



**HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DAN STRES KERJA PADA JURU
PARKIR KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

ROSA ANANDIA FIRDAUS

NIM 1421101010009

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER**

2021



**HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DAN STRES KERJA
PADA JURU PARKIR KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh :

ROSA ANANDIA FIRDAUS

NIM. 1421101010009

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER**

2021

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan pertolongan dan kelancaran kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orangtua saya bapak Sugeng dan Ibu Sriyah yang telah memberikan doa, dukungan, nasehat serta kasih sayang yang tidak pernah berhenti.
2. Suami dan anak saya Eko Widodo dan Ryuzaki yang selalu memberikan motivasi, doa dan dukungan yang tidak pernah berhenti.
3. Adik saya Novinda Nafa yang telah memberikan doa dan dukungan penuh sampai terwujudnya skripsi ini.
4. Almamaterku Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

MOTTO

“Its not stress that kills us, it is our reaction to it.” (Hans Selye)¹



¹ Selye, H. 1978. *The Stress of Life*. United States of America: Library of Congress Cataloging in Publication Data.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosa Anandia Firdaus

NIM : 142110101009

Menyatakan Dengan Sesungguhnya Bahwa Skripsi Yang Berjudul : *Hubungan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Pada Juru Parkir Kabupaten Jember* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 17 Juli 2021

Yang Menyatakan,



Rosa Anandia Firdaus

NIM. 142110101009

PEMBIMBINGAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DAN STRES KERJA PADA
JURU PARKIR KABUPATEN JEMBER**

Oleh :

Rosa Anandia Firdaus

NIM. 142110101009

Pembimbing :

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes

Dosen Pembimbing Anggota : Reny Indrayani, S.KM., M.KKK

PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Hubungan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Pada Juru Parkir Kabupaten Jember* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari :

Tanggal :

Tempat :

Pembimbing

1. DPU : Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes.
NIP. 19750914 2008121002 (.....)

2. DPA : Reny Indrayani, S.KM., M.KKK (.....)
NIP. 198811182014042001

Penguji

1. Ketua : Sulistiyani, S.Km., M.Kes.
NIP. 197606152002122002 (.....)

2. Sekretaris : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc (.....)
NIP.19811005 200604 2 002

3. Anggota : Rahayu Sri Pujiati (.....)
NIP. 197708282003122001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Jember

Dr. Farida Wahyu Ningtyias, S.KM., M.Kes

NIP. 19801009 200501 2 002

RINGKASAN

Hubungan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Pada Juru Parkir Kabupaten Jember; Rosa Anandia; 142110101009; 2021; 88 halaman. Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Program Studi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.. Salah satu pekerjaan yang dapat menimbulkan stress yaitu menjadi juru parkir. Stres kerja disebabkan oleh faktor psikososial dan faktor individu. Dampak dari stres kerja dapat menyebabkan kurang berhati-hati selama bekerja, membatasi kemampuan untuk melakukan pekerjaan, menyebabkan rasa kekhawatiran berlebih dari pimpinan, kepuasan kerja yang rendah, tingkat emosional negatif yang dapat berdampak negatif pada keluarga maupun lingkungan kerja, tingkat performasi dan produktivitas yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor psikososial dengan stres kerja pada juru parkir Kabupaten Jember. Stres kerja adalah ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas yang berakibat ketidaknyamanan dalam bekerja. Stres dapat menyerang siapa saja terutama pada pekerjaan yang tidak dinamis atau tidak banyak bergerak seperti juru parkir.

Penelitian ini menggunakan metode analitik dengan rancang bangun *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah seluruh juru parkir Kabupaten Jember sebanyak 113 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengisian angket kelelahan kerja yang akan dihubungkan dengan stres kerja menggunakan kuesioner IFRC yang diadopsi dari Jepang dan angket *life event scale* untuk mengetahui gejala-gejala stres kerja. Pengolahan data terdiri dari *editing*, *coding*, pemberian skor dan tabulasi. Teknik penyajian data dalam penelitian ini adalah dengan teks dan tabel. Analisis data terdiri dari analisis *univariat* dan analisis

bivariat menggunakan uji chi square dan spearman dengan $\alpha=0,05$ untuk melihat hubungan antar variabel.

Hasil penelitian ini pada faktor individu sebagai berikut: sebagian besar responden memiliki umur 25-40 tahun dengan persentase sebesar 60,2 % memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan 6 – 10 tahun sama besar dengan persentase sebesar 35% dan berstatus sudah menikah dengan persentase sebesar 90,3%. Selanjutnya untuk stres kerja sebagian besar responden mengalami stres kerja ringan dengan persentase sebesar 70,9% namun ada beberapa responden yang mengalami stres kerja berat dengan persentase sebesar 7,3%. Berdasarkan hasil uji *chi square* dan *spearman* dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada juru parkir Kabupaten Jember adalah umur ($p\text{-value}=0,0001$) status pernikahan ($p\text{-value}=0,0001$) dan masa kerja ($p\text{-value}=0,0001$). Faktor yang tidak berhubungan dengan stres kerja adalah kelelahan kerja ($p\text{-value}=0,185$)

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah bagi perusahaan meningkatkan intensitas kunjungan ke tiap sektor, melakukan pengukuran stres kerja secara berkala kepada juru parkir, memperhatikan kesejahteraan upah/gaji yang diterima juru parkir. Bagi pekerja mengatur jam istirahat dengan baik dan lebih terbuka kepada atasan. Bagi peneliti selanjutnya meneliti faktor-faktor lain seperti tingkat kesejahteraan, faktor fisik dan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi stres pada juru parkir, memkombinasikan antara alat ukur subjektif dengan objektif ketika melakukan pengukuran

SUMMARY

The relationship between work fatigue and work stress in parking officers in Jember Regency; Rosa Anandia; 142110101009; 2021; 88 pages. Occupational Health and Safety Studies, Bachelor Degree Programme of Public Health, Faculty of Public Health, Jember of University.

Stress can happen to every individual/human and at any time, because stress is an unavoidable part of human life. Humans will tend to experience stress if they are less able to adjust between desires and existing realities, both inside and outside of themselves. One of the most stressful jobs is a parking officers p. Work stress is caused by psychosocial and individual factors. The impact of work stress can cause inattention during working, limiting the ability to work, excessive anxiety from the leader, low job satisfaction, negative emotional level that can affect negative for family and job environment, low performance and productivity level. This research aims to analyze the relation between psychosocial factors and work stress on Jember District parking officers. Working stress was the inability of workers to face the demands of tasks that result in discomfort in work. Stress can affect anyone, especially in jobs that were not dynamic as well as moving as much as a railway door keepers.

This research uses analytical method with cross sectional design. The sample of this research is all parking attendants in Jember Regency as many as 113 respondents. The data collection technique in this study is filling out a job fatigue questionnaire that will be associated with work stress using the IFRC questionnaire adopted from Japan and a life event scale questionnaire to determine the symptoms of work stress. Data processing consists of editing, coding, scoring and tabulation. The technique of presenting the data in this research is with text and tables. Data analysis consisted of univariate analysis and bivariate analysis using chi square and spearman test with $\alpha = 0.05$ to see the relationship between variables.

The results of this study on individual factors are as follows: most of the respondents are aged 25-40 years with a percentage of 60.2% having a working period of 1-5 years with 6-10 years as large as a percentage of 35% and married status with a percentage of by 90.3%. Furthermore, for work stress, most of the respondents experienced mild work stress with a percentage of 70.9%, but there were some respondents who experienced heavy work stress with a percentage of 7.3%. Based on the results of the chi square and spearman tests with a significance level of 5%, it is known that the factors related to job stress in the parking attendants of Jember Regency are age (p-value = 0.0001), marital status (p-value = 0.0001) and years of service. (p-value=0.0001). Factors that are not related to work stress are work fatigue (p-value = 0.185)

The advice given based on the results of this study is for companies to increase the intensity of visits to each sector, measure work stress periodically to parking officers, pay attention to the welfare of wages/salaries received by parking attendants. For workers to arrange rest hours well and be more open to superiors. For further researchers to examine other factors such as the level of welfare, physical factors and environmental factors that can affect stress on parking officers, combining subjective and objective measuring tools when measuring

PRAKATA

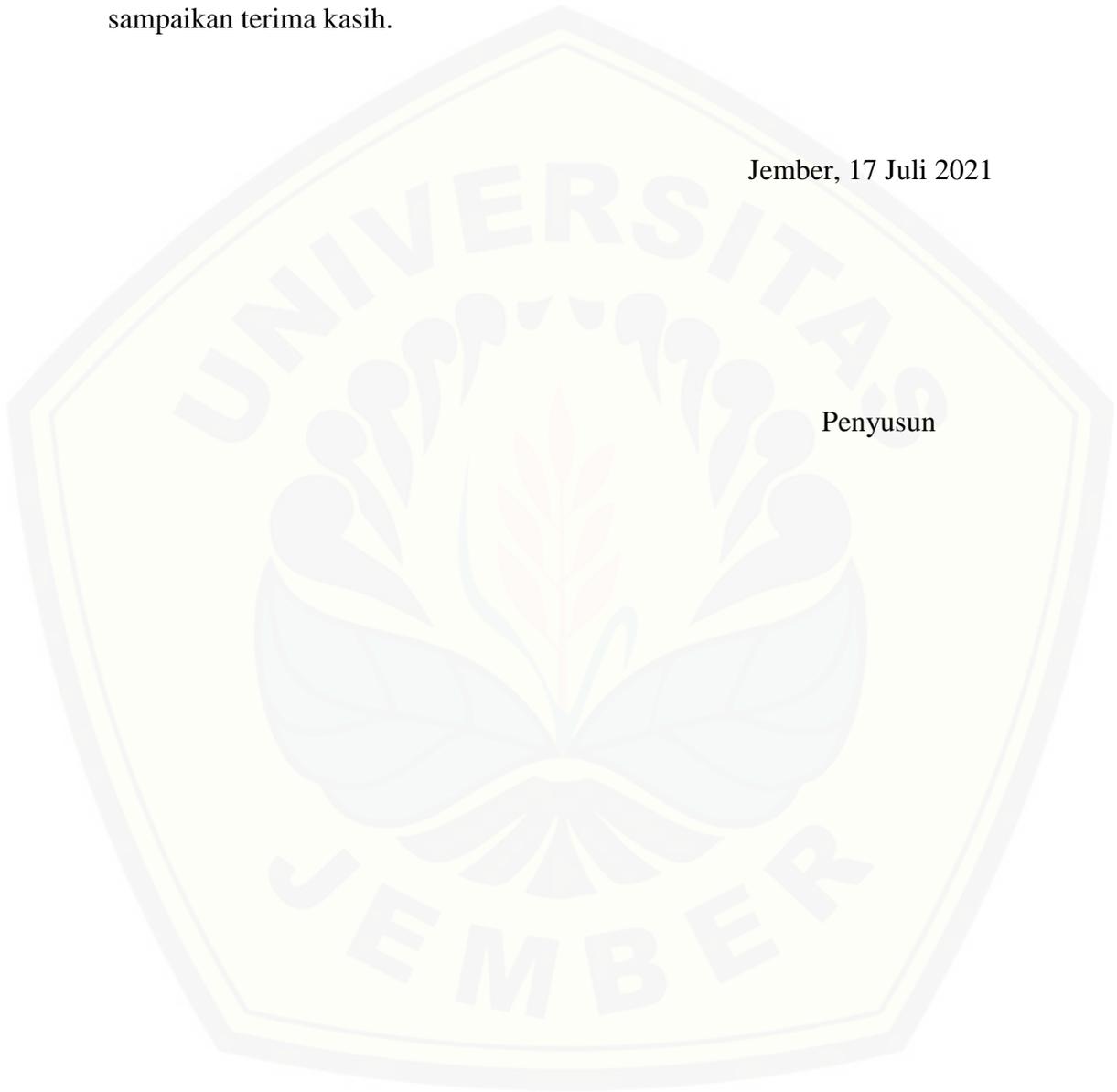
Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul “ Hubungan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Pada Juru Parkir Kabupaten Jember” dapat terselesaikan dalam rangka menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.. Penyusun Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Farida Wahyu Ningtyas, S.KM., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
2. Ibu Christyana Sandra, S.KM., M.Kes, selaku ketua prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Reny Indrayani, S.KM., M.KKK selaku Dosen Pembimbing Anggota (DPA) yang juga telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Dinas perhubungan Kabupaten Jember yang telah memberikan izin penelitian.
6. Juru Parkir Kabupaten Jember yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian dan bantuan saat berlangsungnya penelitian.
7. Teman-teman angkatan 2014, serta teman-teman yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Rekan-rekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang selalu berbagi dan saling memotivasi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh sebab itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini, atas perhatian dan dukungannya, penulis sampaikan terima kasih.

Jember, 17 Juli 2021

Penyusun



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN.....	iv
PEMBIMBINGAN	vi
PENGESAHAN	vii
SUMMARY	x
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan.....	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 stres kerja.....	8
2.1.1 Definisi stress kerja.....	8
2.1.2 Gejala Stress Kerja.....	9
2.1.3 Indikator Stress Kerja	9
2.1.4 Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja	10
a. Faktor Individu.....	10
2.1.5 Dampak Stres Kerja.....	13
2.2 Kelelahan Kerja.....	14
2.2.1 Definisi kelelahan	14
2.2.2 Jenis kelelahan.....	14
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja.....	16
2.2.4 Gejala kelelahan.....	18
2.2.5 Pengukuran kelelahan kerja	20
2.3 Tinjauan Umum Mengenai Parkir.....	22
2.3.1 Pengertian Parkir Menurut Undang-Undang	22
2.3.2 Tinjauan Umum Mengenai Parkir	23
2.3.3 Tinjauan Umum Kewajiban Juru Parkir	24
2.3.4 Tinjauan Umum Larangan Juru Parkir	24
2.4 Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja.....	25
2.5 Kerangka Teori.....	27
2.6 Kerangka Konsep	28
2.7 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian	30

3.2 Tempat dan waktu penelitian	30
3.2.1 Tempat Penelitian	30
3.2.2 Waktu Penelitian	30
3.3 Penentuan Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1 Populasi Penelitian.....	30
3.3.2 Sampel Penelitian	31
3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4 Variabel Penelitian	32
3.4.1 Variabel Penelitian.....	32
3.4.2 Definisi Operasional	33
3.5 Data dan Sumber Data.....	36
3.5.1 Data Primer	36
3.5.2 Data Sekunder.....	36
3.6 Tehnik dan Instrumen Pengumpulan Data	36
3.6.1 Tehnik Pengumpulan Data.....	36
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data	37
3.7 Teknik Penyajian Data dan Pengolahan Data	38
3.7.1 Teknik Pengolahan Data	38
3.7.2 Analisis data.....	39
3.8 Alur penelitian	40
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Karakteristik Responden.....	41
4.1.2 Faktor Kelelahan Kerja.....	42
4.1.3 Faktor Stres Kerja	43

4.1.4 Hubungan Karakteristik Responden dengan Stes Kerja	43
4.1.5 Hubungan masa kerja dengan stres kerja.....	44
4.1.6 Hubungan status pernikahan dengan stres kerja	45
4.1.7 Hubungan jumlah anak dengan stres kerja	46
4.1.8 Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja	46
4.2 Pembahasan	47
4.2.1 Faktor Karakteristik Individu.....	47
4.2.2 Faktor Kelelahan Kerja	49
4.2.3 Hubungan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja.....	50
4.2.4 Hubungan Kelelahan dengan Stres Kerja.....	54
BAB 5 PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	56
5.2.1 Bagi Instansi Terkait / Dinas Perhubungan	56
5.2.2 Bagi Petugas Juru Parkir	57
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel..... 33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Teori.....	27
Gambar 2.3 Kerangka Konsep.....	28
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	39



DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI

Daftar Singkatan

HSE = Health and Safety Executive

NIOSH = Nasional Institute for Occupational Safety and Health

OSHA = Occupational Safety Health Administration

SOP = Standar Operasional Prosedur

WHO = World Health Organization

SPSS = Statistical Product and Service Solutions

PT = Perseroan Terbatas

OSI-R TM = Occupational Stres Inventory – Revised Edition

SSRT = Subjective Self Rating Test

ILO = *International Labour Organization*

Daftar Notasi

p-value : Nilai hubungan

r : Nilai Kekuatan Korelasi

α : Nilai Taraf Kepercayaan

N : Besar Sampel

% : Persen

/ : Per

> : Lebih dari

$<$: Kurang dari

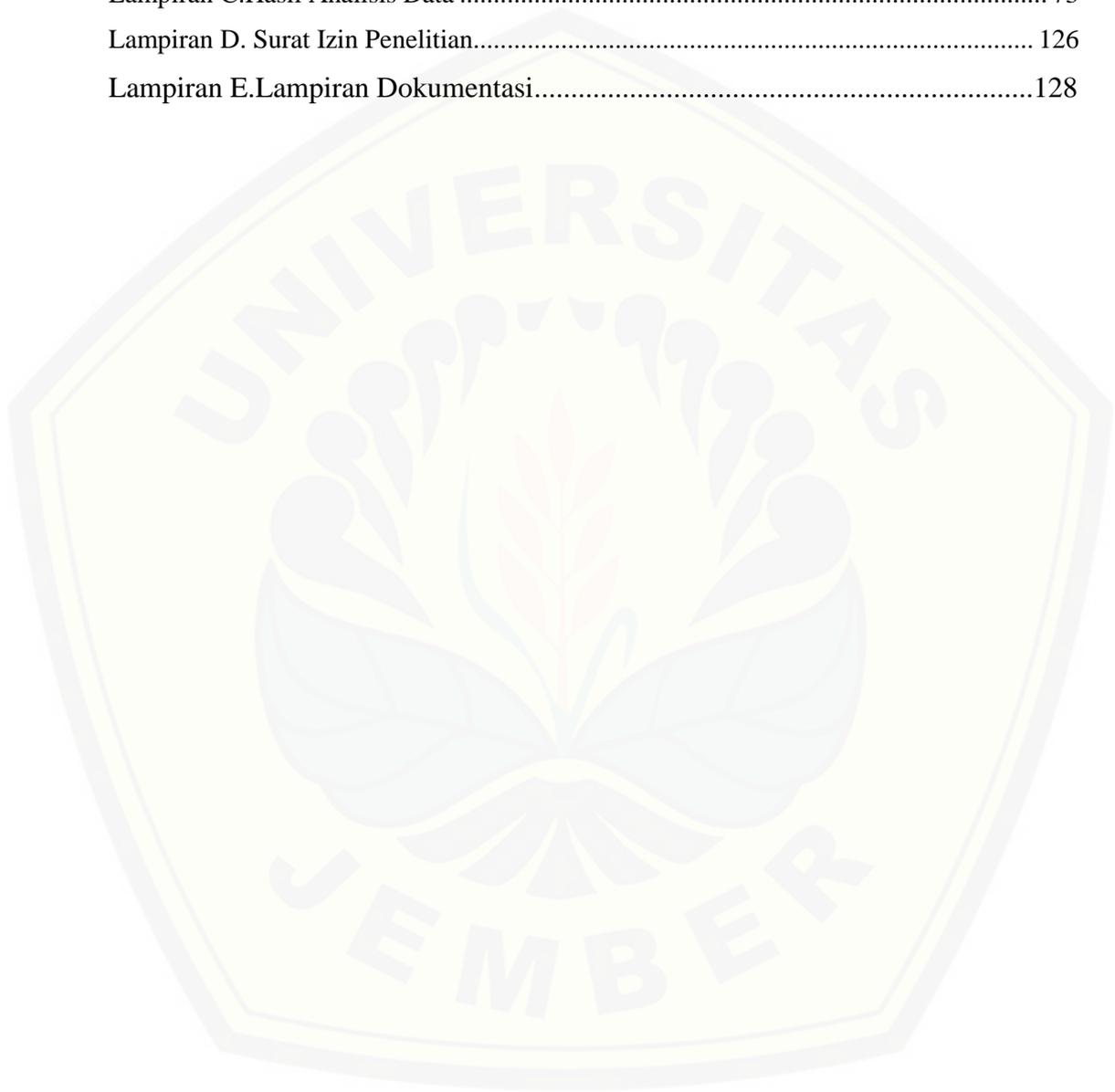
\geq : Lebih Dari Sama Dengan

\leq : Kurang Dari Sama Dengan



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Lembar Persetujuan	Error! Bookmark not defined.
Lampiran B. Kuisisioner Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran C. Hasil Analisis Data	73
Lampiran D. Surat Izin Penelitian.....	126
Lampiran E. Lampiran Dokumentasi.....	128



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya pelaku pekerjaan yang seharusnya lebih diperhatikan dan dilindungi. Keberadaan tenaga kerja merupakan salah satu pendukung keberlangsungan suatu industri. Hal ini sesuai dengan Undang Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan dari risiko yang ada di tempat kerja. Setiap tempat kerja mempunyai potensi bahaya yang bisa mempengaruhi kesehatan pekerja bahkan dapat menimbulkan penyakit akibat kerja serta gangguan lainnya yang berupa fisik maupun psikis. Pengenalan potensi bahaya di tempat kerja merupakan dasar untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pekerja, serta dapat dipergunakan untuk mengadakan upaya-upaya pengendalian potensi bahaya dalam rangka pencegahan penyakit akibat kerja yang mungkin terjadi (Tarwaka, 2014:266). Maka, para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatannya di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari (Tarwaka, 2014:9).

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan,2012:204) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan (Mauli, 2012) dan (Nur, 2013) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. Baik secara fisiologis, psikologis bahkan perilaku. Stres yang dialami secara terus-

menerus dan tidak terkendali menyebabkan terjadinya burnout yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Bagi organisasi stres ditempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya turnover. Stres ditempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih, 2010).

Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres yang dialami melibatkan pihak organisasi perusahaan tempat dia bekerja (Anies, 2014). Semua itu tergantung dari bagaimana pekerja dalam mempersepsikan setiap aspek dari lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa pada situasi kerja yang sama, belum tentu ketika seorang tenaga kerja mengalami stres yang lainnya juga stres.

Menurut Fitri (2013) penyebab stres bermacam-macam, bahwa pada pekerja umur lebih dari 34 tahun akan memiliki manajemen stres yang lebih baik daripada pekerja yang berusia muda, karena memiliki pengalaman stres yang lebih besar. Umur sangat erat hubungannya dengan masa kerja, Munandar (2001) menjelaskan seseorang yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki kecenderungan stres lebih tinggi daripada yang masih muda karena berkaitan dengan tingkat kejenuhan seseorang. Status pernikahan dan jumlah anak juga menjadi salah satu factor penyebab stres, menurut Fink (2010) seseorang yang sudah menikah cenderung memiliki tingkat stress yang rendah dibandingkan dengan seseorang yang belum menikah, karena berhubungan dengan dukungan dari pasangan. Faktor penyebab stres yang lain yaitu jumlah anak, semakin banyak anak akan meningkatkan tingkat stres seseorang, jumlah anak yang dimaksud yaitu anak lebih dari 2 karena berhubungan dengan tingkat kepuasan pernikahan serta tingginya beban yang dialami orang tua (Anismasahum & Oladeni, 2012)

Peran individu dalam lingkungan kerja, factor hubungan antar pekerja, factor pengembangan karir, factor struktur organisasi, suasana kerja dan factor diluar pekerjaan juga dapat menyebabkan timbulnya stress pada individu (NIOSH, 2012)

faktor lain yang juga dapat menyebabkan timbulnya stres seperti peran individu dalam lingkungan kerja, faktor hubungan antar pekerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi, suasana kerja dan faktor dari luar pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jhohana (2010) menyatakan bahwa kelelahan dapat menurunkan ketahanan dan kapasitas kerja yang dapat dilihat dari sensasi lelah, motivasi menurun, aktivitas menurun. Adanya keseimbangan antar kerja fisik dapat membuat pekerja nyaman, aman, dan tidak mengalami stres kerja yang berlebihan.

Menurut Tarwaka (2013) stres kerja yang memiliki pengaruh positif atau biasa disebut eustres, seperti motivasi pribadi, suatu rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara merubah persepsi pekerja sehingga mencapai prestasi karier yang baik. Stres positif ternyata memiliki lawan yaitu stres negatif, stres yang berdampak negatif sebenarnya dapat merupakan fungsi dari pekerjaan itu, sebab kuantitas stres yang optimum akan didapati pada setiap orang dan tugas. Stres kerja juga bisa dihadapi oleh pekerja juru parkir, karena petugas juru parkir memiliki potensi keterbatasan seperti yang telah disebutkan. Seperti perasaan seperti rasa kantuk, rasa lelah, terpapar teriknya sinar matahari namun di sisi lain mereka dituntut harus siap siaga dan berada dalam kondisi yang prima untuk selalu menjaga sepeda para pengunjung guna memenuhi tanggung jawabnya sebagai petugas juru parkir. Berdasarkan pada penelitian sebelumnya bahwa adanya hubungan antara kelelahan kerja dan stres kerja dan kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja.

Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Indonesia menunjukkan hingga tahun 2010, kecelakaan kerja terjadi karena kelelahan kerja yang masih didominasi bidang jasa konstruksi (31,9%), disusul sektor industri dan manufaktur (31,6%), transport (9,3%), pertambangan (2,6%), kehutanan (3,6%), dan lain-lain (20%). Lebih dari 65% pekerja di Indonesia datang ke poliklinik perusahaan dengan keluhan kelelahan kerja. Faktor penyebab terjadinya kelelahan sangat bervariasi yang dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja,

problem fisik dan kondisi kesehatan juga dapat dipengaruhi oleh faktor individu seperti, umur, status kesehatan, status gizi, pola makan, jenis kelamin dan kondisi psikologi. (Umiyati, 2010)

Sesuai penelitian sebelumnya bahwa adanya hubungan beban kerja dan stress kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rumah sakit Bhayangkara Tk. III Manado (Suwandi dkk., 2017), hubungan antara beban kerja fisik dan stres kerja dengan perasaan kelelahan kerja pada perawatan di ruang rawat inap rumah sakit tk. III r. w. mongisidi manado yang dilakukan (Qalbhi dkk., 2016), hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Kalooran Amurang yang diteliti oleh (Lendombela, 2017). Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan stres kerja dan beban kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone Tahun 2018. Stres kerja adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidakmampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan tugas yang berakibat pada ketidaknyamanan ketika bekerja (Tarwaka, 2014). Stres dapat dialami dalam berbagai situasi keadaan manusia, seperti stres yang dialami dalam dunia kerja. Dunia kerja merupakan salah satu konteks yang erat hubungannya dengan stres. Stres yang dialami dalam dunia kerja sering disebut dengan stres kerja (occupational stres).

Menurut data dari Dinas Perhubungan Kabupaten Jember lokasi juru parkir di Kabupaten Jember dibagi menjadi dua bagian yang disesuaikan dengan lokasi tempat juru parkir bertugas, yaitu wilayah kota dan wilayah luar kota. Wilayah kota merupakan lokasi keramaian terbesar yang ada di Kabupaten Jember yang tepatnya di kecamatan Sumbersari, selaian karena pusat Kota Kabupaten Jember juga merupakan jantung kota, sehingga segala fasilitas dan kebutuhan masyarakat banyak terdapat pada pusat kota tepatnya wilayah kota sangat lengkap. sehingga banyak masyarakat yang mengunjungi tempat perbelanjaan, pasar, alun alun kabupaten jember dan pergi jalan jalan melihat keramaian pusat kota Kabupaten Jember tidak hanya itu wilayah kota juga dipenuhi dengan pelajar maupun mahasiswa dari berbagai Universitas karena kawasan kampus terdapat di kecamatan Sumbersari.

Juru parkir Kabupaten Jember wilayah kota dibagi menjadi 7 sektor atau 7 lokasi yang berbeda yang telah ditentukan oleh dinas perhubungan, seperti pada sektor A yang melingkupi daerah pasar tanjung dan pertokoan yang ada di sekitarnya, untuk lokasi alun alun dan sekitar terdapat pada sektor B sampai dengan sektor F yang melingkupi daerah kampus dan pertokoan yang ada di sekitar kampus Kabupaten Jember.

Lokasi wilayah kota dipenuhi dengan berbagai jenis pertokoan yang menyediakan seluruh kebutuhan para pelanggan. Sehingga juru parkir dikelompokkan menjadi 7 sektor bagian sesuai area. Juru parkir yang sehari-hari berprofesi sebagai petugas karcis sangat diperlukan jasa nya untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kendaraan para pengunjung toko sekaligus kelancaran lalu lintas daerah sekitar, setiap hari melayani pelanggan untuk keluar dari daerah kawasan pertokoan . Pada hari senin-jumat rata-rata pengunjung pertokoan daerah sumbersari jauh lebih besar dibandingkan pada weekend. Hal ini dikarenakan banyak pelajar dan mahasiswa pulang kerumahnya masing masing.

Lingkungan kerja seorang juru loket yaitu kerja yang selalu monoton karena hanya menerima karcis, kemudian ruang kerja yang tidak nyaman dan terlalu sempit seperti suhu jika pada siang hari terasa panas dan sirkulasi udara juga terbatas dengan ruangnya yang begitu kecil sehingga untuk bergerakpun tidak leluasa. Berdasarkan observasi awal dengan petugas ada beberapa petugas yang mengeluh pada saat bekerja, dengan keluhan mengalami kelelahan kerja berupa mudah mengantuk, kurang berkonsentrasi, dan merasa nyeri pada bagian punggung sedangkan pada stress kerja petugas mengeluh mudah emosi, nyeri punggung, banyak kendaraan, dan panasnya terik matahari. Dari beberapa masalah yang telah ditemukan pada juru maka penulis perlu mengkaji tentang hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada juru parkir di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara faktor kelelahan dan stress kerja pada juru parkir Kabupaten Jember wilayah kota.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan kelelahan kerja dengan stress kerja pada juru parkir Kabupaten Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi faktor individu (umur, jenis kelamin, masa kerja, dan status pernikahan) pada juru parkir Kabupaten Jember.
- b. Mengidentifikasi kelelahan kerja pada juru Parkir Kabupaten Jember.
- c. Mengidentifikasi stres kerja pada juru Parkir Kabupaten Jember.
- d. Menganalisis hubungan karakteristik individu dan stress kerja pada juru parkir Kabupaten Jember.
- e. Menganalisis hubungan antara faktor kelelahan kerja dengan stres kerja pada juru parkir Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kajian terkait dengan faktor kelelahan dalam juru parkir yang dapat mengakibatkan stres kerja, masih jarang diteliti di Indonesia. Oleh karena itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan faktor kelelahan kerja dan stres kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti
Melalui penelitian ini, penulis mendapatkan kesempatan untuk mempelajari salah satu aspek dalam ilmu Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3) yang pernah penulis pelajari selama masa perkuliahan, yakni factor kelelahan kerja yang dapat menimbulkan stress kerja..

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi salah satu acuan untuk mendapatkan gambaran permasalahan terkait dengan faktor kelelahan yang menyebabkan stres kerja pada juru parkir Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi suatu sumber yang berguna untuk melakukan intervensi terhadap permasalahan terkait stres kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan kerja.

c. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi tentang faktor kelelahan kerja dan pengaruhnya terhadap stres kerja. Informasi ini diharapkan dapat digunakan dan diakses secara luas, khususnya mahasiswa FKM UNEJ. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema mengenai faktor kelelahan dan stres kerja

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 stres kerja

2.1.1 Definisi stress kerja

Luthans (2002) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Didalam organisasi perusahaan stress menjadi gejala penting yang diamati sejak mulai timbul tuntutan efisiensi dalam bekerja. Akibat stress kerja dalam bekerja menjadi nervous, merasakan cemas dan tidak aman, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, persaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Para pakar belum menemukan kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron & Greenberg (1993) mendefinisikan stress sebagai reaksi reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Robbins (1996) memberikan definisi stress sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Menurut Spielberger (2001) menyebutkan stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan dan gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stress terjadi adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stress seorang karyawan.

2.1.2 Gejala Stress Kerja

Cooper dan straw (1995:8-15) menyatakan gejala stress dapat dilihat dari tanda tanda sebagai berikut :

- 1) Fisik, yaitu hembusan nafas yang memburu atau terengah engah, mulut dan kerongkongan yang kering, tangan selalu lembab, merasa panas, otot yang tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- 2) Perilaku, yaitu timbulnya perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- 3) Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, rasa kesal yang berlebihan.

2.1.3 Indikator Stress Kerja

Menurut (Vanagas,2005) terdapat lima indicator stress kerja antara lain :

- 1) Tuntutan tugas merupakan salah satu faktor yang mengarah pada tuntutan dan tekanan untuk menyelesaikan tugas secara baik dan benar.
- 2) Stuktur organisasi gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran,wewenang,tanggung jawab,dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stress.
- 3) Gejala perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi,dan tingkat keluar masuknya karywan, juga perubahan dan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, dan konsumsi alcohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

- 4) Gejala gejala fisik, gejala fisik akibat stress dapat yaitu nafas menjadi semakin cepat, keringnya mulut dan, semakin berkeringat, tubuh terasa gerah atau panas, otot menjadi tegang, mengalami gangguan pencernaan, badan terasa lelah, kepala menjadi sakit, perasaan yang gelisah.
- 5) Gejala gejala perilaku, dalam gejala gejala perilaku seperti rasa khawatir, sedih, jengkel terhadap orang lain, salah paham, tidak mampu mengatasi persoalan yang dihadapi, gelisah, dan merasa tidak termotivasi.

2.1.4 Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

a. Faktor Individu

1) Umur

Umur sangat erat kaitannya dengan stres kerja, karena berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja, menurut sebuah penelitian oleh Bickford (2005), semakin tua umur dari pekerja maka stres yang dialami akan lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang masih muda. Hal tersebut disebabkan oleh kematangan pekerja dalam bekerja yang cenderung lebih banyak dimiliki oleh pekerja dengan umur lebih banyak. Kecenderungan umur mempengaruhi stres kerja pada umumnya terjadi pada pekerjaan tertentu saja, terutama yang berkaitan dengan aktifitas fisik dan penggunaan alat-alat indra (penglihatan, pendengaran, penciuman). Menurut Mroczek & Almeida (2004), seseorang dengan umur lebih tua memiliki tingkat stres lebih rendah dibandingkan dengan yang berumur muda, pada umumnya hal tersebut diakibatkan oleh pengalaman kerja yang berbeda dari setiap pekerja, seseorang yang berumur lebih tua pada umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2013), penelitian tersebut dilakukan pada karyawan bank di Semarang dan dihasilkan bahwa seseorang dengan umur lebih tua memiliki pengalaman yang lebih baik daripada yang masih muda. Umur tua yang dimaksud adalah >34 tahun.¹²

2) Masa Kerja Masa kerja erat hubungannya dengan banyaknya pengalaman yang didapatkan oleh pekerja, pada umumnya semakin lama seseorang bekerja pada suatu

pekerjaan, maka pengalaman kerja yang dia dapatkan akan semakin banyak. Menurut Munandar (2001), pekerja dengan masa kerja yang banyak cenderung akan memiliki permasalahan kerja yang banyak. Hal tersebut berhubungan dengan tingkat kejenuhan dalam bekerja, pekerja yang memiliki masa kerja >5 tahun pada umumnya akan memiliki tingkat kejenuhan yang tinggi daripada yang masih baru bekerja atau 18 tahun memiliki tingkat stres yang tinggi.

3) Jenis Kelamin

Jenis kelamin dibedakan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan, keduanya memiliki kecenderungan untuk mengalami stres kerja, menurut ILO (2001), perempuan lebih berisiko mengalami stres yang dapat berdampak pada timbulnya penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, ada juga perbedaan yang muncul pada kemampuan dan kebiasaan dalam merespon stres kerja, pada laki-laki pada umumnya lebih suka mengatasi stres dengan melakukan perubahan kebiasaan atau perilaku, seperti minum alkohol, merokok, menggunakan obat-obatan, bermain dengan teman kerjanya dsb, sedangkan pada perempuan pada umumnya stres yang dialami diatasi dengan melakukan perubahan secara emosional. Menurut Bickford (2005), laki-laki dalam menanggapi stres yang dialami cenderung mengalami penurunan kesehatan secara fisik, sedangkan perempuan cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara psikologis.

4. Status Pernikahan

Status pernikahan merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, status dalam pernikahan sendiri terdiri dari dua yaitu sudah menikah dan tidak menikah. Seseorang yang sudah menikah cenderung untuk memiliki tingkat stres lebih rendah, yang disebabkan oleh dukungan dari pasangan (Fink, 2010). Akan tetapi ketika dukungan dari pasangan tersebut akan didapatkan ketika 13 memiliki hubungan pernikahan yang baik dan bahagia. Pernikahan yang tidak bahagia akan lebih mungkin menimbulkan stres dibandingkan dengan individu yang tidak menikah. Menurut penelitian Sukmono (2013), menghasilkan bahwa status

pernikahan memiliki hubungan yang erat dengan stres kerja, dari hasil tersebut hal yang paling mempengaruhi stres adalah adanya dukungan dan motivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

6) Penilaian Diri

Penilaian diri erat hubungannya dengan stres kerja, karena berhubungan dengan persepsi diri. Cara seseorang dalam mempersepsikan diri berbeda-beda dan inilah membuat penilaian diri menjadi penyebab timbulnya stres secara subjektif. Pada umumnya persepsi individu tersebut berkaitan dengan keberhasilan, kemampuan dan kelayakan dirinya di dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan perubahan perilaku. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Resnick (2004), menciptakan penilaian diri yang positif dapat mengatasi stres yang akan muncul di dalam pekerjaan.

7) Jumlah Anak

Jumlah anak dapat menyebabkan stres kerja, walaupun memiliki anak dapat dikatakan sebagai penyatu dalam hubungan pernikahan, tapi ternyata jumlah anak yang dimiliki dapat berdampak kepada stres kerja. Menurut Shute (2009), kehadiran seorang anak dapat menyebabkan menurunnya kepuasan rumah tangga, hal tersebut dapat terjadi karena pasangan suami istri tersebut mengalami transisi menjadi pasangan orangtua sehingga menimbulkan perasaan stres. Selama ini, perawatan terhadap anak dianggap dapat meningkatkan perasaan stres yang dirasakan orang tua. Sehingga hal ini dapat memicu timbulnya kemarahan, kecemasan hingga perasaan stres yang cukup berat. Hal ini dapat dirasakan lebih berat ketika jumlah anak yang dimiliki semakin banyak dan apabila terdapat anak yang memiliki perilaku sulit diatur (CMHA, 2014). Berdasarkan hasil penelitian Twenge et al (2005) menunjukkan bahwa orang tua yang memiliki anak lebih dari dua akan memiliki tingkat kepuasan pernikahan yang rendah serta tingginya stres yang dirasakan oleh orang tua (Hess, 2008). Dalam penelitian lainnya menunjukkan bahwa keluarga yang memiliki 14 jumlah anak lebih sedikit akan lebih baik dalam mengelola

stres sehingga tingkat stres yang dirasakan oleh orang tua cenderung lebih rendah. Jumlah anak yang lebih sedikit dalam penelitian ini yaitu berjumlah kurang dari tiga orang anak (Anismasahun & Oladeni, 2012)

2.1.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Aamodt (2004) menjelaskan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh individu, yaitu :

1. Terganggunya kesehatan fisik. Cara kerja system kekebalan tubuh akan berubah jika seseorang mengalami stres. Penurunan respon antibodi tubuh disaat *mood* seseorang sedang negative, dan akan meningkat naik pada saat *mood* seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stress dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya.
2. Kesehatan psikologis. Stress berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus. Menurut istilah psikologi, stress berkepanjangan ini disebut stress kronis. Stress kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stress kronis umumnya terjadi di seputar masalah kemiskinan, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan kerja. Akibatnya, orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan.
3. Kinerja terganggu. Pada tingkat stress yang tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan

fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

4. Mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang mengalami stress dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Peran perusahaan disini muncul untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stress) yang dialami oleh karyawannya. Dalam hal ini perusahaan harus menanganinya dengan baik bagi karywan tersebut serta tidak mengurangi kinerja karyawannya.

2.2 Kelelahan Kerja

2.2.1 Definisi kelelahan

Kelelahan (*fatigue*) adalah suatu keluhan umum pada masyarakat umum pada populasi kerja. Pada pekerja, sekitar 20% memiliki gejala kelelahan kerja. Kelelahan kerja juga dapat ditandai oleh menurunnya performa kerja atau semua kondisi yang dapat mempengaruhi semua proses organisme, termasuk juga beberapa factor seperti perasaan kelelahan bekerja (*subjective feeling of fatigue*), ketika motivasi menurun, dan penurunan aktifitas mental dan fisik (Setyowati et al 2014).

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan juga bersifat subjektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh bisa menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian akan terjadi pemulihan (Suma'mur, 2009).

Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Akan tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga akan terjadi penurunan produktifitas kerja (Silastuti, 2007).

2.2.2 Jenis kelelahan

Terdapat dua jenis kelelahan yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot juga merupakan tremor pada otot atau perasaan nyeri

pada otot, sedangkan kelelahan umum bisa ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang sebabnya adalah persyaratan atau psikis. Sebab-sebab kelelahan umum adalah monoton (pekerjaan yg bersifat monoton), intensitas dan juga lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, sebab-sebab mental seperti tanggung jawab, kekhawatiran dan konflik serta penyakit-penyakit. Pengaruh ini seperti berkumpul di dalam tubuh manusia dan menimbulkan perasaan lelah yang bisa menyebabkan seseorang dapat berhenti bekerja (Beraktivitas) seperti halnya kelelahan fisiologis berakibatkan tidur. Kelelahan dapat diatasi dengan beristirahat. Tetapi jika dipaksakan terus-menerus kelelahan akan bertambah dan sangat mengganggu. Kelelahan sama halnya dengan lapar dan haus sebagai suatu mekanisme untuk mendukung kehidupan. Istirahat sebagai usaha pemulihan juga dapat dilakukan dengan berhenti kerja sewaktu-waktu sebentar sampai dengan tidur malam hari (Suma'mur 2009).

Menurut Hariyati (2011), jenis kelelahan kerja bisa dibedakan berdasarkan :

a. Waktu terjadinya kelelahan, yaitu :

- 1) Kelelahan akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh dengan cara berlebihan.
- 2) Kelelahan kronis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh sejumlah faktor-faktor yang berlangsung secara terus-menerus dan terakumulasi.

a. Penyebab terjadinya kelelahan.

1. Faktor Fisiologis, adalah akumulasi dari substansi toksin (asam laktat) dalam darah.
2. Faktor Psikologis, adalah konflik yang mengakibatkan stres berkepanjangan yang ditandai dengan menurunnya prestasi kerja, rasa lelah dan juga hubungan dengan faktor psikososial.

b. Proses dalam otot, terdiri dari :

1. Kelelahan otot, adalah suatu penurunan kapasitas otot dalam bekerja akibat kontraksi yang berulang-ulang.
2. Kelelahan umum adalah suatu perasaan yang menyebar yang disertai adanya penurunan kesiagaan dan kelambanan pada setiap aktifitas (Hariyati 2011).

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja

Penyebab kelelahan kerja secara garis besar disebabkan oleh beban kerja baik berupa kerja factor eksternal tugas (task) itu sendiri, organisasi (waktu kerja, istirahat, kerja gilir, kerja malam dan lain-lain) dan lingkungan kerja (fisik, kimia, biologi, ergonomis dan psikologis) sedangkan beban kerja dari faktor internal yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri berupa factor somatic (umur, jenis kelamin, ukura tubuh, kondisi, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, kepuasan kerja, keinginan dan lain-lain) (S Russeng, 2011).

Menurut Sumam'mur (2009), kelelahan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a. Usia

Pada usia meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ, sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan menurunnya kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah kelelahan.

b. Jenis kelelahan

Pada tenaga kerja wanita terjadi siklus setiap bulan didalam mekanisme tubuhnya, sehingga dapat mempengaruhi turunnya kondisi fisik maupun psikisnya, dan hal itu menyebabkan tingkat kelelahan wanita lebih besar dari pada tingkat kelelahan tenaga kerja laki-laki.

c. Penyakit

Penyakit akan menyebabkan Hipo/hipertensi suatu organ, akibatnya akan merangsang mukosa suatu jaringan sehingga merangsang saraf-saraf tertentu. Dengan perangsangan yang terjadi akan menyebabkan pusat saraf otak akan terganggu atau terpengaruh yang bisa menurunkan kondisi fisik seseorang.

d. Beban kerja

Pada pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat kontaksi otot tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat kondisi kelelahan seseorang (Suma'mur, 2009).

Menurut Hariyati (2011) kelelahan kerja bisa di sebabkan oleh beberapa hal yaitu antara lain :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Kekurangan sumber daya manusia yang kompeten dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan dengan jumlah yang lebih banyak.

b. Kekurangan waktu

Batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut dengan atasan, atasan sering kali memberikan tugas yang baru untuk diselesaikan.

c. Konflik peranan

Konflik peranan biasanya dapat terjadi antara karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda dan biasanya disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tertentu.

d. Ambigu peranan

Tidak jelasnya deskripsi tugas yang harus dikerjakan sering kali membuat karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut kalau dilihat dari sisi keahlian maupun posisi pekerjaan (Hariyati, 2011).

2.2.4 Gejala kelelahan

Sebenarnya, kelelahan dan kebosanan kerja sulit untuk diukur akan tetapi dapat diketahui berdasarkan indikasi-indikasi tertentu. Indikasi tersebut biasanya dikatakan sebagai gejala-gejala kelelahan kerja. Menurut Woro Riyadina dalam Nugroho (2009) gejala-gejala kelelahan kerja diantaranya adalah :

- a. Gejala-gejala yang berakibat pada pekerjaan dan lingkungannya seperti penurunan perhatian dan kesiagaan, penurunan dan hambatan persepsi, cara berfikir yang lambat, kegiatan fisik dan mental yang kurang efisien, perbuatan-perbuatan anti social, tidak cocok dengan lingkungan, depresi, kurang tenaga dan kehilangan inisiatif.
- b. Gejala umum yang sering menyertai gejala-gejala di atas adalah sakit kepala, vertigo, gangguan fungsi paru-paru dan jantung, kehilangan nafsu makan, gangguan pencernaan dan tidak dapat tidur (Nugroho, 2009).

Suatu daftar gejala-gejala atau perasaan-perasaan yang ada hubungannya dengan kelelahan kerja menurut Tarwaka, adalah :

10 pernyataan tentang pelemahan kegiatan

- 1) Perasaan berat
- 2) Lelah seluruh badan
- 3) Berat di kaki
- 4) Menguap
- 5) Pikiran kacau
- 6) Mengantuk
- 7) Ada beban di mata
- 8) Gerakan canggung dan kaku
- 9) Berdiri tidak stabil
- 10) Ingin berbaring

10 pernyataan tentang pelemahan motivasi

- 11) Susah berfikir

- 12) Lelah untuk berbicara
- 13) Gugup
- 14) Tidak berkonsentrasi
- 15) Sulit memusatkan perhatian
- 16) Mudah lupa
- 17) Kepercayaan diri berkurang
- 18) Merasa cemas
- 19) Sulit mengontrol sikap
- 20) Tidak tekun dalam pekerjaan

10 pernyataan tentang pelemahan motivasi

- 21) Sakit kepala
- 22) Kaku di bahu
- 23) Nyeri di panggul
- 24) Sesak napas
- 25) Haus
- 26) Suara serak
- 27) Merasa pening
- 28) Spasme di kelopak mata
- 29) Tremor pada anggota badan
- 30) Merasa kurang sehat

Tanda kelelahan yang utama adalah hambatan terhadap fungsi kesadaran otak dan perubahan pada organ di luar kesadaran serta proses pemulihan.

Orang yang lelah menunjukkan :

- 1) Penurunan perhatian
- 2) Perlambatan dan hambatan persepsi
- 3) Lambat dan sukar berfikir
- 4) Penurunan kemampuan atau dorongan untuk bekerja
- 5) Kurangnya efisiensi kegiatan fisik dan mental (Tarwaka, 2010)

2.2.5 Pengukuran kelelahan kerja

Suma'mur (2009), ada beberapa metode pengukuran kelelahan dalam berbagai kelompok, sebagai berikut :

a. Kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan Pada metode ini kualitas output digambarkan sebagai jumlah proses kerja (waktu) yang digunakan setiap item atau proses operasi yang dilakukan setiap unit waktu. Namun demikian banyak faktor yang harus dipertimbangkan seperti target produksi, faktor sosial, dan perilaku psikologis dalam kerja. Kualitas output atau frekuensi kecelakaan dapat menggambarkan terjadinya kelelahan, tetapi faktor tersebut bukanlah merupakan kausal faktor.

b. Uji Psikomotor (Psychomotor test)

Pada metode ini dapat dilakuakn dengan cara melibatkan fungsi persepsi, interpertasi dan reaksi motor dengan menggunakan alat digital reaction time untuk mengukur waktu reaksi. Waktu reaksi adalah jangka waktu dari pemberian suatu rangsang sampai kepada suatu saat kesadaran atau dilaksankan kegiatan. Uji waktu reaksi dapat digunakan nyala lampu, denting suara, sentuhan kulit atau goyangan badan. Terjadinya pemajangan waktu reaksi merupakan petunjuk adanya perlambatan pada proses faal saraf dan otot. Pengukuran kelelahan menggunakan reaction time. Hasil pengukuran kelelahan dapat diklasifikasikan berdasarkan rentang atau range waktu reaksi berikut:

Tabel 2. Interpretasi Tingkat Kelelahan No Tingkat Kelelahan Lama/waktu pengukuran (menit)

1	2	3	4	5
1 Prima	2 Normal	3 Sedang	4 Lelah	5 Sangat lelah
49-60	37-48	25-36	13-24	0-12
97-120	73-96	49-72	25-48	0-24
145-180	109-144	73-108	37-72	0-36

Sumber : Panduan alat Reaction time

c. Uji Hilang Kelipan (Flicker Fusion Test)

Kondisi seorang tenaga kerja dalam keadaan yang lelah, maka kemampuan tenaga kerja untuk melihat kelipatan akan berkurang. Semakin lelah akan semakin panjang waktu yang diperlukan untuk

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta jarak antara dua kelipatan. Uji kelipatan atau flicker fusion berfungsi untuk mengukur kelelahan serta menunjukkan keadaan tenaga kewaspadaan.

d. Perasaan kelelahan

secara subyektif Subjective self rating test dari Industrial Fatigue Research Committee (IFRC) Jepang, merupakan salah satu kuesioner yang dapat untuk mengukur tingkat kelelahan subyektif.

Kuesioner tersebut berisi 30 pertanyaan yang terdiri dari :

1) Sebanyak 10 pertanyaan tentang pelemahan kegiatan meliputi :

- a) Perasaan berat di kepala
- b) Lelah seluruh badan
- c) Berat di kaki
- d) Menguap
- e) Pikiran kacau
- f) Mengantuk
- g) Ada beban pada mata
- h) Gerakan canggung dan kaku
- i) Berdiri tidak stabil
- j) Ingin berbaring.

2) Sebanyak 10 pertanyaan tentang pelemahan motivasi, meliputi :

- a) Susah berfikir
- b) Lelah untuk bicara
- c) Gugup Poltekkes Kemenkes Yogyakarta
- d) Tidak berkonsentrasi
- e) Sulit untuk memusatkan perhatian
- f) Mudah lupa
- g) Kepercayaan diri berkurang
- h) Merasa cemas
- i) Sulit mengontrol sikap
- j) Tidak tekun dalam pekerjaan.

3) Sebanyak 10 pertanyaan tentang gambaran kelelahan fisik, meliputi:

- a) Sakit di kepala
 - b) Kaku dibahu
 - c) Nyeri dipunggung
 - d) Sesak nafas
 - e) Haus
 - f) Suara serak
 - g) Merasa pening
 - h) Spasme di kelopak mata
 - i) Tremor pada anggota badan
 - j) Merasa kurang sehat.
- e. Uji mental

Metode ini konsentrasi merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menguji ketelitian dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan. Boudon Wiersma test merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk menguji kecepatan, ketelitian dan konsentrasi. Hasil Poltekkes Kemenkes Yogyakarta test akan menunjukkan bahwa semakin lelah seseorang maka tingkat kecepatan, ketelitian dan konsentrasi akan semakin rendah atau sebaliknya. Namun demikian Boudon Wiersma test lebih tepat untuk mengukur kelelahan akibat aktivitas atau pekerjaan yang bersifat mental.

2.3 Tinjauan Umum Mengenai Parkir

2.3.1 Pengertian Parkir Menurut Undang-Undang

Mengenai parkir telah diatur dalam pasal 1 undang-undang Nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan, yang berbunyi :

“parkir adalah keadaan kendaraan berhenti atau tidak bergerak untuk beberapa saat dan ditinggalkan pengemudinya”.

Berikut merupakan pengertian parkir menurut para ahli.

Parkir merupakan keadaan suatu kendaraan yang tidak bergerak bersifat sementara karena ditinggalkan oleh pengendaranya. Yang secara hukum dilarang untuk parkir. Setiap pengendara kendaraan bermotor

memiliki kecenderungan untuk mencari tempat memarkir kendaraannya sedekat mungkin dengan tempat kegiatan atau aktifitasnya.

Berikut definisi parkir dari beberapa sumber diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Menurut poerwadarminta, parkir merupakan suatu tempat untuk berhetinya kendaraan dalam beberapa saat.
2. Menurut sukanto, parkir adalah memberhentikan kendaraan (mobil, sepeda motor, sepeda, dan sebagainya) untuk sementara waktu pada suatu tempat tertentu. tempat tersebut dapat berupa tepi jalan, garasi atau pelataran yang sudah disediakan untuk menampung kendaraan tersebut.
3. Menurut Warpani, Parkir adalah tempat menempatkan dengan memberhentikan kendaraan angkutan/barang (bermotor maupun tidak bermotor) pada suatu tempat dengan jangka waktu tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik, parkir adalah suatu kendaraan bermotor yang sedang berhenti atau tidak sedang bergerak yang berada dalam suatu ruang atau ditepi jalan umum atau dibahu jalan. Dalam arti lain parkir ini hanya bersifat sementara selama kendaraan sedang ditinggalkan atau sedang ada keperluan lain sehingga memerlukan menepi dibahu jalan untuk berhenti sejenak.

2.3.2 Tinjauan Umum Mengenai Parkir

Petugas Paarkir resmi adalah juru parkir yang namanya terdaftar di ceclis koordinator dari perusahaan daerah parkir kabupaten jember dan kolektor wilayahnya masing-masing, memenuhi syarat yang sudah ada dan mengikuti pelatihan, pada saat bertugas di lengkapi identitas resmi dari perusahaan daerah parkir berupa kartu anggota juru parkir, rompi dan karcis parkir.

Juru parkir tidak resmi (jukir liar) adalah juru parkir yang tidak terdaftar di ceclis koordinator, tidak pernah mengikuti pelatihan hanya

bermodal pengalaman dalam bertugas dan atributnya tidak dari perusahaan daerah parkir kabupaten jember.

Dari penjelasan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa juru parkir atau tukang parkir ini mempunyai tugas untuk mengendalikan dan mengatur area parkir yang ada disuatu tempat atau di area parkir. Juru parkir atau tukang parkir biasanya mempunyai ciri khas sendiri, yaitu dengan memakai rompi juru parkir, membawa peluit, membawa senter parkir, dan karcis parkir yang biasanya berisi tarif parkir dan plat nomor kendaraan. Juru parkir ini pula yang berhak menerima upah atas tarif dari orang yang memarkirkan kendaraannya di wilayah kekuasaan juru parkir tersebut.

2.3.3 Tinjauan Umum Kewajiban Juru Parkir

Kewajiban Juru Parkir adalah :

- a. Memberikan pelayanan yang baik dengan rasa sopan santun kepada masyarakat pengguna jasa parkir.
- b. Menjaga keamanan sekitar serta bertanggung jawab atas kendaraan masyarakat pengguna jasa parkir.
- c. Menciptakan kelancaran dan ketertiban lalu lintas
- d. Melakukan pengendalian dan penataan parkir berlangganan.
- e. Menjaga kebersihan, keindahan, dan kenyamanan lingkungan parkir.
- f. Menarik tarif parkir sesuai dengan tariff yang telah ditentukan dan menyetorkan kas melalui dinas daerah tersebut.
- g. Mematuhi dan melaksanakan setiap ketentuan yang berlaku
- h. Melaksanakan tugas lain sesuai arahan dan petunjuk yang diberikan oleh dinas.

2.3.4 Tinjauan Umum Larangan Juru Parkir

Juru Parkir dilarang :

- a. Melakukan pungutan dalam bentuk apapun kepada pengguna jasa parkir berlangganan
- b. Memungut retribusi parkir harian bagi yang tidak bertugas.

- c. Memakai atau menunda penyetoran uang retribusi parkir harian sesuai yang ditugaskan
- d. Meninggalkan tugas tanpa ijin dinas
- e. Mengalihkan tugas dan tanggungjawabnya kepada pihak lain
- f. Melanggar tata tertib, norma social, serta adat dan budaya yang berlaku dimasyarakat, dan
- g. Melanggar larangan lain sesuai arahan dan petunjuk yang diberikan oleh dinas berdasarkan situasi dan kondisi di lapangan.

2.4 Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja

Menurut Suma'mur (2014), Faktor penyebab terjadinya stres ada 5 kriteria yaitu: beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan, keadaan monoton, keadaan kejiwaan dan keadaan gizi. Selain itu kelelahan juga dipengaruhi oleh kapasitas kerja yang meliputi : umur, keterampilan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan masa/waktu kerja.

Perasaan kelelahan merupakan suatu reaksi fungsional dari pusat kesadaran yaitu *cortexcerebry*, yang dipengaruhi oleh dua sistem antagonistic yaitu sistem penghambat (inhibisi) dan sistem penggerak (aktivasi). Sistem penghambat terdapat dalam *thalamus* yang mampu menurunkan kemampuan manusia bereaksi dan menyebabkan kecenderungan untuk tidur. Sistem penggerak terdapat dalam *formasio retikularis* yang bisa merangsang peralatan dalam tubuh kearah bekerja, melarikan diri,berkelahi, dan sebagainya (Suma'mur, 2014).

Keadaan seseorang pada suatu saat sangat tergantung kepada hasil kerja diantara dua sistem antagonis dimaksud, apabila sistem penghambat lebih kuat, maka seseorang dalam keadaan lelah dan sebaliknya jika sistem aktivitas lebih kuat maka seseorang dalam keadaan segar untuk bekerja. Misalnya peristiwa seseorang dalam keadaan lelah, tiba-tiba kelelahan hilang karena terjadi peristiwa yang tidak terduga

sebelumnya atau terjadi tegangan emosi. Dalam keadaan ini, sistem penggerak tiba-tiba terangsang dan bisa menghadapi sistem penghambat. Kelelahan terjadi karena hambatan dari sistem penghambat, walaupun beban kerja tidak begitu berat (Suma'mur, 2014).

Kelelahan kronis demikian disebut dengan kelelahan klinis. Hal ini menyebabkan tingkat absentisme akan meningkat terutama mangkir kerja pada waktu jangka pendek disebabkan kebutuhan istirahat lebih banyak atau meningkatnya angka sakit. Kelelahan klinis terutama terjadi pada mereka yang mengalami konflik mental atau kesulitan-kesulitan psikologis. Sikap negatif terhadap kerja, perasaan terhadap atasan atau lingkungan kerja memungkinkan faktor penting dalam sebab ataupun akibat, semua dampak dari kelelahan diatas merupakan gejala dari stres kerja, jadi ada saling keterkaitan antara kelelahan kerja dengan dengan munculnya stres akibat kerja (Suma'mur, 2014).

2.5 Kerangka Teori



Sumber : (Kartika, 2011) dan (Saragih, 2008)

Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.6 Kerangka Konsep



Keterangan :

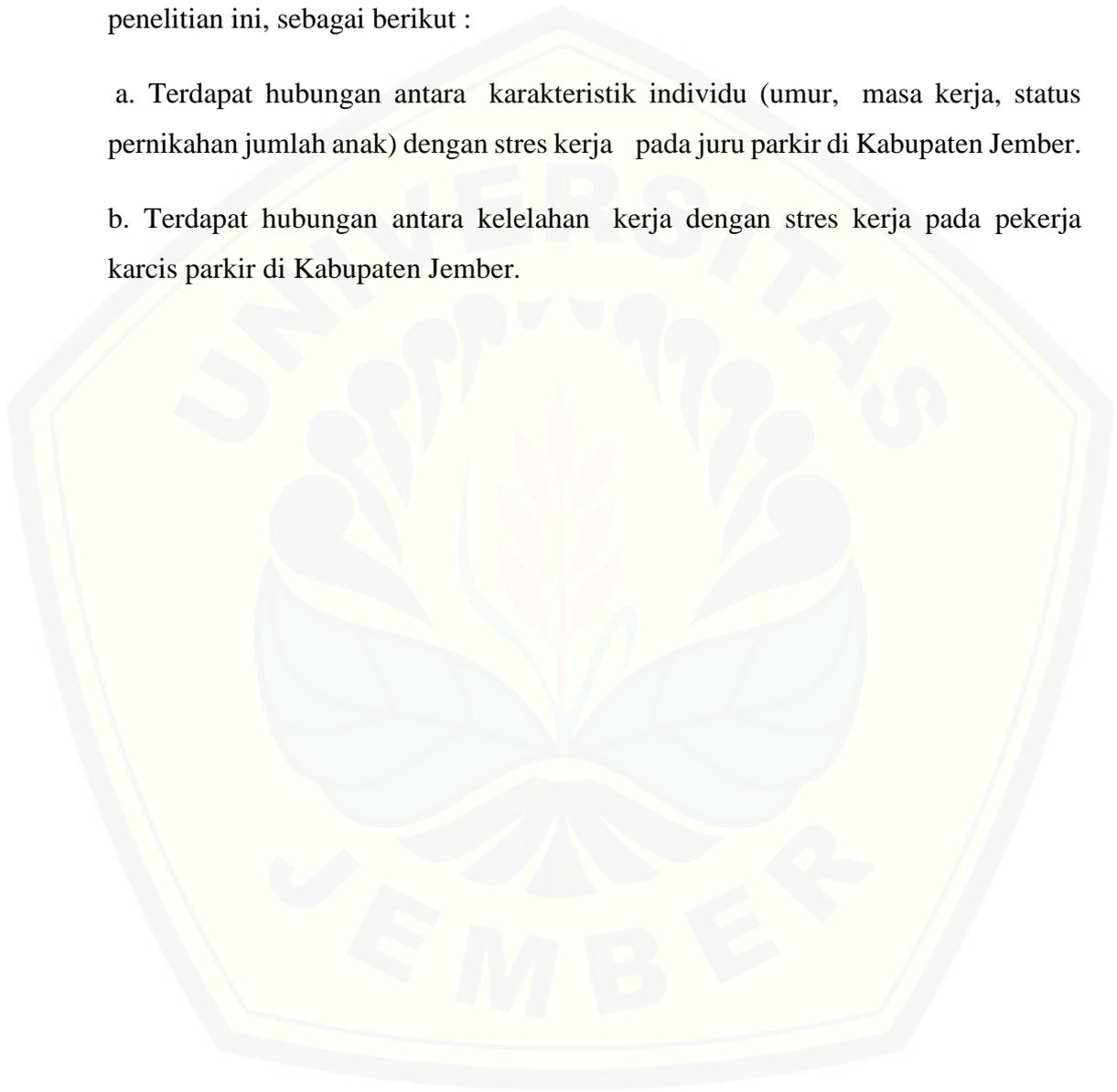
_____	: Diteliti
-----	: Tidak Diteliti

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berfungsi untuk menentukan ke arah pembuktian, artinya hipotesis ini merupakan pernyataan yang harus dibuktikan (Notoatmodjo, 2012). Berdasarkan kerangka konsep dan tujuan penelitian, maka rumusan hipotesis penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan antara karakteristik individu (umur, masa kerja, status pernikahan jumlah anak) dengan stres kerja pada juru parkir di Kabupaten Jember.
- b. Terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada pekerja karcis parkir di Kabupaten Jember.



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dengan pendekatan analitik observasional, yaitu penelitian yang menjelaskan adanya hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Notoatmodjo (2012), penelitian observasional adalah suatu penelitian yang dilakukan tanpa melakukan intervensi atau tindakan terhadap subjek penelitian (masyarakat), sehingga sering disebut non-eksperimen. Desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional, dimana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilakukan dalam satu waktu tertentu. Pada penelitian ini variabel bebas (independen) karakteristik individu dan kelelahan kerja, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah stress kerja dan akan diteliti dalam waktu yang bersamaan. Pada penelitian ini peneliti akan meneliti hubungan stress kerja dengan kelelahan kerja pada juru parkir di Kabupaten Jember Wilayah Kota yang terbagi atas 7 sektor.

3.2 Tempat dan waktu penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Jember wilayah kota yang terbagi atas 7 sektor

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai bulan Mei 2021.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu wilayah yang general yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:119). Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh juru parkir di Kabupaten Jember khususnya wilayah dalam kota yang berjumlah 162 pekerja yang terbagi atas 7 sektor.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:120). Pada penelitian ini dilakukan teknik sampling menggunakan probability sampling (simple random sampling) pada 162 orang untuk seluruh sector dengan taraf kesalahan yang digunakan dalam perhitungan ukuran sampel adalah 10%. Alasan peneliti hanya memilih shift 1 karena terkait dengan perijinan yang berlaku. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah juru parkir yang aktif pada seluruh bagian sector dalam lingkup wilayah kota Jember.

1. Adapun rumus untuk perhitungan sampel dari populasi adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016:124):

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$S = \frac{(1,96)^2 \cdot 162 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 (162 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$S = \frac{3,8461 \cdot 72 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,0025 \cdot 161 + 3,8461 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$S = \frac{155,5848}{0,4025 + 0,9604}$$

$$S = \frac{155,5848}{1,3629} \approx 113 \text{ responden}$$

Keterangan:

S = Besar Sampel

= Nilai distribusi normal baku (Tabel Z) pada derajat kemakmuran

$\alpha = 95\%$ yaitu sebesar 1,96

N = Besar populasi yaitu sebesar 162

P = Harga Proporsi terhadap populasi, karena tidak diketahui proporsinya maka P= 0,5

$Q = P$ (Harga Proporsi terhadap populasi, karena tidak diketahui proporsinya maka $P = 0,5$) $d =$ Taraf kesalahan sampling yang masih ditoleransi, yaitu $10\% = 0,1$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 113 juru parkir yang terdiri dari 16 juru parkir di setiap sektor.

3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu pengambilan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2012:82). Penelitian ini tidak memiliki karakteristik khusus dalam menentukan responden karena semua pekerja memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden. Selain itu, seluruh responden berada pada satu lokasi yang sama. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 162 orang juru parkir kemudian dari perhitungan didapatkan sampel sejumlah 113 orang juru parkir.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel yaitu suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:38).

a. Variabel terikat (dependent variable) Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stress kerja

b. Variabel bebas (independent variabel) Variabel bebas (independent variable) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel bebas (Sugiyono, 2015:39). Variabel bebas penelitian ini adalah faktor kelelahan kerja, karakteristik individu (umur, masa kerja, status pernikahan, jumlah anak).

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan. Definisi operasional ini penting dan diperlukan agar pengukuran variabel atau pengumpulan data (variabel) itu konsisten antara sumber data (responden) yang satu dengan responden yang lain (Notoatmodjo, 2012:112). Pemberian definisi operasional akan membantu peneliti dalam menentukan kesesuaian variabel yang diperlukan dalam penelitian ini. Definisi operasional dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Ukur	Kategori Pengukuran dan Penilaian	Skala Data
1	2	3	4	5
1. Karakteristik Individu				
a. Umur	Lama hidup seseorang terhitung sejak dilahirkan sampai dengan penelitian ini dilakukan	Angket	1. Umur \leq 24 tahun 2. Umur 25-40 tahun 3. Umur 41-65 tahun 4. Umur $>$ 65 tahun	Ordinal
			<i>Sumber : (WHO, 2013)</i>	
b. Masa Kerja	Lamanya responden bekerja menjadi juru	Angket	1. 1-5 tahun 2. 6-10 tahun 3. \geq 11 tahun	Ordinal

	parkir yang terhitung dari awal bekerja sampai penelitian ini dilakukan		(Nurmianto, 2008)	
c.	Status Pernikahan yang menunjukkan riwayat pernikahan petugas sesuai yang tercantum pada kartu identitas petugas	Keterangan Angket	1. Belum menikah 2. Menikah 3. Cerai	Nominal 1
d.	Jumlah Anak Jumlah yang dalam keadaan hidup sampai waktu pengumpulan data ini dilakukan	Kuesioner	1. < 3 2. > 3 (Anismasahun dan oladeni.2012)	Ordinal

2. Kelelahan Kerja	Tingkat kelelahan kerja yang dialami juru diukur menggunakan kuisisioner IFRC Jepang.	Pengukuran secara subjectif atau SSRT melalui kuisisioner yang diadopsi dari IFRC Jepang	<p>1. Tidak pernah : 1</p> <p>2. Kadang Kadang:2</p> <p>3. Sering :3</p> <p>4. Sangat Sering : 4</p> <p>Pengkategoriannya adalah:</p> <p>1.< 60 (Kelelahan ringan)</p> <p>2.> 60 (Kelelahan berat)</p> <p>(Research Committee On Industrial Fatigue, 1969)</p>	Ordinal
3. Stres Kerja	Tekanan ketegangan atau gangguan yang dialami responden saat bekerja 1 bulan terakhir.	Wawancara	<p>terdapat 3 pilihan jawaban yang mana terdiri dari :</p> <p>1. Tidak pernah : 0</p> <p>2. Jarang : 1</p> <p>3. Setiap hari : 2</p> <p>Pengkategoriannya adalah :</p> <p>1. Stres berat (jika $n \geq 91$)</p> <p>2. Stres sedang (jika $21 \geq n < 91$)</p>	Ordinal

3. Stres ringan

(jika $n \leq 20$)

(Kenyon, dalam

Hawari 2001)

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung melalui dokumen utama, yang diperoleh dari kuisisioner yang digunakan untuk penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, yaitu: karakteristik individu (umur, jenis kelamin, lama kerja, jumlah anak, status pernikahan), kelelahan kerja, dan stress kerja. Dan setiap responden diberikan lembar persetujuan yang disebut informed consent. Bungin (2020)

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk data yang telah dikumpulkan dari data primer (Bungin, 2010). Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah jumlah pekerja karcis parkir di kabupaten Jember wilayah dalam kota yang terbagi atas 7 sektor.

3.6 Tehnik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.6.1 Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang utama dalam penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2015). Menurut Nazir (2009) mengatakan kalau pengumpulan data yaitu sebuah proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Wawancara

Merupakan beertemunya dua orang berbeda yang saling bertukar informasi melalui diskusi dan tanya jawab, sehingga dapat menyatukan makna suatu topik tertentu(Sugiyono,2015). Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data tentang karkaterisitk individu, kelelahan kerja, dan stress kerja.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah alat pada watu peneliti menggunakan suatu metode atau teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2015) instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner karakteristik individu

Kuisioner ini dugunakan untuk mendapatkan data karakteristik individu. (umur,lama kerja,jenis kelamin,status pernikahan, dan jumlah anak).

b. Kuesioner SSRT (Subjective Self Rating Test)

Data kelelahan kerja dengan menggunakan metode pengukuran kelelahan kerja secara subjektif atau SSRT(Subjective Self Rating Test)yang diadopsi dari IFRC Jepang (Industrial Fatigue Research Commite of Japanese Assosiation Industrial Helath). Yang mencakup 30 gejala kelalahan kerja yang terbagi atas 3 kelompok yaitu pelemahan secara fisik, pelemahan motivasi, dan pelemahan kegiatan, penelitian kelelahan kerja ini dilakukan pada saat karyawan dalam proses bekerja yang bertujuan kelelahan yang dirasakan pekerja bisa langsung tercatat sebleum para karyawterbagi atas 3 kelompok yang dialami pekerja yaitu pelemahan secara fisik, pelemahan motivasi dan pelemahan kegiatan. Peneliti melakukan pengukuran kelelahan kerja pada saat karyawan melakukan pekerjaan yang tujuannya agar kelelahann yang dirasakan pekerja saat

bekerja langsung tercatat sebelum melakukan recovery. Kuesioner ini telah diuji validitas dan reabilitas dengan skor item minimum $r = 0,361$ oleh Permatasari (2016).

Kuesioner SSRT memiliki jawaban yang terbagi menjadi 4 kategori, yaitu Tidak pernah (TP) dengan diberi nilai 1, kadang-kadang (K) dengan diberi nilai 2, sering (S) dengan diberi nilai 3 dan sangat sering (SS) dengan diberi nilai 4. Penentuan kategori golongan kelelahan, jawaban tiap pertanyaan dijumlah kemudian disesuaikan dengan kategori tertentu. Kategori diberikan antara lain:

Nilai 60 = Kelelahan Berat

3.7 Teknik Penyajian Data dan Pengolahan Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan suatu kegiatan setelah dilakukan pengumpulan data dan peneliti selesai dalam menghimpun data dari lapangan. Pada penelitian kuantitatif ini pengolahan data dilakukan melalui proses memeriksa (editing), proses pemberian identitas (coding), dan tabulating atau proses pembeberan (bungin,2010).

a. Editing

Kegiatan yang dilakukan seorang peneliti setelah melakukan pengambilan data di lapangan. Kegiatan ini sangat penting karena kadangkala ada beberapa data yang belum masuk kriteria peneliti. Diantaranya ada yang kurang lengkap, ada yang terlewatkan, tumpang tindih, terlupakan dan berlebihan. Maka sebab itu, keadaan seperti di atas harus diperbaiki melalui perbaikan (Bungin,2010).

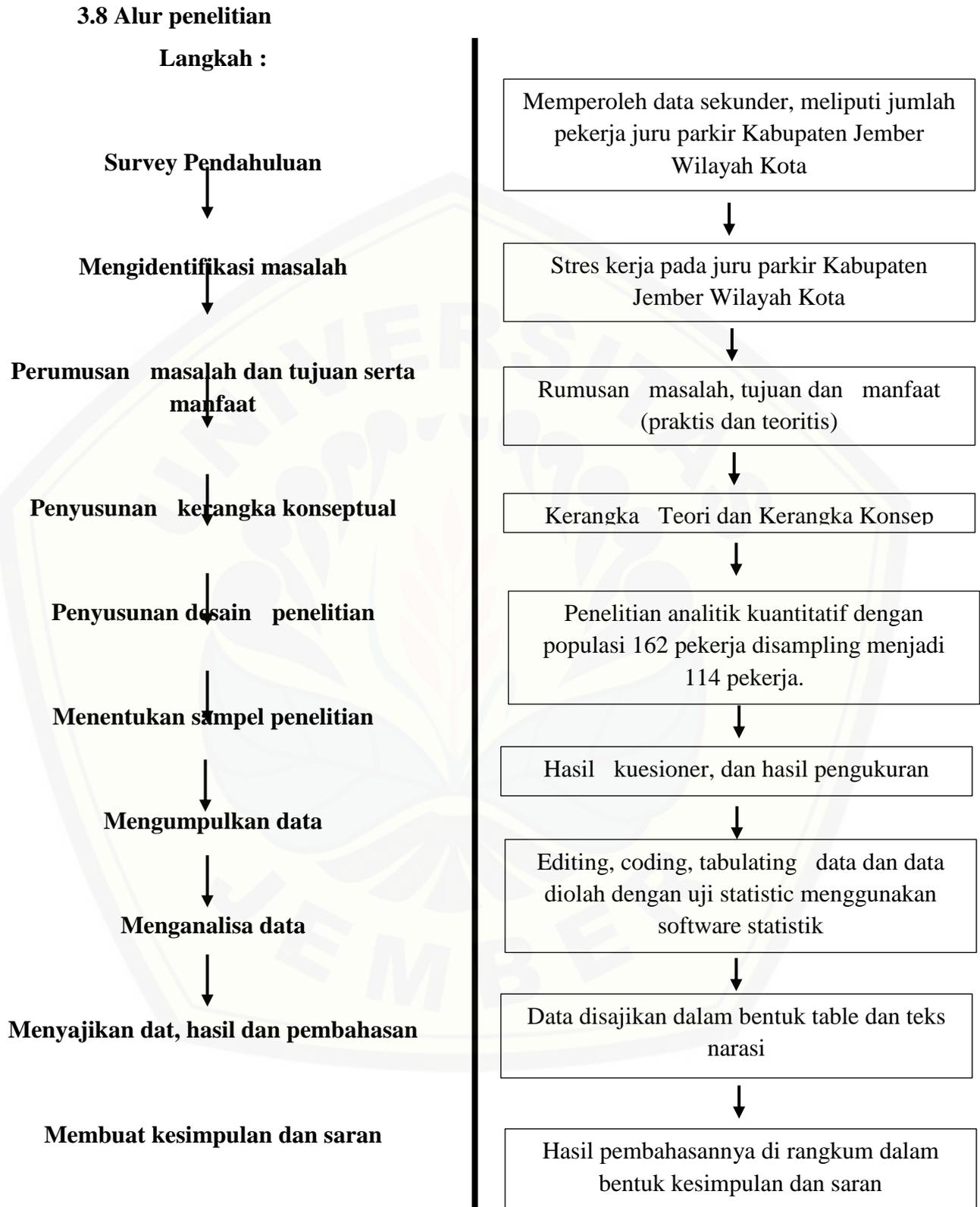
b. Coding adalah suatu kegiatan mengklasifikasikan data –data yang diperoleh dari editing, yang berarti data yang telah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki tanda dan arti khusus saat dianalisis dilakukan (Bungin, 2010).

c. Tabulating Tabulating adalah tahapan akhir dari teknik pengolahan data setelah proses editing dan coding. Tujuan dari tabulating adalah memasukkan data pada tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta perhitungannya (Bungin, 2010).

3.7.2 Analisis data

Menurut sugiyono (2015), analisis data merupakan kegiatan pengelompokan data berdasarkan variable dan jenis pada responden, dengan menyajikan variable yang diteliti dan melakukan perhitungan statistic untuk menjawab suatu hipotesis. Dengan menggunakan analisis univariat dan bivariate. Analisis univariate digunakan untuk mendeskripsikan setiap variable, yaitu tentang pengukuran karakteristik individu, Kelelahan kerja, dan stress kerja yang disajikan dalam bentuk data yang meliputi analisis prosentase.

Sedangkan Analisis Bivariat Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2012). Data yang diperoleh berdasarkan penelitian selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan dan memeriksa data-data tersebut untuk mengetahui kelengkapannya, selanjutnya data tersebut diolah secara komputerisasi. Pengolahan data untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu (umur, masa kerja, status pernikahan, jumlah anak), terhadap tingkat stres kerja menggunakan sebuah uji Spearman untuk jenis data ordinal dan uji Chi Square untuk jenis data nominal. Variabel yang masuk dalam uji Spearman meliputi umur, masa kerja, jumlah anak, sedangkan yang masuk dalam uji Chi Square adalah status pernikahan. Pengambilan keputusan didasarkan pada angka signifikansi yaitu: a) Dikatakan Signifikan apabila p (hasil uji) lebih kecil dari α (0,05). Artinya kedua variabel berhubungan, b) Dikatakan tidak Signifikan apabila p (hasil uji) lebih besar dari α (0,05). Artinya kedua variabel tidak berhubungan. Khusus untuk uji Chi Square apabila tidak memenuhi syarat dalam interpretasi hasilnya, maka menggunakan uji Fisher Exact



Gambar 3.1 Alur Penelitian

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Data dari jumlah sampel sebanyak 113 responden juru parkir di Kabupaten Jember yang diambil selama 15 hari pada tanggal 9 Juni – 23 Juni 2021. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan karakteristik responden yang meliputi umur, masa kerja, status pernikahan, dan jumlah anak sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi //Frekuensi Karakteristik Individu

Karakteristik Individu	Jumlah (n)	Persentase (%)
Umur		
≤ 24 tahun	0	0
25 – 40 tahun	68	61
41 – 65 tahun	45	39
Jumlah	113	100
Masa Kerja		
1-5 tahun	40	35
6-10 tahun	40	35
≥11 tahun	33	30
Jumlah	113	100
Status Pernikahan		
Belum Menikah	9	8
Menikah	102	90,2
Cerai	2	1,8
Jumlah	113	100
Jumlah Anak		
≤ 3	97	85,8
> 3	16	14,2
Jumlah	113	100

Umur adalah jumlah tahun dari responden yang dihitung mulai dari lahir sampai dilakukannya penelitian ini. Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa 113 sebagian besar responden dalam penelitian memiliki umur 25 – 40 tahun sebesar 68 responden dengan persentase 61 %. Masa kerja merupakan lamanya responden bekerja menjadi juru parkir yang dihitung dari mulai masuk kerja sampai penelitian ini dilakukan. Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memiliki masa kerja 1 – 5 tahun dengan 6 – 10 tahun memiliki jumlah sama besar sebanyak 40 responden dengan persentase 35 %. dan Status pernikahan merupakan keterangan yang menunjukkan riwayat pernikahan responden sesuai yang tercantum di dalam kartu tanda penduduk responden. Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian memiliki status pernikahan sudah menikah sebanyak 102 responden dengan persentase 90,2% Jumlah anak yang dimiliki responden yang dalam keadaan hidup sampai waktu pengumpulan data dilakukan. Berdasarkan tabel 4.1 mayoritas jumlah anak yang dimiliki responden berapa dalam kelompok < 3 sebanyak 97 responden dengan persentase 85,8 %.

4.1.2 Faktor Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh pekerja meliputi 3 kategori yaitu pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan pelemahan fisik yang dialami oleh responden ketika bertugas menjadi juru parkir. Distribusi frekuensi berdasarkan kelelahan kerja yang dialami responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi hasil pengukuran kelelahan kerja pada juru parkir Kabupaten Jember.

Kelelahan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kelelahan ringan	112	99
Kelelahan berat	1	1
Jumlah	113	100

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 112 responden mengalami kelelahan ringan dengan presentase 99 %.

4.1.3 Faktor Stres Kerja

Stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang dialami responden ketika bekerja yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat stres yang dialami responden dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi hasil pengukuran stres kerja juru parker Kabupaten Jember

Stres Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Berat	26	23
Stres Sedang	67	59,5
Stres Ringan	20	17,5
Jumlah	113	100

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stress sedang sebanyak 67 responden dengan presentase 59% dan stress ringan sebanyak 20 responden dengan persentase 31% , untuk responden yang mengalami stress berat ada 26 orang dengan persentase 23%.

4.1.4 Hubungan Karakteristik Responden dengan Stes Kerja

a. Hubungan umur dengan stres kerja

Data kategori umur pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan responden, didapatkan data rasio yang kemudian dikategorikan menjadi data ordinal. Penelitian ini memiliki tujuan khusus untuk menganalisis hubungan umur responden dengan stres kerja yang dialami para juru parkir Kabupaten Jember. Hubungan antara umur dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Uji Korelasi *Spearman* Umur Dengan Stres Kerja

Umur (Tahun)	Tingkat Stres Kerja						Total		Uji Statistik Spearman		
	Ringan		Sedang		Berat		N	%	r	P	Arah
	N	%	N	%	N	%					
25 – 40	20	17,6	48	42	0	0.0	68	100	0,677	0,0001	positif
41 - 65	0	0	19	16,8	26	23	45	100			
Total	20	17,6	67	58	26	7.3	113	100			

Berdasarkan tabel 4.5 hasil analisis menggunakan uji *spearman* didapatkan *p-value* sebesar 0,0001 atau kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara umur dan stres kerja. Arah hubungan pada tabel menunjukkan positif atau searah yang artinya semakin tua responden, maka tingkat stres kerja yang dialami responden akan tinggi.

4.1.5 Hubungan masa kerja dengan stres kerja

Data kategori masa kerja pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan responden, didapatkan data rasio yang kemudian dikategorikan menjadi data ordinal. Penelitian ini memiliki tujuan khusus untuk menganalisis hubungan masa kerja responden dengan stres kerja yang dialami para petugas juru parkir Kabupaten Jember. Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Tabulasi silang antara masa kerja dengan stres kerja petugas juru parkir Kabupaten Jember

Masa Kerja (Tahun)	Tingkat Stres Kerja						Total		Uji Statistik Spearman		
	Ringan		Sedang		Berat		N	%	r	P	Arah
	N	%	N	%	N	%					
1-5	8	7	32	28	0	0	40	100	0,493	0.0001	positif
6-10	12	10	22	19	6	5,3	40	100			
≥ 11	0	0	13	11,5	20	17,6	33	100			
Total	20	17	67	58,5	26	23	113	100			

Berdasarkan tabel 4.6 hasil analisis menggunakan uji *spearman* didapatkan *p-value* sebesar 0,0001 atau kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dan stres kerja. Arah hubungan pada tabel menunjukkan positif atau searah yang artinya semakin lama responden bekerja, maka tingkat stres kerja yang dialami responden akan tinggi.

4.1.6 Hubungan status pernikahan dengan stres kerja

Data status pernikahan pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan responden, penelitian ini memiliki tujuan khusus untuk menganalisis hubungan status pernikahan responden dengan stres kerja yang dialami para petugas juru parkir Kabupaten Jember.

Hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

Status pernikahan	Tingkat Stres Kerja						Total		Uji Statistik Spearman		
	Ringan		Sedang		Berat		N	%	r	P	Arah
	N	%	N	%	N	%					
Tidak menikah	8	7	1	0,8	0	0	9	100	0,466	0.0001	positif
Menikah	12	10,6	66	58,4	24	5,3	102	100			
Cerai	0	0	0	0	2	1,7	2	100			
Total	20	17,6	67	59,2	26	7	113	100			

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara status pernikahan dengan tingkat stres kerja memiliki nilai $<0,005$ dan H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dan stres kerja. Arah hubungan pada tabel menunjukkan positif atau searah.

4.1.7 Hubungan jumlah anak dengan stres kerja

Data jumlah anak pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan responden, penelitian ini memiliki tujuan khusus untuk menganalisis hubungan jumlah anak responden dengan stres kerja yang dialami petugas juru parkir Kabupaten Jember. Hubungan antara jumlah anak dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Tabulasi silang antara jumlah anak dengan stres kerja petugas juru parkir Kabupaten Jember.

Jumlah anak	Tingkat Stres Kerja						Total		Uji Statistik Spearman		
	Ringan		Sedang		Berat		N	%	r	P	Arah
	N	%	N	%	N	%					
<3	20		67		10		97	100	0,720	0.0001	positif
>3	0		0		16		16	100			
Total	20		67		26		113	100			

Hasil analisis menggunakan uji spearman didapatkan p-value 0,0001 atau $< \alpha$ 0,05, maka dapat dikatakan kedua variabel berhubungan. Kekuatan korelasi ditunjukkan dengan hasil (r) sebesar 0,720 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan arah hubungan positif.

4.1.8 Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja

Data kelelahan kerja pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan responden menggunakan kuesioner SSRT dari IFRC, penelitian ini memiliki tujuan khusus untuk menganalisis hubungan kelelahan kerja responden dengan stres kerja yang dialami para petugas juru parkir Kabupaten Jember. Hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Tabulasi silang antara kelelahan kerja dengan stres kerja juru parkir Kabupaten Jember

	Tingkat Stres Kerja	Total	Uji Statistik Spearman
--	---------------------	-------	------------------------

Kelelahan kerja	Ringan		Sedang		Berat		r	P	Arah		
	N	%	N	%	N	%					
Kelelahan ringan	20	17,6	67	59,2	25	22,1	112	100	0,143	0.185	positif
Kelelahan berat	0	0	0	0	1	0,8	1	100			
Total	20	17,6	67	59,2	26	22,9	113	100			

Hasil analisis menggunakan uji spearman didapatkan p-value 0,185 atau $> \alpha$ 0,05 maka dapat dikatakan kedua variabel tidak berhubungan. Kekuatan korelasi ditunjukkan dengan hasil (r) sebesar 0,143 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah dengan arah hubungan positif.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Faktor Karakteristik Individu

a. Umur

Umur adalah lama hidup seseorang terhitung sejak dilahirkan sampai dengan penelitian ini dilakukan. Hasil distribusi responden berdasarkan umur pada tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar juru parkir berada pada rentang umur 25-40 tahun. Umur berkaitan dengan kapasitas fisik seseorang sehingga semakin tua umur seseorang maka akan disertai penurunan dalam mengatasi kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan pada alat tubuh, sistem kardiovaskuler dan hormonal (Suma'mur, 2014).

Pertambahan umur merupakan salah satu bentuk dari semakin menuanya sel dan jaringan tubuh, bertambahnya umur setelah seseorang mencapai puncak kekuatan fisik pada umur 25 tahun akan diikuti dengan penurunan ketajaman pendengaran dan penglihatan, kemampuan mengingat sesuatu jangka pendek, kecepatan membedakan sesuatu dan

kemampuan membuat suatu keputusan. Melihat hal tersebut maka pemberian pekerjaan pada seseorang harus disertai dengan mempertimbangkan pengaruh umur (Tarwaka, 2014).

b. Masa Kerja

Hasil distribusi karakteristik masa kerja pada penelitian ini dibedakan menjadi 3 kategori yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun dan >10 tahun. Pada tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar masa kerja yang dimiliki oleh juru parkir 1-5 tahun sebanyak 40 responden. Sama dengan masa kerja 6 – 10 tahun juga terdapat 40 responden. Masa kerja sangat erat hubungannya dengan dengan pengalaman, adaptasi dan kebiasaan. Semakin lama seseorang bekerja di suatu tempat maka dengan sendirinya pengalaman bekerjanya semakin bertambah sehingga dapat lebih cepat memahami proses pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, selain itu juga adaptasi tubuh semakin baik karena tubuh sudah mengenali keadaan lingkungan kerjanya dengan baik (Elia et al., 2016). Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kebiasaan seseorang dalam bekerja dan dapat menimbulkan perilaku negatif seperti ceroboh, penurunan kewaspadaan dan menyepelkan pekerjaan. Masa kerja semakin lama juga dapat menyebabkan stres kerja karena berkaitan dalam timbulnya kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja (Munandar, 2001).

c. Status pernikahan

Hasil distribusi karakteristik status pernikahan pada penelitian ini dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu tidak menikah, sudah menikah, dan cerai. Pada tabel 4.3 terlihat bahwa sebagian besar status pernikahan yang dimiliki oleh juru parkir adalah sudah menikah dengan 102 responden (90,3%). Sudah menikah memiliki rentang angka tertinggi dapat disebabkan oleh usia yang sudah memasuki usia matang untuk menikah dan berdasarkan wawancara sebagian besar responden yang sudah bekerja dengan masa kerja lebih dari 3 tahun merasa cukup dengan penghasilan sebagai pekerja juru parkir dan merasa cukup mapan. Status pernikahan dapat berpengaruh terhadap tingkat stres seseorang, seseorang yang berstatus

menikah biasanya memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang tidak menikah. Hal ini berkaitan dengan dukungan dalam karir dari pasangan maka stres yang dialaminya akan cenderung berkurang (Fink, 2010).

d. Jumlah anak

Hasil distribusi jumlah anak pada penelitian ini dibedakan menjadi 2 kategori yaitu, <3 dan >3. Pada tabel 4.4 terlihat bahwa sebagian besar para juru parkir memiliki anak <3 sebanyak 87 responden (77 %). Kehadiran anak dalam sebuah pernikahan dianggap sebagai penyatu hubungan antara suami dan istri, akan tetapi di lain pihak kehadiran anak dalam sebuah pernikahan dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan pernikahan. Menurunnya kepuasan pernikahan ini sebagai dampak adanya transisi menjadi pasangan orang tua sehingga dapat menimbulkan perasaan stres. Hal ini seringkali terjadi setelah kelahiran anak pertama (Shute, 2009).

4.2.2 Faktor Kelelahan Kerja

Hasil distribusi kelelahan kerja pada penelitian ini dibedakan menjadi 2 kategori yaitu, kelelahan ringan dan kelelahan berat. Pada tabel 4.6 terlihat bahwa sebagian besar para juru parkir mengalami kelelahan ringan sebanyak responden 112 (%). Menurut Wignjosoebroto (dalam Hariyati, 2011) pembagian waktu kerja juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kelelahan pekerja, ketika pekerja tidak dapat memanfaatkan waktu istirahatnya dengan baik sudah dapat dipastikan kelelahan akan terjadi saat mereka berjaga. Menurut Suma'mur (2014) kelelahan menunjukkan kondisi yang berbedabeda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan sangat berbahaya tentunya jika terjadi saat juru parkir sedang bekerja, apabila setiap individu tidak memiliki manajemen diri yang baik.

4.2.3 Hubungan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja

Karakteristik individu didapatkan dari wawancara dengan responden saat penelitian dilakukan dengan kuesioner yang dibuat menyesuaikan dengan tujuan penelitian. Karakteristik individu yang masuk dalam penelitian ini meliputi umur, masa kerja, status pernikahan dan jumlah anak. Penelitian dilakukan pada juru parkir yang bekerja pada wilayah kota Kabupaten Jember dan terdiri dari 113 sampel yang diteliti. Tingkat stres kerja diukur menggunakan Kuesioner baku *Life Event Scale* penentuan nilai tersebut berdasarkan tingkat frekuensi responden mengalami gejala yang ada di pertanyaan dalam hitungan perminggu. Kuesioner ini menghasilkan 3 tingkatan stres yang dapat terlihat dari total jawaban yang disampaikan responden, 3 tingkatan tersebut yaitu stres ringan, stres sedang dan stres berat.

a. Umur dengan Stres kerja

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan uji Spearman untuk umur dengan tingkat stres responden didapatkan hasil bahwa $p\text{-value} < \alpha 0,05$ yaitu 0,0001 sehingga dapat disimpulkan jika umur memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja pada penjaga juru parkir. Arah dari hasil uji ini adalah positif yang berarti semakin tua seseorang akan semakin tinggi tingkat stres yang dialami. Hasil ini didapat dari 113 responden, pada kelompok umur 25-40 tahun memiliki tingkat stres sedang dan sebanyak 26 responden mengalami stress berat. Umur berhubungan dengan tingkat kedewasaan, secara teknis maupun psikologis semakin bertambah umur seseorang maka akan meningkat kedewasaannya, kematangan jiwanya dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian pada juru parkir Kabupaten Jember ini tidak sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2013), semakin bertambah umur akan membuat seseorang memiliki kemampuan membuat keputusan lebih baik, semakin bijaksana, berfikir rasional dan mudah mengendalikan emosinya, lebih toleran dan terbuka dengan pandangan orang lain. Pekerja yang lebih tua dan yang berpengalaman memiliki stres kerja yang ringan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galuh (2015) yang berjudul Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang Tahun 2015.

Didapatkan p-value 0,016 dengan hasil pengambilan keputusan untuk uji adalah p value < (0,05) Umur merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja.

Pekerja dengan umur lebih tua memiliki pengalaman yang tidak dimiliki umur yang lebih muda. Pengalaman ini sangat berguna dalam menangani stresor di dalam pekerjaan. Sebagian penelitian tentang umur dengan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan karena pekerja dengan umur lebih tua memiliki kesehatan mental yang lebih baik dibanding pekerja dengan usia lebih muda. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2010) yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada bagian produksi industri meubel. Penelitian tersebut menghasilkan p-value 0,705 dengan hasil pengambilan keputusan untuk uji p value < 0,05 yang berarti variabel umur tidak memiliki hubungan, dalam penelitian tersebut penyebab tidak adanya hubungan antara umur dengan stres diakibatkan oleh perusahaan yang membedakan jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, sehingga masa kerja dan beban yang didapat antar pekerja berbeda. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, dengan jenis pekerjaan dan beban kerja yang sama. Yaitu jika semakin tua seseorang maka semakin berkurang juga tingkat stres yang dialami. Sesuai dengan arah uji spearman menunjukkan negatif yang berarti semakin tua seseorang akan memiliki tingkat stres semakin berkurang. Mayoritas juru parkir berumur 25-40 yang masuk dalam kategori menuju umur tua, sehingga para pekerja di penjaga palang pintu memiliki stres yang sedang.

b. Masa kerja dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan uji Spearman untuk masa kerja dengan tingkat stres responden didapatkan hasil bahwa p-value < α 0,05 yaitu 0,001 sehingga dapat disimpulkan jika masa kerja memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja pada juru parkir. Arah dari hasil uji ini adalah positif yang berarti semakin banyak masa kerja responden, maka tingkat stres kerja yang dialami responden akan semakin besar. Hasil ini didapat dari 113 responden, pada kelompok masa kerja 6-10 tahun memiliki tingkat stres tertinggi sebanyak 40 responden (57,1%).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galuh (2015) yang berjudul Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang Tahun 2015, didapatkan p-value sebesar 0,01 dengan hasil pengambilan keputusan untuk uji adalah p value $<0,05$ Masa kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap munculnya stres kerja. Seorang pekerja yang memiliki masa kerja lama lebih cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik daripada pekerja yang memiliki masa kerja pendek dalam hal pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja lebih lama lebih banyak.

Penelitian pada juru parkir Kabupaten Jember sesuai dengan teori yang sudah ada, teori yang sudah ada menjelaskan bahwa semakin bertambah masa kerja seseorang, maka akan semakin tinggi tingkat stres yang dialami orang tersebut, seperti penelitian yang dilakukan oleh sarwono (2006), yang menghasilkan pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 18 tahun memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang masih muda yang disebabkan penguasaan diri dan tingkat kejenuhan dalam bekerja.

Hasil penelitian pada juru parkir menunjukkan bahwa masa kerja mempunyai hubungan dengan tingkat stres petugas juru parkir, juru parkir dengan masa kerja lebih mempunyai kecenderungan untuk mengalami stres. Hal ini dapat disebabkan karena belum terbiasa menjadi juru parkir dengan menaruh rasa tanggung jawab besar menjaga keamanan kendaraan konsumen dan menjaga lalu lintas dan lingkungan tempat kerja sehingga masih butuh waktu untuk menyesuaikan dengan situasi yang ada. Pengaruh lingkungan cukup kuat, seperti penelitian yang dilakukan oleh Melindasari (2015), tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan stres pekerja. Penelitian tersebut menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja dan stres pekerja.

c. Status Pernikahan dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan uji spearman untuk mengetahui hubungan antara status pernikahan dengan tingkat stres didapatkan hasil bahwa $p\text{-value} < \alpha$ 0,05 yaitu 0,0001 sehingga dapat disimpulkan jika status pernikahan memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja pada juru parkir. Hasil ini didapat dari 113 responden, pada kelompok status sudah menikah memiliki tingkat stres tertinggi sebanyak 62 responden.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Olatunjiet,al (2014) yang dilakukan terhadap pekerja kesehatan, menghasilkan suatu hasil bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja. Pekerja yang berstatus sudah menikah lebih cenderung mengalami tingkat stres rendah dari pada yang belum menikah. Hal tersebut berhubungan dengan dukungan emosional dari pasangan yang tidak didapatkan dari pekerja yang belum menikah.

Sejalan juga menurut Fink (2010), status pernikahan dapat berpengaruh pada tingkat stres seseorang seseorang yang sudah menikah memiliki tingkat stres lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan apabila pekerja mendapat dukungan dalam karir dari pasangan maka stres kerja yang dialaminya akan cenderung berkurang. Berdasarkan wawancara yang didapatkan dari responden, banyak responden dengan status pernikahan menikah lebih memilih untuk tetap tinggal di Jember karena lebih dekat dengan keluarga, daripada mengambil kesempatan mengembangkan karir di luar kota tetapi jauh dengan keluarga. Banyak diantara mereka yang juga memilih dipindahkan tugas dari yang awalnya diluar Jember untuk kembali ke Jember dengan alasan stres jauh dari keluarga dan ingin dekat dengan keluarga.

Hasil tersebut menunjukkan jika status pernikahan menikah memiliki hubungan yang erat dengan stres kerja. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karima (2014) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di perusahaan. Hal tersebut disebabkan rata-rata pekerja yang mengalami stres pada yang sudah menikah maupun tidak menikah dikarenakan faktor jam pekerjaan yang sama

tingginya, hal tersebut membuat keduanya memiliki tingkat stres yang serupa dan memiliki hubungan pernikahan yang tidak baik dengan pasangannya.

Hasil penelitian pada juru parkir menunjukkan jika lebih banyak pekerja yang sudah menikah daripada yang tidak menikah. Melihat dari tabel 4.11, terlihat jika tingkat stres yang dialami responden pada kelompok responden menikah terbanyak berada pada tingkat stres sedang, sedangkan pada tidak menikah terbanyak berada pada tingkat stres berat. Melihat hasil tersebut dapat dikatakan jika penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, yang berarti responden dengan status pernikahan menikah memiliki tingkat stres lebih sedikit daripada yang tidak menikah.

d. Jumlah Anak dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan uji Spearman untuk jumlah anak dengan tingkat stres didapatkan hasil bahwa $p\text{-value} > \alpha 0,05$ yaitu 0,0001 sehingga dapat disimpulkan jika jumlah anak memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja pada juru parkir. Hasil penelitian pada juru parkir ini tidak sesuai dengan yang dilakukan oleh Karina (2014) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT X tahun 2014, dalam penelitian tersebut menghasilkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jumlah anak dengan tingkat stres yang dialami pekerja.

4.2.4 Hubungan Kelelahan dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan uji Spearman untuk kelelahan dengan stres yang dialami responden didapatkan hasil bahwa $p\text{-value} > \alpha (0,05)$ yaitu 0,185 sehingga dapat disimpulkan jika kelelahan tidak memiliki hubungan dengan stres kerja pada petugas juru parkir. Hasil ini didapat dari 113 responden, pada kelompok tingkat kelelahan berat memiliki stres tertinggi sebanyak 25 responden.

Hasil penelitian pada juru parkir ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahdianto et al. (2012) yang berjudul hubungan antara stres kerja dengan tingkat kelelahan

kerja pada pekerja lapangan bagian produksi PT J Resources Bolaang Mongondow, penelitian tersebut menghasilkan p-value 0,383 menggunakan uji chi square. Penelitian tersebut tidak berhubungan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor pengaturan organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Jhohana (2010) yang berjudul hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta.

Penelitian tersebut membuktikan jika terdapat hubungan antara kelelahan dengan stres kerja dengan p-value 0,000 atau $<0,01$ menggunakan uji Kendall's Tau. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Windayananti (2010) tentang hubungan kelelahan kerja dengan stres kerja pada pekerja di perusahaan Wreksa Rahayu, pada penelitian tersebut membuktikan jika kelelahan memiliki hubungan yang sangat erat dengan stres kerja. Penelitian ini tidak terdapat hubungan antara kelelahan dengan tingkat stres yang dialami pekerja, hal tersebut dapat diakibatkan oleh manajemen organisasi yang baik dan lingkungan yang nyaman. Selain menjaga keamanan kendaraan konsumen dan mengatur lalu lintas area lokasi kerja, juru parkir juga diberi tugas untuk membersihkan lingkungan disekitar area parkir, pada uji statistik tidak ditemukan adanya hubungan dengan stres kerja, hal tersebut juga dapat disebabkan hampir semua juru parkir memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerjanya.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penellian pada juru parkir Kabupaten Jember diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Karakteristik individu yang diperoleh dari hasil penelitian, sebagian besar responden berumur 25-40 tahun, memiliki masa kerja 1-5 tahun dan 6-10 tahun, memiliki status pernikahan sudah menikah, dan memiliki jumlah anak < 3
- b. Kelelahan kerja yang diukur menggunakan kuesioner Subjective Self Rating Test (SSRT), menunjukkan sebagian besar responden pada pengukuran kelelahan kerja memiliki tingkat kelelahan sedang.
- c. Stres kerja yang diukur menggunakan kuesioner *Life Event Scale*, menunjukkan sebagian besar responden pada pengukuran stres kerja memiliki tingkat stres berat.
- d. Hasil dari uji statistik ditemukan terdapat hubungan antara umur, masa kerja dan status pernikahan dengan stres kerja dengan arah hubungan positif.
- e. Setelah dilakukan uji hubungan antara kelelahan kerja dengan tingkat stres kerja yang dialami oleh responden, tidak ditemukan adanya hubungan antara keduanya, pada kenyataannya sebagian besar responden mengalami kelelahan ringan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Instansi Terkait / Dinas Perhubungan

- a. Melakukan pengawasan terhadap juru parkir, karena masih banyak juru parkir yang teledor atas tugasnya menjadi juru parkir dan memberikan teguran terhadap jruu parkir apabila melakukan tugasnya tidak maksimal.
- b. Memaksimalkan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas juru parkir

c. Melakukan pengukuran stres secara berkala saat juru parkir bekerja, karena menurut hasil wawancara dengan pekerja tidak pernah ada hal tersebut. Padahal hal tersebut sangat perlu dilakukan untuk mengetahui kenyamanan juru parkir selama bekerja.

5.2.2 Bagi Petugas Juru Parkir

a. Mengatur jam istirahat dengan baik dikarenakan hal tersebut sangat penting untuk menjaga stamina dan kebugaran saat bertugas.

b. Melakukan tindakan positif dan konstruktif dalam mengatasi sumber stres, misalnya tidak dengan merokok berlebihan dan segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain seperti faktor organisasional dan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi stres pada juru parkir.

b. Mengkombinasikan antara alat ukur subjektif dengan objektif ketika melakukan pengukuran, agar hasil yang didapatkan lebih valid.

c. Memperluas area cakupan penelitian atau meneliti juru parkir tidak resmi, agar dapat mendapatkan gambaran stres kerja secara lebih umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2014. Kedokteran Okupasi. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Anismasahun, & Oladeni. 2012. Effects of Length of Marriage and Number of Children on Marital Satisfaction Among Baptist Couples in Lagos State, Nigeria. *International Journal of Current Research*, 4, 163-171.
- Bungin, B. 2010. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Prenada Media.
- Fink, G. 2010. Stress Consequences: Mental, Neuropsychological, and Socioeconomic. United Kingdom: Elsevier.
- Fitri, A. M. 2013. Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stress Kerja Pada Karyawan Bank. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 2.No.1. Universitas Diponegoro.
- Galuh, D.A. 2015. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Linting Manual Dipt. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. Skripsi. Surakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Jhohana, K.W. 2010. Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Jamsostek. (2010). Membangun Kepercayaan Dengan Keterbukaan; Laporan Tahunan 2010. Jakarta

- Kartika, W. 2011. Pengaruh Intensitas Kebisingan Terhadap Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di Bagian Workshop Pt. Jagat Baja Prima Utama Cikarang Bekasi. Skripsi. Fakultas Kedokteran, Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.
- Lendombela, Ditya. (2017). Hubungan Stres kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang rawat Inap RSUD GMIM Klooran Amurang. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Munandar, A. S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Nazir, M. 2009. Metode Penelitian. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- NIOSH. 1999a. Stress At Work. What Can Be Done About Job Stress? .[Online]. Stress FINAL (cdc.gov). (Di akses 28 Desember 2020).
- Notoatmodjo, S. 2010. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2011. Kesehatan Masyarakat: Ilmu dan Seni. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2012. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2010. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nugroho, D. W. 2009. Pengaruh Intensitas Kebisingan Terhadap Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja di PT. Antam Tbk. Ubpe Pongkor, Bogor, Jawa Barat. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Permatasari, O.A.2016. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja pada Kolektor Gerbang TOL Cicilitan PT. Jasa Marga Cabang Cawang Tomang Cengkareng Tahun 2016. Skripsi. Jakarta : UIN
- Qalbi N. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III R. W. Mongisidi Manado Tahun 2016. Skripsi. Manado: Fakultas Kesehatan

- Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.<http://medkesfkm.unsra.t.ac.id/wp.../2016/11/JURNALNurul-Qalbhi.pdf>. (diakses 25 Desember 2020)
- Russeng, S. 2009. Status Gizi dan Kelelahan Kerja (Kajian pada Pengemudi Bus Malam di Sulawesi Selatan dan Barat). Disertasi. Makassar: Progam Studi Ilmu Kedokteran Universitas Hassanudin.
- S Russeng, S. 2011. Kelelahan Kerja Dan Kecelakaan Lalu Lintas. yogyakarta: Ombak.
- S Russeng, S. & Wahyuni, A. 2014. Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Unit Produksi Paving Block CV. Sumber Galian Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Saragih, H. 2008. Pengaruh Karakteristik Organisasional dan Individual Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Porsea. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Setyawati, L. 2011. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Book
- Silastuti, A. 2006. Hubungan antara kelelahan dengan produktivitas tenaga kerja di bagian penjahitan pt bengawan solo garment indonesia.Skripsi. Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Suma'mur. 1993. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta. CV Haji Masagung. Suma'mur.1996. Hygene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: CV Gunung Agung, Suma'mur. 2014, Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes), CV Sagung Seto, Jakarta.
- Suma'mur. 2014. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES). Jakarta: CV Sagung Seto 111

- Suwandi, Asri W.A., Kawatu, Paul. A.T., Akili, Rahayu H., (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Tarwaka, 2013, Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja, Surakarta, Harapan Press Solo.
- Tarwaka. 2014. Ergonomi Industri – Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press Solo.
- Umyati. 2010. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Penjahit Sektor Usaha Informal Di Wilayah Ketapang Cipondoh Tangerang Tahun 2010. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

LAMPIRAN

Lampiran A.Pernyataan Persetujuan (Informed Consent)

PERNYATAAN PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Umur :

Bersedia menjadi informan dan sukarela untuk ikut serta dalam penelitian yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DAN STRESS KERJA PADA JURU PARKIR KABUPATEN JEMBER “. Yang dilakukan Rosa Anandia Firdaus,. Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Bahwa penelitian ini tidak akan memberikan dampak dan resiko apapun. Dengan penjelasan diatas saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal yang belum dimengerti dan mendapatkan jawaban yang jelas serta kerhasiaan jawaban yang saya berikan dijamin sepenuhnya oleh peneliti. Demikian pernyataan dibuat agar digunakan dengan semestinya.

Jember, 2021

Responden,

Lampiran B. Kuesioner Penelitian

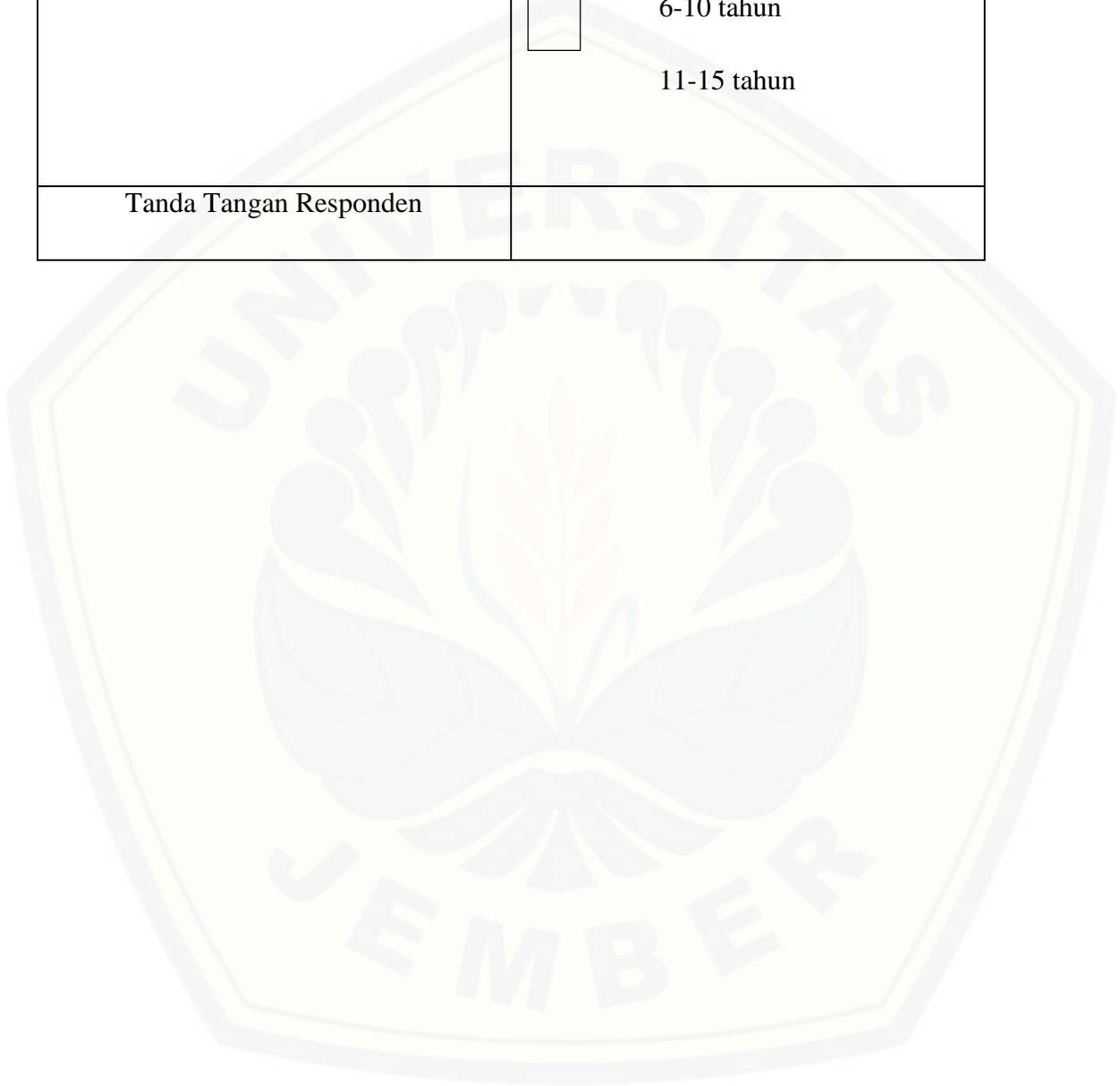
KUESIONER WAWANCARA

Isilah sesuai dengan identitas anda

Keterangan Pengumpul Data	
Nama Pengumpul Data	
Tanggal Pengumpul Data	

Profil Responden	
Nama Responden	
Tanggal Lahir(hari,Bulan,Tahun)	
Umur RespondenTahun Keterangan :
Status Pernikahan	<input type="checkbox"/> Tidak menikah <input type="checkbox"/> Sudah menikah
Jumlah Anak	<input type="checkbox"/> orang <input type="checkbox"/>

Masa kerja	<input type="checkbox"/> 1-5 tahun <input type="checkbox"/> Keterangan : <input type="checkbox"/> 6-10 tahun <input type="checkbox"/> 11-15 tahun
Tanda Tangan Responden	



Lampiran C. Lembar Kuesioner Stres Kerja

KUISIONER STRES KERJA

Petunjuk :

1. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia
2. Di bawah ini adalah gejala atau keadaan yang dialami responden dalam sebulan terakhir

No.	Daftar Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Setiap Hari
1.	Jantung berdebar			
2.	Gemetar			
3.	Menggertakkan gigi pada saat tidur			
4.	Tidak bisa tidur			
5.	Rentan terkena penyakit			
6.	Sakit perut			
7.	Sakit kepala			
8.	Sakit kepala sebelah (migrain)			
9.	Merasa lelah terus-terusan			

10.	Sembelit			
11.	Maag			
12.	Percaya diri menurun			
13.	Hilang nafsu makan			
14.	Keringat berlebihan			
15.	Telapak kaki berkering			
16.	Lesu			
17.	Lupa			
18.	Merasa jengkel			
19.	Merasa ingin bunuh diri			
20.	Pesimis			
21.	Merasa kurang diperdulikan			
22.	Murung			
23.	Sakit di bagian pinggang			
24.	Nyeri otot			
25.	Sensitif/mudah tersinggung			
26.	Bersikap curiga berlebihan			
27.	Rambut rontok			

28.	Perut mulas/rasa panas dalam perut			
29.	Penurunan berat badan			
30.	Penyakit kulit (alergi,eksimatau jerawat)			
31.	Mengonsumsi minuman berenergi			
32.	Diare			
33.	Gugup			
34.	Putus asa			
35.	Mudah kaget			
36.	Meningkatnya nafsu makan			
37.	Cepat frustrasi			
38.	Menggigit kuku			
39.	Kurang motivasi			
40.	Peningkatan konsumsi kafein (kopi/teh)			
41.	Merokok dalam jumlah yang lebih banyak dari biasa			
42.	Merasa bingung			

43.	Tidur yang berlebihan			
44.	Menggunakan obat tidur			
45.	Merasa lelah ketika bangun tidur			
46.	Merasa kewalahan dengan pekerjaan			
47.	Mengedipkan mata secara berlebihan			
48.	Melamun			
49.	Merasa panik			

Lampiran D.Lembar Kuesioner Kelelahan Kerja

LEMBAR KUESIONER KELELAHAN KERJA

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan cara memberi skor (1,2,3,4) pada salah satu pilihan jawaban yang anda rasakan selama 1 minggu terakhir.

Sebelum melakukan pengisian pahami terlebih dahulu rentang skor yang ada di bawah ini :

- a.Sangat sering(SS)= Gejala berat sekali (terjadi keluhan > 5x seminggu)
- b. Sering(S)= Gejala berat (terjadi keluhan 3-5x seminggu)
- c. Kadang(K)= Gejala sedang (terjadi keluhan 1-2x seminggu)
- d. Tidak pernah(TP)= Tidak ada gejala dalam seminggu

SS=Sangat Sering Skor 4

S=Sering Skor 3

K=Kadang Skor 2

TP = Tidak pernah Skor 1

Nomor Responden :

Nama Responden :

Tanggal Pemeriksaan

No	Pertanyaan	SS (4)	S (3)	K (2)	TP (1)
	Pelemahan Kegiatan				
1	Berat di bagian kepala				
2	Lelah pada seluruh badan				
3	Kaki terasa berat				

4	Menguap				
5	Pikiran terasa kacau				
	Merasa mengantuk				
	Merasakan ada beban pada mata				
	Merasa kaku atau canggung dalam bergerak				
	Sempoyongan ketika berdiri				
	Perasaan ingin berbaring				
	Pelemahan Motivasi				
	Merasa susah berfikir				
	Merasa malas berbicara				
	Menjadi gugup				
	Tidak bisa konsentrasi				
	Tidak bisa memusatkan perhatian pada sesuatu				
	Kecenderungan untuk lupa				
	Merasa kurang percaya diri				
	Merasa cemas terhadap sesuatu				
	Merasa tidak mengontrol sikap				
	Merasa tidak dapat tekun dalam pekerjaan				

	Kelelahan Fisik				
	Merasa sakit kepala				
	Merasa kaku dibagian bahu				
	Merasa nyeri dipunggung				
	Merasa tertekan/sesak				
	Merasa haus				
	Terasa sesak				
	Merasa pening				
	Kelopak mata terasa kejang				
	Anggota badan gemetar/tremor				
	Merasa kurang sehat				
	TOTAL				

Lampiran E.Lembar Rekapitan Jawaban

Nama Responden	
Tanggal Lahir(hari,Bulan,Tahun)	
Umur Responden	
Status Pernikahan	
Jumlah anak	1.
Masa Kerja	
Shift Kerja	
Upah/Gaji	

Lampiran A. Hasil Analisis Data

A. Analisis Univariat

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 40 tahun	68	60,2	60,2	60,2
41 - 65 tahun	45	39,8	39,8	100,0
Total	113	100,0	100,0	

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	40	35,4	35,4	35,4
6 - 10 tahun	40	35,4	35,4	70,8
> 11 tahun	33	29,2	29,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

status pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	9	8,0	8,0	8,0
Menikah	102	90,3	90,3	98,2
Cerai	2	1,8	1,8	100,0
Total	113	100,0	100,0	

jumlah anak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .00	10	8,8	8,8	8,8
1.00	29	25,7	25,7	34,5
2.00	41	36,3	36,3	70,8
3.00	17	15,0	15,0	85,8
4.00	11	9,7	9,7	95,6
5.00	4	3,5	3,5	99,1
8.00	1	,9	,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Kelelahan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kelelahan ringan	112	99	99	60,2
Kelelahan berat	1	1	1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

B. Analisis Bivariat

1. Umur dan Stres Kerja

Crosstab

Count

		umur		Total
		25 - 40 tahun	41 - 65 tahun	
Stres Kerja	Stres ringan	20	0	20
	Stres sedang	48	19	67
	Stres berat	0	26	26
Total		68	45	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	56.199 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	72,032	2	.000
Linear-by-Linear Association	50,472	1	.000
N of Valid Cases	113		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.96.

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	,671	,037	9,542	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	,677	,040	9,681	.000 ^c
N of Valid Cases		113			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

2. Masa Kerja dan Stres Kerja

Crosstab

Count

		masa kerja			Total
		< 5 tahun	6 - 10 tahun	> 11 tahun	
Stres Kerja	Stres ringan	8	12	0	20
	Stres sedang	32	22	13	67
	Stres berat	0	6	20	26
Total		40	40	33	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	45.193 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	53,461	4	,000
Linear-by-Linear Association	27,197	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.84.

Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval Pearson's R	,493	,057	5,966	.000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	,493	,064	5,963	.000 ^c
N of Valid Cases	113			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

3. Status pernikahan dan stress kerja

Crosstab

Count

S		status pernikahan			Total
		Belum menikah	Menikah	Cerai	
Stres Kerja	Stres ringan	8	12	0	20
	Stres sedang	1	66	0	67
	Stres berat	0	24	2	26
Total		9	102	2	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.603 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	31,156	4	,000
Linear-by-Linear Association	24,960	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 5 cells (55.6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .35.

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	,472	,070	5,642	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	,466	,071	5,552	.000 ^c
N of Valid Cases		113			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

4. Jumlah anak dan Stress Kerja

Crosstab

Count

		jumlah anak							Total
		.00	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	8.00	
Stres Kerja	Stres ringan	8	4	8	0	0	0	0	20
	Stres sedang	2	25	33	7	0	0	0	67
	Stres berat	0	0	0	10	11	4	1	26
Total		10	29	41	17	11	4	1	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	116.882 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	118,926	12	,000

Linear-by-Linear Association	58,919	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 12 cells (57.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.

Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval Pearson's R	,725	,040	11,100	.000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	,720	,055	10,917	.000 ^c
N of Valid Cases	113			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

5. Kelelahan kerja dan stress kerja

Crosstab

Count

		Kelelahan Kerja		Total
		kelelahan ringan	kelelahan berat	
Stres Kerja	Stres ringan	20	0	20
	Stres sedang	67	0	67
	Stres berat	25	1	26
Total		112	1	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	3.376 ^a	2	,185
Likelihood Ratio	2,969	2	,227
Linear-by-Linear Association	2,218	1	,136
N of Valid Cases	113		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	,141	,070	1,498	.137 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	,143	,071	1,525	.130 ^c
N of Valid Cases		113			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.



Wawancara bersama responden daerah sektor 1



Wawancara bersama juru parkir sektor 2



Wawancara bersama juru parkir sektor 3



Wawancara bersama juru parkir sektor 4



KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK)
FAKULTAS KEDOKTERAN GIGI UNIVERSITAS JEMBER
(THE ETHICAL COMMITTEE OF MEDICAL RESEARCH
FACULTY OF DENTISTRY UNIVERSITAS JEMBER)

ETHIC COMMITTEE APPROVAL

No.1250/UN25.8/KEPK/DL/2021

Title of research protocol : " The Relationship Between Work Fatigue and Work Stress on Parking Ticket Officers In Jember Regency"
Document Approved : Research Protocol
Principal investigator : Rosa Anandia Firdaus
Member of research : -
Responsible Physician : Rosa Anandia Firdaus
Date of approval : Juni 2021-Selesai
Place of research : Kabupaten Jember

The Research Ethic Committee Faculty of Dentistry Universitas Jember States That the above protocol meets the ethical principle outlined and therefore can be carried out.

Jember, June 22th 2021

Chairperson of Research Ethics Committee
Faculty of Dentistry Universitas Jember



Prof. Dr. Irga L. D. Ayu Ratna Dewanti, M.Si.