PENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PENGEMUDI BUS DENGAN MENGGUNAKAN *JOB AFFECTIVE WELLBEING SCALE* (JAWS)

Naomi Srie Kusumastutie[1], Syafek Jamhari[2]
[1] Program Studi Manajemen Keselamatan Transportasi Jalan, Politeknik Keselamatan
[2] Program Studi Manajemen Keselamatan Transportasi Jalan, Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Jl Semeru No. 3 Kota Tegal

Abstrak

Stres pada pengemudi angkutan umum dipengaruhi oleh kondisi kerja yang berimplikasi pada kepuasan kerja. Stres kerja ini akan dapat menjadi faktor risiko bagi keselamatan mengemudi pada pengemudi bus. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pengemudi bus. Alat ukur yang digunakan adalah *Job-related Affective Wellbeing Scale* (JAWS). Sebelum digunakan JAWS melalui proses penerjemahan terlebih dahulu. Reliabilitas JAWS hasil terjemahan sebesar 0,89. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian ini menunjukkan kecenderungan kepuasan kerja yang tinggi (56,1%). Selain itu juga ditemukan tidak ada hubungan antara umur dan kepuasan kerja, namun ada hubungan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja, walaupun koefisien korelasinya relatif lemah yaitu 0,334. Hasil analisa data juga menunjukkan tidak adanya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan dan pendapatan bulanan. Namun demikian, terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaian, yaitu pengemudi bus dengan status kepegawaian sebagai pegawai tetap memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pegawai kontrak.

Kata kunci: Job-related Affective Wellbeing Scale (JAWS), kepuasan kerja,pengemudi bus

PENDAHULUAN

Seperti yang telah kita ketahui bahwa kecelakaan lalu lintas dominan disebabkan oleh perilaku pengguna jalan. Dalam kaitannya dengan kecelakaan yang melibatkan angkutan umum, dalam pembahasan penelitian ini adalah bus, maka faktor pengemudi bus menjadi suatu hal yang perlu dikaji secara intens dalam upaya untuk dapat meningkatkan keselamatan berlalu lintas.

Perilaku berisiko pada pengemudi bus telah banyak dikaitkan dengan stres kerja (Taylor & Dorn, 2006; Yamada dkk, 2008; Shamoa-Nir & Kkoslowsky, 2010; Ge dkk, 2014). Stres saat mengemudi sering kali termanifestasi pada perilaku mengemudi agresif, yaitu menyalip dengan cara zig-zag, menerobos lampu merah, maupun membuntuti kendaraan di depannya dengan jarak yang terlalu dekat (Shinar, 2007). Perilaku mengemudi agresif inilah yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan lalu lintas.

LANDASAN TEORI

Tse, dkk (2006) menggambarkan bahwa terdapat tiga macam stresor kerja pada pengemudi bus, yaitu lingkungan fisik, pola kerja, dan kondisi perusahaan. Dengan demikian penelitian ini bermaksud untuk meneliti tingkat kepuasan kerja yang secara langsung berkaitan dengan tiga macam stresor kerja pada pengemudi bus tersebut.

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada pengemudi bus, penelitian ini menggunakan *Job-related Affective Wellbeing Scale* (JAWS). *Job-related Affective Wellbeing Scale* (JAWS) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur reaksi emosional seorang terhadap pekerjaannya (http://www.shell.ca.usf.edu-psperspector/scales/jawspage.html). Dalam penelitian ini skala ini digunakan untuk mengukur penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. JAWS terdiri dari dua versi, yaitu versi 30 soal dan versi 20 soal. Penelitian ini menggunakan JAWS versi 20 soal. JAWS sudah tersedia dalam berbagai versi bahasa, diantaranya Jerman, Portugis, Roma, dan Spanyol. JAWS versi bahasa Indonesia tidak ditemukan, sehingga diperlukan proses penerjemahannya.

Pada skala ini subjek penelitian akan diberi pertanyaan seberapa sering mereka mengalami setiap emosi terhadap pekerjaannya selama 30 hari terakhir (http://www.shell.ca.usf.edu-psperspector/scales/jawspage.html). Emosi yang dimaksud berupa emosi positif maupun emosi negatif. Pilihan respon untuk setiap pernyataan adalah tidak pernah, jarang, kadang, sering atau sangat sering. Skala skor yang digunakan adalah 1 sampai dengan 5.

Dalam JAWS terdapat tiga cara skoring sebagai berikut (http://www.shell.ca.usf.edu-psperspector/scales/jawspage.html):

a. Pemberian skor secara keseluruhan. Jika menggunakan cara ini maka emosi negatif akan diskor terbalik.

b. Pemberian skor sesuai dengan jenis emosi. Jika menggunakan cara ini maka emosi negatif akan dikelompokkan tersendiri, demikian juga emosi positif. Cara pemberian skor tanpa harus membalik skor pada emosi negatif.

c. Pemberian skor dengan mengelompokkan pernyataan menjadi empat kelompok, yaitu HPHA (*High pleasurable-High arousal*), HPLA (*High plesurable-Low arousal*), LPHA (*Low pleasurable-High arousal*), dan LPLA (*Low pleasurable-Low arousal*).

Dalam penelitian ini cara skoring yang digunakan adalah cara skoring yang pertama, yaitu dengan membalik skoring pernyataan yang berisi emosi negatif.

Selain untuk menerjemahkan JAWS dan mengukur tingkat kepuasan kerja pada pengemudi bus, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui korelasi antara umur dan kepuasan kerja serta korelasi pengalaman kerja dan kepuasan kerja pada pengemudi bus. Penelitian ini juga ingin mengetahui perbedaan kepuasan kerja pada pengemudi bus berdasarkan status pernikahan, status kepegawaian, dan pendapatan bulanan. Diharapkan dengan penelitian ini dapat diperoleh alat ukur kepuasan kerja dan gambaran mengenai kepuasan kerja pada pengemudi bus.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kota Tegal, yaitu di Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan (PKTJ) yang beralamat di Jalan Semeru No 3 Kota Tegal.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pengemudi bus yang menjadi siswa diklat pengemudi profesional di Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan (PKTJ) sebanyak 114 orang.

3. Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *Job-related Affective Wellbeing Scale* (JAWS) yang sebelumnya telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia. JAWS yang digunakan adalah JAWS versi 20 soal. Dalam penelitian ini cara skoring yang digunakan adalah cara skoring yang pertama, yaitu dengan membalik skoring pernyataan yang berisi emosi negatif. Skoring dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Skoring JAWS

Respon	Skoring	
	Emosi Positif (Favorable)	Emosi Negatif (Unfavorable)
Tidak Pernah	1	5
Jarang	2	4
Kadang	3	3
Sering	4	2
Sangat Sering	5	1

Teknik analisa yang digunakan adalah analisa dekriptif kuantitatif, korelasi, dan uji beda dengan menggunakan software SPSS.Dengan demikian akan didapatkan gambaran yang menyeluruh mengenai kepuasan kerja pengemudi bus dengan menggunakan JAWS.

PEMBAHASAN

1. Penerjemahan JAWS

Sebelum digunakan, JAWS diterjemahkan dari bahasa aslinya, yaitu Bahasa Inggris menjadi Bahasa Indonesia terlebih dahulu. Penerjemahan JAWS dilakukan oleh dua orang penerjemah. Kedua penerjemah ini dinilai memiliki kompetensi yang sesuai dikarenakan latar belakang pendidikan Bahasa Inggris yang dimilikinya dan pengalaman kerja sebagai dosen mata kuliah Bahasa Inggris di PKTJ. Kedua penerjemah bekerja secara terpisah untuk menghindari intervensi satu sama lain. Hasil penerjemahan oleh dua orang penerjemah dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Terjemahan JAWS oleh Penerjemah 1 dan Penerjemah 2

No	Jenis Emosi	Pernyataan Asli	Penerjemah 1	Penerjemah 2
1.	Positif	My job made me feel at ease	Pekerjaan saya membuat saya merasa nyaman	Pekerjaan saya membuat saya merasa tentram
2.	Negatif	My job made me feel angry	Pekerjaan saya membuat saya merasa marah	Pekerjaan saya membuat saya merasa marah
3.	Negatif	My job made me feel anxious	Pekerjaan saya membuat saya merasa gelisah	Pekerjaan saya membuat saya merasa ketakutan
4.	Negatif	My job made me feel bored	Pekerjaan saya membuat saya merasa bosan	Pekerjaan saya membuat saya merasa bosan

5.	Positif	My job made me feel calm	Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang	Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang
6.	Positif	My job made me feel content	Pekerjaan saya membuat saya merasa pasrah	Pekerjaan saya membuat saya merasa cukup puas
7.	Negatif	My job made me feel depressed	Pekerjaan saya membuat saya merasa tertekan	Pekerjaan saya membuat saya merasa depresi
8.	Negatif	My job made me feel disgusted	Pekerjaan saya membuat saya merasa muak	Pekerjaan saya membuat saya merasa jijik
9.	Negatif	My job made me feel discouraged	Pekerjaan saya membuat saya merasa kecil hati	Pekerjaan saya membuat saya merasa kecil hati
10.	Positif	My job made me feel energetic	Pekerjaan saya membuat saya merasa energik	Pekerjaan saya membuat saya merasa energik
11.	Positif	My job made me feel excited	Pekerjaan saya membuat saya merasa semangat	Pekerjaan saya membuat saya merasa tertarik
12.	Positif	My job made me feel ecstatic	Pekerjaan saya membuat saya merasa kecanduan	Pekerjaan saya membuat saya merasa luar biasa bahagia
13.	Positif	My job made me feel enthusiastic	Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias	Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias
14.	Negatif	My job made me feel frightened	Pekerjaan saya membuat saya merasa takut	Pekerjaan saya membuat saya merasa takut
15.	Negatif	My job made me feel furious	Pekerjaan saya membuat saya merasa geram	Pekerjaan saya membuat saya merasa geram
16.	Negatif	My job made me feel gloomy	Pekerjaan saya membuat saya merasa muram	Pekerjaan saya membuat saya merasa muram
17.	Negatif	My job made me feel fatigued	Pekerjaan saya membuat saya merasa lelah	Pekerjaan saya membuat saya merasa penat
18.	Positif	My job made me feel inspired	Pekerjaan saya membuat saya merasa terinspirasi	Pekerjaan saya membuat saya merasa terinspirasi
19.	Positif	My job made me feel satisfied	Pekerjaan saya membuat saya merasa puas	Pekerjaan saya membuat saya merasa memuaskan
20.	Positif	My job made me feel relaxed	Pekerjaan saya membuat saya merasa rileks	Pekerjaan saya membuat saya merasa santai

Setelah didapatkan terjemahan dari masing-masing penerjemah, maka selanjutnya kedua terjemahan tersebut dibandingkan sebagaimana disampaikan

pada Tabel 2 di atas. Berdasarkan kedua terjemahan tersebut, ditemukan adanya perbedaan terjemahan yaitu pada soal nomor 1, 3, 6, 7, 8, 11, 12, 17, dan 20. Perbedaan ini mengacu pada pilihan kata yang digunakan walaupun sebenarnya memiliki arti yang sama dan dapat digunakan secara bergantian. Sepertihalnya pada soal nomor 7 untuk kata "*depressed*" penerjemah 1 menerjemahkannya menjadi "tertekan", sedangkan penerjemah 2 menerjemahkannya menjadi "depresi"; soal nomor 17 untuk kata "*fatigue*" penerjemah 1 menerjemahkannya menjadi "lelah", sedangkan penerjemah 2 menerjemahkannya menjadi "penat", dan soal nomor 20 untuk kata "*relaxed*" penerjemah 1 menerjemahkannya menjadi "rileks", sedangkan penerjemah 2 menerjemahkannya menjadi "santai". Namun demikian terdapat juga terjemahan yang bisa jadi berbeda penggunaannya dalam Bahasa Indonesia, misalnya pada soal nomor 1 untuk kata "*at ease*" penerjemah 1 menerjemahkannya menjadi "nyaman", sedangkan penerjemah 2 menerjemahkannya menjadi "tenteram". Dalam penggunaan Bahasa Indonesia kata nyaman biasa digunakan untuk lingkup yang lebih sempit daripada tenteram, misalnya nyaman menggambarkan suasana hati atau fisik pada saat tertentu sedangkan tenteram menggambarkan kualitas kehidupan secara keseluruhan.

Agar didapatkan kesepakatan atas kedua terjemahan tersebut, maka kedua penerjemah yang semula bekerja terpisah berdiskusi untuk dapat merumuskan terjemahan akhir yang akan digunakan dalam pengambilan data. Hasil akhir penerjemahan JAWS dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.JAWS Versi Terjemahan Akhir

No	Jenis emosi	Pernyataan
1.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa nyaman
2.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa marah
3.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa cemas
4.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa bosan
5.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang
6.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa tenteram
7.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa tertekan
8.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa muak
9.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa kecil hati
10.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa penuh semangat
11.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa bergairah
12.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa sangat gembira
13.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias
14.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa ketakutan
15.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa geram
16.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa murung
17.	Negatif	Pekerjaan saya membuat saya merasa lelah
18.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa terinspirasi
19.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa puas
20.	Positif	Pekerjaan saya membuat saya merasa santai

Pada terjemahan akhir sebagaimana disajikan Tabel 3 di atas, kedua penerjemah bersepakat untuk memilih salah satu dari hasil terjemahan awal, misalnya nomor 1 untuk kata "*at ease*" diterjemahkan menjadi "nyaman, nomor 7 untuk kata "*depressed*" diterjemahkan menjadi "tertekan", nomor 8 kata "*disgusted*" diterjemahkan menjadi "muak", dan seterusnya. Selain itu juga ada terjemahan baru yang disepakati yang berbeda dari terjemahan awal, misalnya nomor 3 untuk kata "*anxious*" diterjemahkan menjadi "cemas", nomor 6 untuk kata "*content*" diterjemahkan menjadi "tenteram", nomor 11 untuk kata "*excited*" diterjemahkan menjadi "bergairah", dan seterusnya. Kedua penerjemah juga bersepakat untuk mengubah terjemahan yang sudah sama di terjemahan awal, yaitu pada nomor 10 untuk kata "*energic*" diterjemahkan menjadi "penuh semangat" dan nomor 16 untuk kata "*gloomy*" diterjemahkan menjadi "murung". Kesepakatan ini dibuat dengan mempertimbangkan kesesuaiannya dengan konteks kalimat ini digunakan, yaitu pada pengukuran kepuasan kerja.

Sebelum terjemahan JAWS versi akhir tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka perlu dilakukan pengukuran reliabilitas terlebih dahulu. Dikarenakan subjek penelitian ini terbatas, maka digunakan pengukuran reliabilitas menggunakan uji coba terpakai, yaitu pengukuran reliabilitas dilakukan pada subjek penelitian.

Pengukuran reliabilitas dilakukan kepada item soal secara keseluruhan maupun dengan mengelompokkannya berdasarkan jenis emosi. Hasil perhitungan reliabilitas JAWS hasil terjemahan dapat dilihat pada Tabel 4.

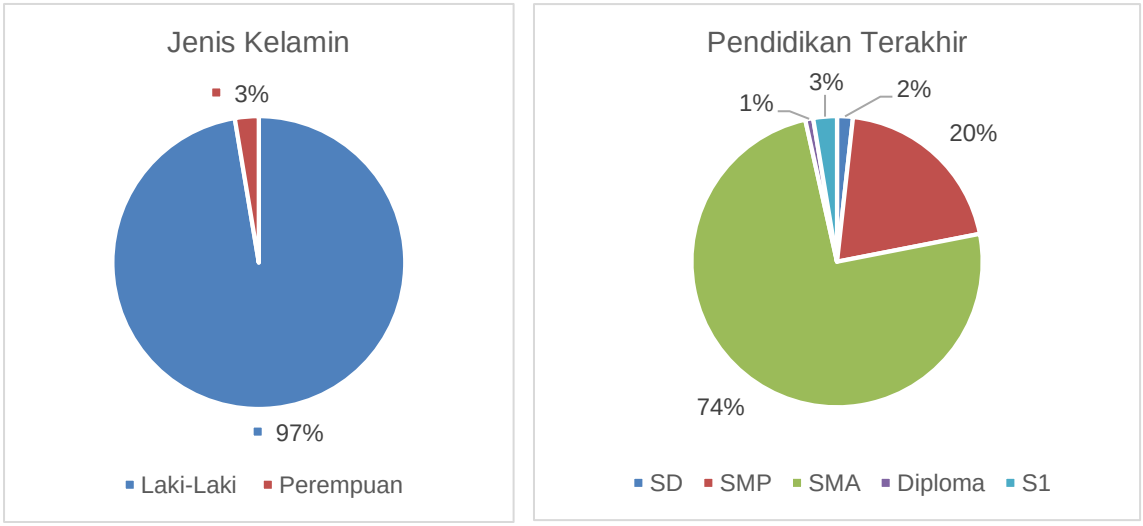
Tabel 4. Reliabilitas JAWS Hasil Penerjemahan

	Jumlah Soal	Reliabilitas
Keseluruhan	20	0,89
Emosi Negatif	10	0,86
Emosi Positif	10	0,88

Berdasarkan hasil pengukuran reliabilitas sebagaimana pada Tabel 4 tersebut di atas, maka JAWS hasil terjemahan ini dapat digunakan untuk pengumpulan data.

2. Profil Subjek penelitian

JAWS versi terjemahan kemudian diberikan kepada 114 subjek penelitian yang berprofesi sebagai pengemudi bus yang sedang mengikuti diklat di Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan (PKTJ). Mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki, yaitu 111 orang. Dari tingkat pendidikannya mayoritas subjek penelitian berpendidikan SMA, yaitu 85 orang dan pendidikan terakhir terbanyak kedua adalah SMP, yaitu 23 orang. Pendidikan terakhir tertinggi adalah S1 yaitu sebanyak 3 orang dan pendidikan terendah adalah SD yaitu sebanyak 2 orang. Profil subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir digambarkan pada Gambar 1.



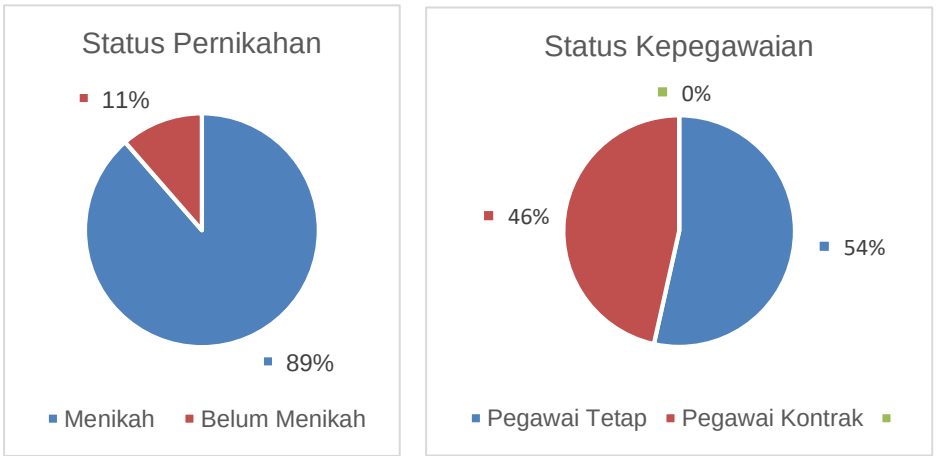
Gambar 1. Profil Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

Dari segi usia, mayoritas subjek penelitian berusia pada kisaran 38-40 tahun, yaitu sebanyak 39 orang. Untuk pengalaman kerja subjek penelitian sebagai pengemudi bus mayoritas selama kisaran 5-10 tahun, yaitu sebanyak 44 orang. Profil subjek penelitian dilihat dari usia dan pengalaman kerjanya digambarkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Profil Subjek Penelitian Berdasarkan Umur dan Pengalaman Kerja

	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Umur	23 tahun	45 tahun	35,4 tahun
Pengalaman Kerja	1 tahun	23 tahun	7,4 tahun

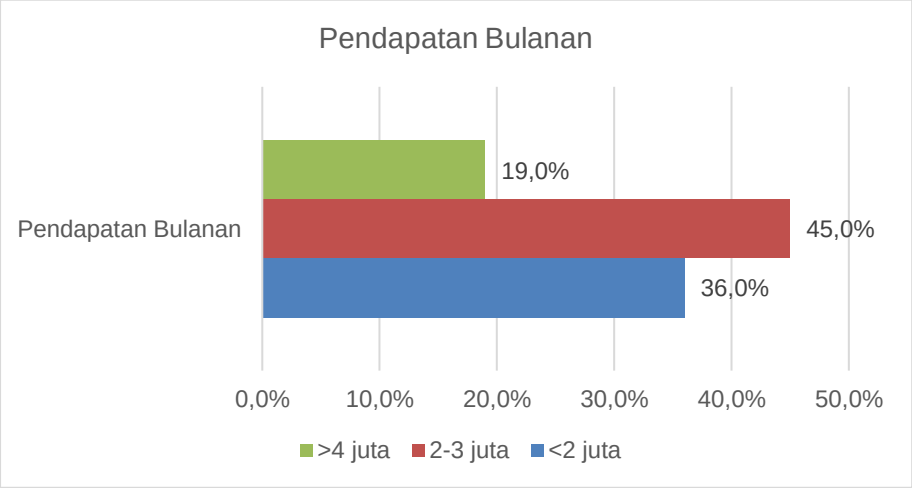
Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa subjek penelitian paling muda berusia 23 tahun, paling tua berusia 45 tahun, dan rata-rata usia subjek penelitian adalah 35,2 tahun. Pengalaman kerja subjek penelitian sebagai pengemudi bus minimal kurang dari satu tahun, maksimal 23 tahun, dan rata-rata 7,4 tahun. Untuk selanjutnya profil subjek penelitian dilihat dari status pernikahan dan status kepegawaiannya dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Profil Subjek penelitian Berdasarkan Status Pernikahan dan Status Kepegawaian

Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa mayoritas subjek penelitian telah menikah dan memiliki status kepegawaian sebagai pegawai tetap, yaitu masing-masing

sebesar 89% (101 orang) dan 54% (61 orang). Selanjutnya profil subjek penelitian dilihat dari pendapatannya dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Profil Subjek penelitian Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Berdasar Gambar 3 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki pendapatan bulanan sebesar 2-3 juta rupiah (45% atau 51 orang), lalu disusul pendapatan bulanan sebesar lebih dari 4 juta rupiah (36% atau 22 orang) dan pendapatan bulanan sebesar kurang dari 2 juta rupiah (19% atau orang).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada pengemudi bus pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala JAWS versi terjemahan Bahasa Indonesia. Penelitian ini bertujuan selain untuk mendapatkan JAWS versi Bahasa Indonesia, juga untuk mendapatkan gambaran mengenai kepuasan kerja pada pengemudi bus. Gambaran kepuasan kerja ini diperoleh melalui analisa data dengan kategorisasi skor JAWS, uji korelasi, dan uji beda. Hasil kategorisasi skor JAWS yang didapat oleh subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 6. Kategorisasi Skor JAWS

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	x< 47	2	1,8%
Sedang	47≤x≤73	48	42,1%
Tinggi	x>73	64	56,1%

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian berada pada kategori tinggi sebanyak 64 orang (56,1%) kemudian disusul kategori sedang sebanyak 48 orang (42,1%), dan kategori rendah sebanyak 2 orang (1,8%). Dari sini dapat diketahui bahwa subjek penelitian cenderung memiliki penilaian yang positif terhadap pekerjaan mereka sebagai pengemudi bus, atau dalam hal ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Selanjutnya dilakukan pengujian korelasi antara umur dan kepuasan kerja maupun pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Gambaran mengenai nilai minimal, maksimal, rata-rata, SD, dan hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Kepuasan Kerja, Umur, dan Pengalaman Kerja

		Umur	Pengalaman Kerja	Kepuasan Kerja
Minimal		23	1	40
Maksimal		45	23	98
Rata-rata		35,4	7,4	73,7
SD		5,2	4,7	12,06
Uji Normalitas	Z	1,550	0,993	1,272
	Sig.	0,016	0,278	0,79

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji KS pada Tabel 6 di atas, diketahui bahwa kepuasan kerja dan pengalaman kerja mengikuti distribusi normal (p>0,05; H0 diterima), namun tidak demikian dengan umur (p<0,05; H0 ditolak). Dengan demikian uji korelasi untuk pengalaman kerja dan kepuasan kerja menggunakan statistik parametrik sedangkan uji korelasi umur dan kepuasan kerjamenggunakan statistik nonparametrik. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

	Korelasi	Sig.	Ket.
Umur dan Kepuasan Kerja	0,053	0,424	H0 diterima
Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja	0,334	0,000	H0 ditolak

Hasil analisis korelasi pada Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara umur dan kepuasan kerja sebesar 0,053 dengan nilai signifikansi sebesar 0,424. Dikarenakan nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dan kepuasan kerja. Selain itu juga diperoleh koefisien korelasi antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,334 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi yang didapat kurang dari 0,05 maka H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja kepuasan kerja. Koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, dan sebaliknya. Dalam penelitian ini juga dilihat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan dan kepegawaian sebagaimana disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Beda Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pernikahan dan Kepegawaian

		N	Rata-rata	Nilai t	Sig.	Ket.
Status Pernikahan	Menikah	101	74,3	1,513	0,133	H0 diterima
	Belum Menikah	13	69,0			
Status Kepegawaian	Peg. Tetap	61	76,5	2,756	0,007	H0 ditolak
	Peg. Kontrak	53	70,4			

Tabel 9 di atas menunjukkan hasil uji beda dengan menggunakan statistic parametric (uji t), dikarenakan data kedua kelompok subjek pada setiap kategori mengikuti distribusi normal, yaitu ketika nilai signifikansi pada uji Kormogorov Smirnov menunjukkan lebih besar dari 0,05 (H0 diterima). Hasil pengolahan data

menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan (p>0,05 sehingga H0 diterima) dan terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaian (p<0,05 sehingga H0 ditolak). Lebih lanjut dapat dilihat bahwa pegawai tetap memiliki nilai rata-rata lebih tinggi daripada pegawai kontrak, yaitu 76,5 untuk pegawai tetap dan 70,4 untuk pegawai kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tetap lebih tinggi daripada pegawai kontrak. Lebih lanjut dilakukan juga pengujian untuk melihat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan sebagaimana hasilnya yang ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Beda Kepuasan Kerja Berdasarkan Pendapatan Bulanan

		N	F	Sig.	Ket.
Pendapatan Bulanan	<2 juta	41	0,019	0,981	H0 diterima
	2-3 juta	51			
	>4 juta	22			

Setiap kelompok subjek pada pengujian ini berdistribusi normal, dengan demikian uji yang digunakan untuk melihat ada tidaknya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan adalah statistik parametrik (one way anova). Berdasarkan hasil analisa data sebagaimana pada Tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan (p>0,05 sehingga H0 diterima).

4. Pembahasan

Sebagaimana telah dipaparkan di atas, penelitian ini telah berhasil menerjemahkan *Job-related Affective Wellbeing Scale* (JAWS) ke dalam Bahasa Indonesia. Reliabilitas yang dihasilkan sangat memuaskan, yaitu 0,89 secara keseluruhan, 0,88 untuk emosi positif dan 0,086 untuk emosi negatif. Studi lebih lanjut diperlukan untuk dapat memastikan proses adaptasi skala ini bagi subjek penelitian berbahasa Indonesia. Studi lanjutan ini dapat dilakukan dengan kembali melakukan proses penerjemahan dengan mempertimbangkan aspek budaya dan mengujicobakan skala hasil adaptasi kepada subjek penelitian yang lebih luas. Pengujian statistik yang lebih detail juga diperlukan, misalnya dengan analisis faktor, sehingga yang dihasilkan adalah skala hasil adaptasi bukan hanya sekedar skala hasil terjemahan.

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki skor JAWS pada kategori tinggi (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pengemudi bus yang menjadi subjek penelitian cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Wawancara yang dilakukan Kusumastutie (2016) pada beberapa pengemudi bus dari perusahaan yang sama juga menunjukkan adanya kecenderungan kebanggaan pengemudi bus terhadap profesi yang dimiliki saat ini. Kebanggaan ini agaknya dipengaruhi oleh karena mereka membandingkan kondisi mereka dengan profesi yang sama pada perusahaan lain. Kondisi kerja yang penuh kekeluargaan maupun penghargaan terhadap prestasi yang diberikan oleh perusahaan diakui sebagai hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

Temuan penelitian ini juga dikonfirmasi dengan temuan adanya korelasi antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,334

serta adanya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaian, yang menunjukkan bahwa pegawai tetap cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pengalaman kerja di sini dimaksudkan sebagai pengalaman kerja yang bersangkutan sejak pertama kali berprofesi sebagai pengemudi bus. Ada kemungkinan bahwa seseorang telah berpindah perusahaan beberapa kali sebelum menjadi pengemudi pada perusahaan terakhir. Dengan demikian yang bersangkutan memiliki pengalaman bekerja pada perusahaan yang menerapkan manajemen yang berbeda. Sebagai tambahan informasi, subjek penelitian ini adalah pengemudi bus yang berasal dari perusahaan angkutan ternama di Indonesia.

Pengalaman kerja disini juga sekaligus dapat menunjukkan masa kerja di perusahaan tempat yang bersangkutan bekerja sekarang. Pengalaman kerja yang lebih tinggi juga menunjukkan masa kerja yang lebih lama. Dengan demikian berkonsekuensi dengan status kepegawaian seseorang, yaitu kemungkinan yang bersangkutan telah diangkat sebagai pegawai tetap.

Subjek penelitian dengan status kepegawaian sebagai pegawai tetap memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada yang berstatus sebagai pegawai kontrak. Hal ini dapat dipengaruhi adanya perbedaan hak yang diterima sebagai pegawai berdasarkan status tersebut, yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Selain itu, dengan masa kerja yang lebih lama maka seseorang akan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan maupun lingkungan pertemanan dalam pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi bus sebagaimana yang disampaikan oleh Kusumastutie (2016).

Pendapatan bulanan yang tidak membedakan kepuasan kerja juga kembali mengkorfirmasi temuan Kusumastutie (2016). Dengan demikian dapat simpulkan bahwa kepuasan kerja pengemudi bus lebih dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan dapat memberikan kebanggaan dan suasana kerja yang kondusif dibandingkan dengan materi.

Subjek pada penelitian ini relatif homogen. Untuk mendapatkan gambaran kepuasan kerja pengemudi bus secara lebih luas, maka diperlukan studi lanjutan dengan subjek penelitian dengan jumlah lebih banyak dan berasal dari perusahaan yang beragam. Studi lanjutan juga diperlukan untuk mengaitkan kepuasan kerja dengan perilaku mengemudi yang berisiko pada pengemudi bus.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini telah menerjemahkan *Job-related Affective Wellbeing Scale* (JAWS) ke dalam Bahasa Indonesia dengan reliabilitas yang sangat memadai, yaitu 0,89. Pengukuran kepuasan kerja pada pengemudi bus menunjukkan bahwa mayoritas pengemudi bus yang menjadi subjek penelitian ini menunjukkan kecenderungan kepuasan kerja yang tinggi. Uji korelasi dalam penelitian ini menemukan bahwa tidak ada hubungan antara umur dan kepuasan kerja namun ada hubungan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja, walaupun koefisien korelasinya relatif lemah yaitu 0,334. Uji beda menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan dan pendapatan bulanan, namun terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaian, yaitu pengemudi bus dengan

status kepegawaian sebagai pegawai tetap memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pegawai kontrak.

Studi lanjutan diperlukan untuk mengadaptasi JAWS. Selain itu juga diperlukan studi lanjutan dengan subjek penelitian dengan jumlah yang lebih banyak dan perusahaan lebih beragam. Juga diperlukan adanya studi lanjutan yang mengaitkan kepuasan kerja pada pengemudi bus dengan perilaku mengemudi yang berisiko.

DAFTAR PUSTAKA

Ge, Y., Qu, W., Jiang, C., Du, F., Sun, X., Zhang, K. 2014. *The effect of stress and personality on dangerous driving behavior among Chinese drivers.* Accident Analysis and Prevention, 2014, 73, hal 34–40.

http://www.shell.ca.usf.edu-psperspector/scales/jawspage.html.

Kusumastutie, Naomi Srie. 2016. *Sumber Stres Kerja pada Pengemudi AKAP/AKDP*. Jurnal Keselamatan Transportasi Jalan, Vol 4, No 1, Hal 27-35.

Shamoa-Nir, L. dan Koslowsky, M. 2010. *Aggression on the Road as a Function of Stress, Coping Strategies and Driver Style*. *Psychology*, 2010, 1, hal 35-44.

Shinar, David. 2007. *Traffic Safety and Human Behavior.* Elsevier, Amsterdam.

Taylor, A.H. dan Dorn, L. 2006. *Effects of Physical Inactivity on Stress, Fatigue, Health and Risk of At-work Road Traffic Accident*. Annual Riview of Public Health, 2006, 27, hal. 371-391.

Tse, J.L.M., Flin, R., dan Mearns, K. 2006. *Bus Driver Well-being Review: 50 Years of Research.* Transportation Research Part F 9, 2006, hal 89–114.

Yamada, Y., Mizuno, M., Miyugi, S., Tanaka, S., Mizuno, Y., Yanagiya, T., dan Hirosawa, M. 2008*. Bus Drivers' Mental Conditions And Their Relation To Bus Passengers' Accidents With A Focus On The Psychological Stress Concept.J. Human Ergol., 2008,* 37, hal 1-11.