik, stress kerja, dan motivasi kerja merupakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seorang karyawan. (Pamungkas & Ngatno, 2017). Penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan diatas dilakukan oleh Andini, Kairupan, & Gannika (2019) tentang hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSU GMIM Betsheida Tomohon didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat. Dari hasil penelitiannya, peneliti berpendapat bahwa stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang perawat karena semakin tinggi stres yang didapatkan oleh seorang perawat maka akan berdampak pada produktivitas kinerjanya yang kurang baik. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Pranoto, Haryono, dan Warso (2016) diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja dengan nilai positif koefisien regresi sebesar 0,213. Hasil tersebut menjelaskan bahwa stress kerja yang dialami pekerja di PT. USG Unit III Congol Karangjati selaras dengan beban kerja yang diberikan, yaitu disiplin saat jam masuk dan pulang kerja, permasalahan antar rekan kerja, pengawasan atasan yang kurang baik, dan ketidaknyamanan saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa salah satu faktor produktivitas kerja yang paling mempengaruhi adalah stress kerja. Suatu keadaan ketegangan yang dirasakan seseorang serta dapat berpengaruh pada emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang dapat disebut sebagai stres (Tanjung, Hutagalung, 2018). Menurut Andriani (2017) stres adalah respon dari tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap tuntutan atau beban dari seseorang. Maka dari itu, stres dapat terjadi dalam komponen-komponen fisik. Karena suatu sebab yang rumit ataupun yang sederhana, ketegangan pada manusia bisa saja terjadi diakibatkan oleh pekerjaan atau lingkungan sosial saat bekerja. Menurut Siagian

Sondang (dalam Tanjung, Hutagalung, 2018) stres yang tidak diselesaikan dengan baik dapat berpengaruh pada kemampuan seseorang untuk melakukan interaksi secara mudah dengan lingkungan sekitarnya. Dalam hal ini, apabila seorang karyawan mengalami stres maka akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Menurut Cartwright, Cooper, dan Murphy ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman, tempat kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, perjalanan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, dan adaptasi pada jenis pekerjaan baru. (Utami, Wahyuni, dan Ekawati, 2017). Hasil Survei Faktor Psikologi Kerja menemukan beberapa kondisi kerja yang sering menimbulkan stres berat. Survei yang dilaksanakan oleh Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) mendapatkan hasil bahwa kondisi para pekerja yang tidak sehat merupakan pemicu terjadinya stres, hal ini diakui pula oleh Praktisi Kesehatan Mental, Jiemi Ardian. Lalu, Fathimah Fildzah Izzati yang merupakan Peneliti dan Divisi Riset & Edukasi SINDIKASI mengatakan ada beberapa risiko kerja yang mempengaruhi kesehatan mental terutama bagi pekerja-pekerja di bidang industri media dan kreatif, diantaranya yaitu kelelahan karena lembur bekerja serta adanya kekerasan seksual yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Atau risiko lain yang terjadi di luar lingkungan kerja, yaitu kemacetan (merdeka.com, 2019). Setiap tahun sebanyak 15-30% pekerja mengalami stres, karena hal itu produktivitas suatu perusahaan menjadi menurun disebabkan oleh pengaruh dari buruknya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Data ini didapatkan dari Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKI) (liputan6.com. 2018).

Salah satu hasil studi pendahuluan berupa observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang fenomena produktivitas kerja rendah yaitu terjadi pada perusahaan PT. X Jakarta. Hal ini dialami oleh karyawan perusahaan tersebut yang bekerja dengan membawa kendaraan pribadi sehingga mereka harus menempuh perjalanan ibu kota yang sering terkena macet. Berdasarkan data produktivitas

kerja karyawan yang didapat dari perusahaan PT. X Jakarta menjelaskan bahwa terbukti karyawan perusahaan tersebut yang bekerja dengan membawa kendaraan pribadi terutama yang tinggal di luar kota Jakarta memiliki tingkat produktivitas yang tergolong rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah menunjukkan bahwa banyak terjadi fenomena produktivitas kerja rendah pada karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja karena kemacetan dapat menjadi salah satu faktor yang akan memengaruhi produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh sebab itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti hubungan antara stres berlalu lintas dengan produktivitas kerja pada karyawan yang terkena dampak kemacetan.

Konsep utama produktivitas menurut George J. Washin (dalam Saksono, 1988) adalah efektivitas dan efisiensi. Efisiensi yaitu konsep untuk mengukur seberapa banyak sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan pelayanan, sedangkan efektivitas merupakan konsep untuk menilai hasil serta mutu dari pelayanan yang telah dicapai. Menurut Robbins (dalam Remus, 2017) produktivitas merupakan suatu pengukuran kinerja karyawan yang meliputi efisiensi serta efektivitas. Hal ini berarti bahwa suatu organisasi dapat dikatakan produktif jika mampu meraih target yang diinginkan dengan cara mengubah pemasukan supaya menjadi hasil dengan biaya serendah-rendahnya. Sedangkan J. Ravianto mengatakan produktivitas merupakan suatu ukuran efisiensi dimana terdapat hal-hal yang diperlukan untuk menghasilkan barang dan jasa, diantaranya yaitu modal, material, alat-alat teknologi, sumber daya manusia, informasi dan waktu (Purnama, 2008). Maka dapat disimpulkan berdasarkan teori dari beberapa ahli tersebut bahwa produktivitas ialah suatu ukuran untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan atau organisasi yaitu dengan menghasilkan hasil yang maksimal namun dengan biaya serendah mungkin.

Indikator produktivitas berdasarkan pemikiran Gilmore (1974) dan Fromm (1975) (dalam Sedarmayanti, 2001) yang telah dikembangkan serta dimodifikasi tentang individu yang produktif, yaitu : a. Mampu bertindak konstruktif, b. Percaya diri, c. Memiliki sikap tanggung jawab, d. Mampu mencintai pekerjaannya, e. Memiliki pandangan yang maju, f. Mampu menyesuaikan diri

dan menyelesaikan persoalan yang dihadapi, g. Memberikan kontribusi yang positif pada lingkungan, dan h. Selalu berusaha untuk memaksimalkan potensi diri. Selain itu, Sutrisno (dalam Handayani & Hati, 2018) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur produktivitas, diantaranya: a. Kemampuan, kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dari keterampilan serta sikap profesionalitas mereka saat melakukan pekerjaan, b. Meningkatkan hasil yang dicapai, dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai tersebut dapat dinikmati oleh yang melakukan pekerjaan tersebut atau yang hanya menikmati hasil kerja tersebut, c. Semangat kerja, usaha seorang karyawan untuk meningkatkan etos kerja serta hasil yang dicapai agar selalu menjadi lebih baik kedepannya, d. Pengembangan diri, hal ini dilakukan agar kemampuan kerja yang dimiliki dapat meningkat yaitu dengan cara melihat tantangan serta harapan dan disesuaikan dengan apa yang akan dihadapi, e. Mutu, yaitu hasil kerja yang dapat menjelaskan tentang bagaimana kualitas kerja seorang karyawan, dan f. Efisiensi, yaitu membandingkan hasil pekerjaan dengan sumber daya yang dikerahkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Aspek-aspek yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur produktivitas kerja pada perusahaan yang diteliti oleh penulis yang mana bergerak dibidang otomotif atau bengkel, yaitu: 1) *Attendance* (kehadiran), diartikan sebagai waktu hadirnya seorang karyawan selama satu bulan kerja, meliputi absensi, cuti, izin, sakit, dinas luar/*training*, 2) *Skill* (kemampuan), bergantung pada kemampuan tiap-tiap karyawan, kemampuan antara karyawan sudah terlatih atau senior mekanik dengan karyawan yang belum terlatih atau junior mekanik jelas berbeda sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja, 3) *Throughput*, jumlah kendaraan yang masuk ke bengkel, 4) *Repeat Job* (pengerjaan ulang), kendaraan yang mengalami kerusakan lagi dengan keluhan yang sama sehingga diperlukan pengerjaan ulang, 5) *Equipment* (peralatan), tersedianya peralatan yang lebih modern akan membuat lebih produktif dibandingkan dengan alat-alat yang manual atau sederhana.

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja menurut Sinungan (dalam Hidayat, 2017) diantaranya: a) Tingkat pendidikan dan keahlian, b) Kondisi lingkungan kerja, c) Disiplin kerja, d) Kepuasan kerja, dan e) Umpan

balik atau upah. Kemudian menurut Saksono (1988) ada faktor-faktor yang akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, diantaranya yaitu: a) Keterampilan, keterampilan atau kemampuan seorang karyawan yang sangat diperlukan saat melakukan pekerjaan supaya mampu mencapai hasil yang diharapkan, dan b) Kesiediaan karyawan untuk melakukan tugas dengan penuh semangat dan tanggungjawab. Produktivitas kerja dapat diukur dengan pertimbangan faktor-faktor seperti kuantitas kerja, yaitu adanya capaian yang diperoleh oleh karyawan dengan jumlah tertentu dan membandingkan dengan ketentuan dari perusahaan, kualitas kerja ialah keterampilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan hingga selesai secara teknis dengan perbandingan ketentuan khusus yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan, dan ketepatan waktu ialah seberapa mampu seseorang menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang telah ditentukan. Hal ini bisa dinilai dari pandangan karyawan terhadap sebuah kegiatan yang diberikan diawal waktu hingga dihasilkan suatu output. Menurut Sutrisno (dalam Manik dan Syafrina, 2018) mengatakan terdapat faktor-faktor yang menjadi pengaruh pada produktivitas kerja, diantaranya adalah: 1) Pelatihan, latihan kerja dilakukan untuk membuat karyawan menjadi terampil untuk menggunakan alat-alat kerja. 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan, salah satu faktor ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan karena keadaan mental dan fisik berhubungan langsung dengan keadaan diri individu. dan 3) Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan ini akan memengaruhi proses kerja yang dikerjakan sehari-hari.

Stres dapat diartikan sebagai salah satu hal yang dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja seorang karyawan. Stres menurut Lazarus dan Folkman (dalam Sarafino & Smith, 2011) dapat dideskripsikan sebagai suatu situasi dimana adanya reaksi dari individu yang muncul karena persepsi jarak antar tuntutan-tuntutan yang asalnya dari sumber biologis, psikologis, dan sosial individu. Chrousos menjelaskan stres sebagai suatu kondisi saat homeostasis sebenarnya terancam atau dianggap demikian; homeostasis dibangun kembali oleh repertoar kompleks respon perilaku dan fisiologis organisme. (Sakketou, dkk. 2014). Handoko (2008) menjelaskan bahwa stres ialah suatu keadaan tegang pada

seorang individu yang akan berpengaruh pada emosi, cara berpikir, dan keadaan seseorang. Umumnya stres bisa dijelaskan sebagai kondisi emosi serta fisik dalam hidup yang memburuk (Buhler, 2004). Umbara menjelaskan tentang pengertian lalu lintas dalam UU RI Nomor 22 Tahun 2009 lalu lintas dapat berarti sebagai gerak dari beberapa kendaraan serta orang di ruang lalu lintas jalan, kemudian pengertian ruang lalu lintas jalan ialah prasarana yang digunakan untuk melakukan gerak pindah kendaraan, orang, dan barang yang berupa jalan dan fasilitas pendukung. (Sulaiman, Prastuti, & Andrini, 2016). Pengertian stres berkendara menggunakan teori dari Matthews et al (1996) juga mengatakan bahwa stres berkendara merupakan interaksi dinamis antara seorang individu dengan tuntutan yang dibebankan padanya oleh lingkungan eksternal pada saat berkendara. (Satiarida dan Yanuvianti, 2019).

Sehingga dapat tarik kesimpulan bahwa stres berlalu lintas berarti suatu kondisi ketegangan seseorang berupa interaksi dinamis yang muncul karena adanya beban tuntutan dari gerak pindah beberapa kendaraan, orang, serta barang di jalanan yang mengganggu saat berkendara hingga mampu mempengaruhi fungsi biologis, psikologis, dan kondisi sosial seseorang. Hubungan antara stres dan kemacetan berlalu lintas dijelaskan dalam penilitan yang dilakukan oleh Hennessy & Wiesenthal (1999) yang menunjukkan bahwa stres dan perilaku agresif pada para pengemudi mengalami peningkatan.

Terdapat tiga aspek stres menurut Sarafino & Smith (dalam Rusdi, 2015) yaitu aspek biologis seperti gejala fisiologis, aspek psikologis berupa unsur kognitif dan emosi, dan sistem sosial yang didalamnya terdapat unsur perilaku, perbedaan jenis serta sosial budaya. Kemudian menurut Sarafino (dalam Simangunsong & Sawitri, 2017) menjelaskan bahwa aspek-aspek stres berupa aspek reaksi fisiologis, kognisi, emosi, serta perilaku. Sanderson (2013); Sarafino & Smith (2011); Morrison & Bennett, (2009) (dalam Rahmandani, 2015) menjelaskan aspek-aspek stres terdiri dari beberapa indikator yaitu memori, atensi, serta keterampilan berkonsentrasi, sifat pemikiran, kemampuan mengambil ketetapan atau penyelesaian suatu persoalan, dan kendali impuls.

Dimensi stres berkendara menurut Matthews, dkk (1997) diantaranya adalah:

- 1) *Aggression* (AG) ialah perilaku berbahaya yang timbul saat berkendara karena akibat dari respon kemarahan dan frustrasi
- 2) *Dislike of Driving* (DIS) merupakan mood negatif seperti perasaan cemas dan ketidaknyamanan yang muncul saat berkendara
- 3) *Hazard Monitoring* (HM) adalah respon yang muncul dari sumber stres berkendara, dan menjadikan orang yang berkendara merasa berhati-hati pada bahaya yang mungkin muncul saat berkendara
- 4) *Thrill Seeking* (TS) adalah respon pengendara yang menunjukkan sikap serta perilaku seperti menikmati kondisi yang membahayakan selama berkendara
- 5) *Fatigue Proneness* (FP) ialah respon yang muncul dari seseorang yang berkendara saat merasa kelelahan setelah melakukan perjalanan panjang, dapat berupa lelah fisik maupun mental.

Produktivitas kerja merupakan sikap individu yang memandang bahwa sebuah kehidupan harus selalu lebih baik dibanding hari-hari sebelumnya dan akan terus berusaha untuk mewujudkan hal itu (Cherny & Kartikasari, 2017). Produktivitas kerja merupakan bentuk pengukuran perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Pada umumnya, konsep produktivitas bisa dilihat dari dua dimensi, yakni dimensi individu dan dimensi organisasi. Namun, peningkatan produktivitas suatu organisasi hanya mungkin dilakukan oleh manusia maka dimensi individu menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas.

Faktor produktivitas yang berkaitan erat dengan dimensi individu yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan. Kemacetan lalu lintas yang dialami karyawan menyebabkan munculnya stres berlalu lintas. Karyawan dalam keadaan tidak sehat dan tidak melakukan pekerjaan akan menjadi tidak produktif (Suma'mur, 2009). Jika karyawan yang mengalami stres berlalu lintas mengalami gangguan pada emosinya maka karyawan tidak memunculkan semangat dalam bekerja dan kurang memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. Hal ini juga akan berakibat pada aspek perilaku karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan kurang dapat meningkatkan hasil yang dicapai. Menurut pendapat Purnama (2008) hal ini sangat sesuai karena dijelaskan bahwa produktivitas dapat berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Sehingga apabila seorang

karyawan kurang dapat menghasilkan sesuatu dalam pekerjaannya, maka akan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri & Tualeka (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan tingkat produktivitas kerja. Anoraga (dalam Putri & Tualeka, 2014) menjelaskan bahwasannya stres akan mempengaruhi produktivitas dan variabilitas yang besar dalam prestasi kerja apabila terjadi tekanan emosional yang kurang mendukung dalam hal motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti bertujuan untuk menguji hubungan antara stres berlalu lintas dengan produktivitas kerja pada karyawan. Manfaat penelitian ini secara teoritik diharapkan memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan antara stres berlalu lintas dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara praktis manfaat penelitian bagi perusahaan diharapkan mampu dijadikan untuk mengembangkan program-program untuk menangani stres berlalu lintas pada karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara stres berlalu lintas dan produktivitas kerja karyawan.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, khususnya penelitian korelasional untuk menguji hubungan antara 2 variabel. Variabel yang akan diuji yakni variabel tergantung (Y) dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja dan variabel bebas dalam penelitian ini (X) adalah stres berlalu lintas.

Produktivitas merupakan suatu pengukuran kinerja karyawan yang meliputi efisiensi serta efektivitas. Hal ini berarti bahwa suatu organisasi dapat dikatakan produktif jika mampu meraih target yang diinginkan dengan cara mengubah pemasukan supaya menjadi hasil dengan biaya serendah-rendahnya. Produktivitas dapat diukur menggunakan rumus produktivitas, semakin tinggi nilai produktivitas seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Dan sebaliknya, apabila semakin rendah nilai produktivitas seorang karyawan maka semakin rendah pula produktivitas kerjanya. Produktivitas dapat diukur menggunakan rumus produktivitas, yakni pembagian antara *time taken* (waktu

yang digunakan) dengan *time present* (waktu kehadiran) dikalikan dengan seratus persen. Apabila semakin tinggi nilai produktivitas seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Dan sebaliknya, apabila semakin rendah nilai produktivitas seorang karyawan maka semakin rendah pula produktivitas kerjanya. Nilai produktivitas kerja diukur berdasarkan lima aspek menurut perusahaan yaitu *attendance* (kehadiran), *skill* (kemampuan), *throughput* (jumlah kendaraan), *repeat job* (pengerjaan ulang), dan *equipment* (peralatan). Skor rentang produktivitas kerja berdasarkan data perusahaan berkisar antara 0 persen sampai 100 persen. Dimana untuk kategori rendah berkisar antara 0 persen sampai 40 persen, kategori sedang berkisar antara 41 persen sampai 69 persen, dan untuk kategori tinggi berkisar antara 70 persen sampai dengan 100 persen.

Stres berkendara atau berlalu lintas berdasarkan teori dari Matthews et al (1996) menjelaskan bahwa stres berkendara merupakan interaksi dinamis antara seorang individu dengan tuntutan yang dibebankan padanya oleh lingkungan eksternal pada saat berkendara. (Satiarida dan Yanuvianti, 2019). Stres berlalu lintas diungkap dengan skala stres berkendara yang dikembangkan oleh Matthews, dkk (dalam Satiarida dan Yanuvianti, 2019) dengan nama DSI (*Driver Stress Inventory*) yang terdiri atas lima dimensi stres berkendara yaitu *aggression*, *dislike of driving*, *hazard monitoring*, *thrill seeking*, dan *fatigue proneness*.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan dengan jabatan mekanik yang bekerja di PT. Hartono Raya Motor dengan jumlah sebanyak 25 orang. Kemudian penentuan subjek dalam penelitian ini berdasarkan pada teori menurut Arikunto (2006) “apabila sebuah penelitian terdapat jumlah subyek yang kurang dari 100, maka lebih baik semuanya diambil sebagai subjek sehingga jenis penelitian tersebut merupakan penelitian populasi, namun jika jumlahnya populasi lebih banyak maka jumlah subjek diambil sebesar 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan, yang mana jumlahnya kurang dari 100 sehingga berdasarkan teori tersebut, maka penelitian ini dikatakan penelitian populasi. Sehingga keseluruhan populasi akan dijadikan subjek dalam penelitian ini.

Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner melalui *platform* daring yaitu *google form*. Hal ini dilakukan oleh peneliti karena saat itu dunia sedang dihebohkan dengan adanya pandemi berupa penemuan *Coronavirus* jenis baru (*SARS-CoV-2*) dengan nama penyakitnya yang disebut *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Perusahaan tempat pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti juga memberlakukan *work from home* (WFH) karena mengikuti anjuran pemerintah untuk melaksanakan PSBB sehingga peneliti tidak dapat langsung terjun ke lapangan untuk pengambilan data. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis di dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *survey* dengan alat yang digunakan berupa skala dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian itu yaitu skala stres berkendara dan dokumentasi berupa data produktivitas yang didapatkan dari perusahaan. Penyajian skala diberikan melalui *google form*.

Pengumpulan data untuk variabel stres berlalu lintas menggunakan skala yang merupakan hasil pengubahan dari alat ukur stres berkendara yang disusun oleh Matthews, dkk (1997) dengan nama DSI (*Driver Stress Inventory*) dan sudah diterjemahkan oleh Satiarida dan Yanuvianti (2019) dalam jurnal yang berjudul Hubungan Stres Berkendara dengan Perilaku Mengemudi Berisiko pada Pengendara Sepeda Motor di Kota Bandung. DSI ialah sebuah alat ukur yang berguna untuk menentukan tingkat stres serta berfokus pada lima dimensi stres berkendara yaitu *aggression*, *dislike of driving*, *hazard monitoring*, *thrill seeking*, dan *fatigue proneness*. Skala stres berkendara berjumlah 40 aitem setelah melakukan validitas dan reliabilitas tidak terdapat aitem yang gugur. Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja, alat ukur yang digunakan yaitu dokumentasi. Data produktivitas yang diberikan oleh perusahaan berupa angka produktivitas tiap-tiap karyawan yang mengisi kuesioner dari bulan Januari 2019 hingga Februari 2020.

Skor untuk setiap aitem pada skala stres berlalu lintas mulai dari 1 sampai 4 dengan memperhatikan item *favorable* dan *unfavorable*. Model skala menggunakan jenis Skala Likert dengan empat alternatif pilihan jawaban terhadap bentuk pertanyaan, yaitu: Hampir Selalu (HS), Sering (S), Jarang (J), dan Hampir

Tidak Pernah (TP). Lebih lanjut untuk mengetahui validitas dari setiap alat ukur diatas maka dilakukan *expert judgement* oleh ahli, guna menentukan apakah alat ukur tersebut dapat dikatakan relevan atau tidak untuk digunakan dalam penelitian.

Peneliti meminta bantuan kepada beberapa dosen dari Fakultas Psikologi dan dosen pembimbing skripsi untuk menelaah apakah instrumen yang akan digunakan sudah sesuai dengan konsep yang akan diukur. Setelah dilakukan *experts judgement*, peneliti menganalisis hasil *experts judgement* menggunakan koefisien validitas isi Aiken's V. Aiken merumuskan formula Aiken's V untuk mengetahui nilai dari *Content Validity Coefficient* berdasarkan pada penilaian beberapa orang ahli terhadap sebuah item tentang seberapa jauh item tersebut dapat mewakili konstruk yang akan diukur. Hasil yang menunjukkan bahwa nilai $V < 0,6$ maka dapat dinyatakan gugur dan apabila nilai suatu validitas adalah $V \geq 0,6$ maka dapat dinyatakan valid. V yang dinyatakan baik yaitu apabila mendekati 1,00 yang berarti item tersebut dapat mewakili isi secara keseluruhan (Azwar, 2012). Berdasarkan hasil perhitungan *experts judgement* terhadap 40 aitem stres berkendara, rentang nilai V dari 0,75-0,92, sehingga tidak ada aitem yang gugur

Uji reliabilitas merupakan uji untuk menentukan apakah instrumen penelitian yang hendak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian bersifat reliabel atau tidak. Reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari hasil pengukuran yang dimiliki oleh instrumen tersebut saat digunakan dalam waktu yang bersamaan maupun diwaktu yang lain (Azwar, 2015). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach alpha* melalui program SPSS 24 for Windows. Nilai koefisien reliabilitas terletak pada rentang 0-1.00. Apabila semakin tinggi koefisien reliabilitas hingga mendekati angka 1.00 artinya skala tersebut semakin reliabel. Sebaliknya, apabila nilai koefisien tersebut bernilai semakin rendah hingga mendekati angka nol, artinya semakin rendah pula tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2012). Koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* pada skala stres berkendara adalah 0,823. Sehingga untuk skala stres berkendara dapat dikatakan reliabel.

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi *Rank Spearman*, yaitu teknik korelasi yang dapat digunakan ketika setiap variabel

yang terhubung dalam bentuk ordinal dan sumber data antara variable penelitian tidak harus sama, teknik ini digunakan untuk menemukan hubungan atau menguji pentingnya hipotesis asosiatif. (Sugiyono, 2010). Sebelum uji hipotesis, uji prasyarat yang akan dilakukan yaitu menguji data dengan menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis dalam program SPSS. Suatu data dapat dinyatakan normal apabila $p > 0,05$ dan jika tidak normal $p \leq 0,05$ (Priyatno, 2010). Selain itu uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung bersifat linear atau tidak. Ketika nilai $p > 0,05$ pada *deviation from linearity* atau $p < 0,05$ pada *sig linearity*, jika salah satu dapat memenuhi maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut bersifat linear.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi yang pertama dilakukan yaitu uji normalitas sebaran variabel tergantung (produktivitas kerja) diperoleh nilai pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan *sig (1-tailed)* = 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa sebaran data produktivitas kerja tidak memenuhi distribusi normal, kemudian untuk variabel bebas (stres berlalu lintas) diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov dengan sig. (1-tailed)* = 0,200 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa sebaran data untuk variabel stres berlalu lintas memenuhi distribusi normal.

Uji asumsi yang kedua adalah uji linearitas antara variabel bebas (stres berlalu lintas) dengan variabel tergantung penelitian (produktivitas kerja) memenuhi sebaran data linear yang diperoleh dari nilai $F_{hitung} = 2,843$ dan $p = 0,083$ ($p > 0,05$) pada *sig Deviation from Linearity*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dan stres berlalu lintas ada korelasi linear.

Hasil uji normalitas dan linearitas terbukti tidak normal namun linier sehingga uji analisis data yang digunakan berupa uji *nonparametric* dengan teknik analisis korelasi *Rank Spearman* untuk menguji kebenaran hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (stres berlalu lintas) dengan variabel tergantung (produktivitas kerja). Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,191 dan *sig. (p)* sebesar 0.180 ($p > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut, karena nilai *sig p* tidak memenuhi syarat $p < 0.05$

sehingga hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres berlalu lintas dengan produktivitas kerja pada karyawan. Sehingga stres berlalu lintas tidak dapat digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rochmawati dan Wardianto (2020) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan perilaku produktif di PT. Uniplastindo Interbuana. Hal ini dikarenakan perilaku produktif atau produktivitas kerja bukan hanya dipengaruhi oleh faktor stres saja, tetapi terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhinya seperti semangat kerja, motivasi kerja, serta lingkungan dan iklim kerja. Selain itu faktor lain seperti *Adversity Quotient* (AQ) juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. *Adversity Quotient* (AQ) merupakan bentuk kerangka konseptual yang dapat mengetahui seberapa jauh seseorang dapat mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam hidupnya. Sehingga walaupun seorang karyawan mengalami stres saat berkendara, ia akan mencoba untuk mengatasi kesulitan tersebut sehingga tidak akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamara dan Sasana (2017) yang mengungkapkan bahwa sebanyak 51% dari 100 orang responden menjelaskan mereka tidak merasakan stres saat terjebak dalam kemacetan berlalu lintas, yang mereka rasakan hanya rasa kesal dan lelah namun mereka tidak sampai merasa stres. Selain itu mereka juga mengatakan bahwa mereka sudah tidak ambil pusing saat menghadapi kemacetan lalu lintas di Jakarta apalagi hingga merasa stres, karena mereka sudah sering terjebak di kemacetan lalu lintas Jakarta setiap harinya.

Hubungan antara aspek stres berlalu lintas dengan aspek produktivitas kerja itu sendiri adalah *fatigue proneness* yaitu respon seseorang yang berkendara saat merasa kelelahan setelah melakukan perjalanan panjang dapat berupa kelelahan fisik maupun mental kemudian dihubungkan dengan aspek pada produktivitas kerja yaitu aspek mental dan kemampuan fisik karyawan dimana hal ini sangat mempengaruhi produktivitas pada karyawan karena berkaitan langsung dengan keadaan diri seorang individu. Namun, produktivitas kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek tersebut. Menurut Sutrisno (dalam

Manik dan Syafrina, 2018) terdapat dua aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang yaitu pelatihan serta hubungan antara atasan dan bawahan atau rekan kerja. Faktor-faktor lain tersebut mungkin memiliki potensial lebih besar dibandingkan dengan stres berlalu lintas sehingga hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara stres berlalu lintas dengan produktivitas kerja pada karyawan ditolak. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoboubi, et al. (2017) bahwa korelasi antara stres kerja dan produktivitas kerja tidak signifikan secara statistik ($p > 0.05$) hal ini dikarenakan terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya jadwal kerja, lingkungan fisik, ambiguitas peran, beban kerja, pengawasan, rekan kerja, dan promosi.

Lingkungan fisik dapat menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Shobe (2018) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang krusial terhadap produktivitas kerja pada karyawan, seperti pencahayaan, estetika interior, siklus udara, dan kebisingan. Hal ini sesuai dengan lingkungan kerja fisik pada subjek penelitian ini yang mana adalah karyawan bagian mekanik di PT. Hartono Raya Motor yang bekerja di lingkungan bengkel yang bising sehingga mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Hartono Raya Motor Jakarta yang tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik pada variabel produktivitas kerja dapat diketahui bahwa $RE < RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 18,72 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 28 yang berarti tingkat produktivitas kerja pada karyawan tergolong rendah. Kategori tersebut terbagi atas 21 orang (84%) yang termasuk ke dalam kategori rendah dalam variabel produktivitas kerja. Kemudian pada kategori sedang hanya sebanyak 2 orang (8%), dan untuk kategori tinggi juga sebanyak 2 orang (8%).

Sedangkan untuk hasil analisis perhitungan statistik variabel stres berlalu lintas dapat diketahui bahwa $RE < RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 87,24 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100 yang berarti stres berlalu lintas tergolong sedang. Kategori tersebut terbagi atas 7 orang (28%) yang termasuk

dalam kategori rendah dalam stres berlalu lintas. Dan untuk kategori sedang sebanyak 18 orang (72%).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres berlalu lintas dengan produktivitas kerja pada karyawan, dibuktikan dengan nilai r koefisien korelasi sebesar -0,191 dan p value sebesar 0,180 ($p > 0,05$). Dari hasil korelasi yang diperoleh nilai r koefisien korelasi -0.191 dan p value 0,180 tidak memenuhi syarat signifikansi pada $p < 0.05$ dengan demikian terbukti bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara stres berlalu lintas dengan produktivitas kerja. Tingkat produktivitas kerja pada karyawan perusahaan tergolong ke dalam kategori rendah, dan tingkat stres berlalu lintas karyawan tergolong ke dalam kategori sedang.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mengajukan saran: 1) Bagi perusahaan diharapkan untuk dapat mengadakan evaluasi pada lingkungan kerja di lingkup perusahaan dan mengadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan terutama bagian mekanik agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu psikologi khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai produktivitas kerja dan stres berlalu lintas yang dialami oleh karyawan. 3) Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan untuk dapat menentukan jumlah sampel dengan teknik yang berbeda pada penelitian ini sehingga apabila jumlah responden yang didapatkan lebih banyak akan memungkinkan untuk didapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, A. B., Kairupan, B. R., & Gannika, L. (2019). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon. *e-Journal Keperawatan*, 1-7.

- Andriani, A. A. (2017). Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 5555-5565.
- Arikunto, P. D. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buhler, P. (2004). *Alpha Teach Yourself. Management Skills dalam 24 Jam*. Jakarta: Prenada Media.
- Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2017). Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 80-90.
- Deny, S. (2018, Desember 9). *Bisnis Ekonomi*. Retrieved from liputan6.com: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3802261/produktivitas-turun-akibat-macet-di-cikampek-pengusaha-ritel-merugi>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 9-30.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hennessy, D. A., & Wiesensthal, D. L. (1999). Traffic Congestion, Driver Stress, And Driver Aggresion. *Aggressive Behavior*, 409-423.
- Hidayat, R. (2017). Pengaruh Pemberian Upah dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Duta Trans Jaya Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 13-22.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfication on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Journal Safety and Health at Work*, 67-71.
- K., S. P. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Latif, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Biro Penggadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 1-6.

- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 49-60.
- Matthews, G., Desmond, P. A., Joyner, L., Carcary, B., & Gilliland, K. (1997). *A Comprehensive Questionnaire Measure of Driver Stress and Affect*. Amsterdam: Pergamon.
- Nugraha, A. (2018, Juli 5). *Health Info*. Retrieved from liputan6.com: <https://www.liputan6.com/health/read/3579362/bahaya-abaikan-stres-di-tempat-kerja>
- Pamungkas, D. T., & Ngatno. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi - Ford Mitra Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*.
- Patriella, Y. (2018, Juli 26). *Industri Bisnis*. Retrieved from bisnis.com: <https://industri.bisnis.com/read/20180726/12/821006/produktivitas-pekerja-indonesia-kalah-saing-di-asean>
- Permana, R. W. (2019, Februari 15). *Merdeka Sehat*. Retrieved from merdeka.com: <https://www.merdeka.com/sehat/ini-sejumlah-faktor-di-tempat-kerja-yang-bisa-timbulkan-stres-berat.html>
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal of Management*.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 58-82.
- Putri, G. W., & Tualeka, A. R. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. "X" . *The Indonesia Journal of Occupational Safety, Health, and Environment*, 144-154.
- Rahmandani, A. (2015). Pemaafan dan Aspek Kognitif dari Stres pada Mahasiswi Jurusan Kebidanan Tingkat Dua. *Jurnal Psikologi Undip*, 118-128.
- Remus, S. P. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 10-21.

- Rochmawati, N., & Wardianto, M. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Produktif Ditinjau dari Pemberian Kompensasi yang Standar. *Jurnal Psikologi*, 56-71.
- Rusdi, R. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Manajemen Waktu Terhadap Stres Mahasiswa Farmasi Semester IV Universitas Mulawarman. *eJournal Psikologi*, 53-64.
- Sakketou, A., Galanakis, M., Varvogli, L., Chrousos, G., & Darviri, C. (2014). Validation of the Greek Version of the "Job Stress Measure". *Psychology*, 1527-1535.
- Saksono, S. (1988). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: biopsychosocial interactions*. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Satiarida, A., & Yanuvianti, M. (2019). Hubungan Stres Berkendara dengan Perilaku Mengemudi Berisiko pada Pengendara Sepeda Motor di Kota Bandung. *Proding Psikologi*, 703 & 705.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satsfication, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*, 1-9.
- Simangunsong, S., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Stres dan Kecanduan Smartphone pada Siswa Kelas X SMA Negeri 5 Surakarta. *Jurnal Empati*, 52-66.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 124-137.
- Sugianto, D. (2017, September 13). *Detik Finance*. Retrieved from detik.com: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3641306/warga-jabodetabek-kena-macet-35-jam-tiap-hari-kotanya-rugi-rp-39-t>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, B. Z., Prastuti, E., & Andriani, I. (2016). Hubungan Persepsi Kesusakan (Crowding) dan Kematangan Emosi Dengan Disiplin Berlalu Lintas Pada Remaja Akhir SMAN 1, SMAN 3, dan SMAN 4 Kota Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 10-14.

- Tamara, S., & Sasana, H. (2017). Analisis Dampak Ekonomi dan Sosial Akibat Kemacetan Lalu Lintas di Jalan Raya Bogor-Jakarta. *Jurnal UNTIDAR*, 185-196.
- Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 77-86
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 312.