

**DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI MODERATOR HUBUNGAN ANTARA STRES  
KERJA DAN *AGGRESSIVE DRIVING* PADA PENGEMUDI GO-JEK YANG  
BEROPERASI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

disusun oleh:

Bayu Sis Kandar

17107010047

dosen pembimbing:

Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardhani, M.Si., Psikolog

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-946/Un.02/DSH/PP.00.9/07/2024

Tugas Akhir dengan judul : Dukungan Keluarga sebagai Moderator Hubungan antara Stres Kerja dan *Aggressive Driving* pada Pengemudi Gojek yang Beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : BAYU SIS KANDAR  
Nomor Induk Mahasiswa : 17107010047  
Telah diujikan pada : Selasa, 02 Juli 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Retno Pandan Arum Kusumawardhani, S.Psi,M.Si,Psi  
SIGNED

Valid ID: 66a2030570a9f



Penguji I

Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.  
SIGNED

Valid ID: 6697750a0cb4c



Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 66988e5bdff50



Yogyakarta, 02 Juli 2024

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 66a33f29dd27

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bayu Sis Kandar  
NIM : 17107010047  
Prodi : Psikologi  
Judul Skripsi : Dukungan Keluarga sebagai Moderator Hubungan antara Stres Kerja dan Aggressive Driving pada Pengemudi Ojol yang Beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun dan skripsi ini merupakan hasil karya asli bukan plagiasi dari karya milik orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya menemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia melakukan ditindak berdasarkan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Juli 2024

Yang Menyatakan



Bayu Sis Kandar

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :-

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, bahwa skripsi saudari:

Nama : Bayu Sis Kandar

NIM : 17107010047

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Judul : Dukungan Keluarga sebagai Moderator Hubungan antara Stres Kerja dan *Aggressive driving* pada Pengemudi Go-Jek yang Beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kami berharap agar skripsi saudara di atas segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Yogyakarta, 6 Juni 2024

Pembimbing



Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardhani, M.Si., Psikolog  
NIP.19731229 200801 2 005

***FAMILY SUPPORT AS A MODERATOR OF THE RELATIONSHIP  
BETWEEN JOBS STRESS AND AGGRESSIVE DRIVING AMONG GO-JEK  
DRIVERS OPERATING IN THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA***

Bayu Sis Kandar

NIM : 17107010047

**ABSTRACT**

*Aggressive driving is a harmful behavior commonly encountered on the roads, particularly among motorcycle drivers such as Go-Jek drivers. The increasing number of Go-Jek drivers has various impacts on these drivers. This study aims to investigate the role of family support as a moderator of the relationship between job stress and aggressive driving among Go-Jek drivers. The sample in this study consisted of 85 subjects operating in the Special Region of Yogyakarta. The sampling method used was convenient sampling (non-random). The measurement tools used in this study were the Aggressive Driving Behavior Scale (ADBS), the Jobs Stress Scale (JSS), and the Family Support Scale. Data analysis in this study was conducted using the PROCESS macro. The results showed a positive relationship between job stress and aggressive driving, moderated by family support with a significance level of 0.01 ( $p<0.05$ ). The presence of family support strengthens the relationship between job stress and aggressive driving.*

*Keywords: Aggressive driving, jobs stress, family support*

**DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI MODERATOR HUBUNGAN  
ANTARA STRES KERJA DAN *AGGRESSIVE DRIVING* PADA  
PENGEMUDI GO-JEK YANG BEROPERASI DI DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**

Bayu Sis Kandar

NIM : 17107010047

**INTISARI**

*Aggressive driving* merupakan perilaku yang merugikan orang lain yang sering dijumpai saat di jalan raya terlebih lagi pada pengemudi roda dua seperti Go-Jek. Di sisi lain jumlah pengemudi Go-Jek yang semakin meningkat memiliki berbagai dampak yang dialami pada pengemudi Go-Jek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dukungan keluarga sebagai moderator hubungan antara stres kerja dan *aggressive driving* pada pengemudi Go-Jek. Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 subjek yang beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik convenient sampling (non-random). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *aggressive driving behavior scale* (ADBS), *jobs stres scale* (JSS) dan skala dukungan keluarga. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan PROCESS macro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *aggressive driving* yang dimoderasi oleh dukungan keluarga dengan taraf signifikansi 0,01 ( $p<0,05$ ). Adanya kelompok yang mendapatkan dukungan keluarga menguatkan hubungan antara stres kerja terhadap *aggressive driving*.

Kata Kunci: *Aggressive driving*, stres kerja dan dukungan keluarga

## **MOTTO**

“Urip iku Urup”

## **PERSEMBAHAN**

Beribu rasa syukur yang tak terhingga terhaturkan kepada Sang Pangeran, Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan jasmani maupun Rohani sehingga saya tetap istiqomah dijalannya dengan menyelesaikan setiap langkah yang saya mulai.

Persembahan karya ini akan saya berikan kepada:

### **DIRIKU**

Terima kasih untuk diriku yang telah menyelesaikan satu langkah ini dengan

usaha yang maksimal

### **ALMAMATER**

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
**SUNAN KALIJAGA**  
**KELUARGA**  
YOGYAKARTA

Kepada keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan

## **TEMAN SEPERJUANGAN**

Psikologi Angkatan 2017 UIN Sunan Kalijaga

Teman KKN Kelompok 62 Saptosai

## KATA PENGANTAR

Ungkapan syukur teriring kami panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan limpahan kasih sayang dan segala nikmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan berbagai tahapan dalam mengerjakan Skripsi yang berjudul “Stres Kerja sebagai Mediator Hubungan antara Dukungan Keluarga dan *Aggressive driving* pada Pengemudi Go-Jek yang Beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umat Islam.

Karya tulis skripsi ini diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi (S. Psi.). Peneliti dalam Menyusun skripsi ini tentunya telah mendapatkan berbagai bantuan, dukungan, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti akan menyampaikan ungkapan beribu terima kasih kepada:

1. Dr. Mochamad Sodik, S. Sos., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati M. Psi., Psikolog selaku Kepala Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S,Psi., M.Si., Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas arahan, dukungan, kesabaran dan kesempatannya yang telah diberikan hingga saya berada pada pencapaian saat ini.

4. Ibu Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan ilmu, masukan dan arahan untuk karya tulisan ini menjadi lebih baik.
5. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi Selaku Dosen Penguji II yang memberikan ilmu, masukan dan arahan untuk karya tulisan ini menjadi lebih baik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah berkenan memberikan segala ilmu pengetahuan, nasihat kehidupan serta pengalaman yang belum tentu kita dapatkan dimanapun, serta seluruh staf bidang Tata Usaha yang telah membantu segala administrasi dalam proses penelitian ini.
7. Kepada keluarga, terima kasih banyak atas segala kepercayaan, nasihat, dukungan yang tiada henti untuk putri mu. Semoga keberhasilan dalam mencapai tahapan S1 ini bisa melengkapi kebahagiaan keluarga.
8. Kepada semua sahabatku terima kasih atas dukungan, kesabaran dan kesetiannya yang tiada henti.
9. Kepada teman KKN Kelompok 62 Saptosari, saya mengucapkan terima kasih telah memberikan warna dan spirit untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
10. Kepada seluruh responden penelitian, terima kasih banyak atas kesediannya telah berkenan membantu proses panjang penelitian ini.
11. Semoga Allah ta' ala membalas segala jasa, kebaikan yang telah diberikan. Tanpa mengurangi rasa hormat semoga kebaikan tersebut

kelak menjadi saksi hingga di akhirat kelak. Akhir kata, semoga penelitian ini juga memberikan manfaat dan keberkahan bagi perkembangan keilmuan psikologi dan masyarakat luas. Hasil penelitian ini tentu masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis sangat terbuka atas saran dan arahan yang akan diberikan.

Yogyakarta, 28 Juni 2024



Bayu Sis Kandar



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
ABSTRACT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	9
C. Manfaat Penelitian .....	9
D. Keaslian Penelitian .....	10
1. Keaslian Topik .....	16
2. Keaslian Teori .....	17
3. Keaslian Alat Ukur .....	18
4. Keaslian Subjek Penelitian .....	18
BAB II DASAR TEORI .....	20

A. Aggressive driving .....	20
1. Pengertian Aggressive driving	20
2. Aspek-aspek Aggressive driving	22
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Aggressive driving</i>	23
4. Dampak-dampak Aggressive driving	28
B. Stres Kerja.....	30
1. Pengertian Stres Kerja .....	30
2. Aspek-aspek Stres Kerja .....	31
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	32
C. Dukungan Keluarga .....	35
1. Pengertian Dukungan Keluarga .....	35
2. Aspek-aspek Dukungan Keluarga .....	36
D. Dinamika Variabel .....	38
E. Hipotesis .....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Desain Penelitian .....	44
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	46
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	47

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	51
G. Metode Analisis Data.....	53
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	56
A. Orientasi Kancah.....	56
B. Persiapan Penelitian .....	57
C. Pelaksanaan Penelitian.....	60
D. Hasil Penelitian .....	62
E. Pembahasan.....	71
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	75
 DAFTAR PUSTAKA .....	77
LAMPIRAN.....	82

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint skala aggressive driving</i> .....	48
Tabel 3.2 <i>Blueprint Skala stres kerja</i> .....	50
Tabel 3.3 <i>Blueprint skala dukungan keluarga</i> .....	51
Tabel 4.1 <i>Demografi partisipan</i> .....	62
Tabel 4.2 <i>Nilai Hipotetik dan Empirik</i> .....	63
Tabel 4.3 <i>Kategorisasi Aggressive driving</i> .....	64
Tabel 4.4 <i>Kategorisasi Stres Kerja</i> .....	65
Tabel 4.5 <i>Kategorisasi Dukungan Keluarga</i> .....	65
Tabel 4.6 <i>Hasil Uji Normalitas</i> .....	66
Tabel 4.7 <i>Hasil Uji Linearity</i> .....	67
Tabel 4.8 <i>Hasil Uji Multikolinieritas</i> .....	67
Tabel 4.9 <i>Hasil Uji Heteroskedastisitas</i> .....	68
Tabel 4.10 <i>Output Analisis PROCESS macro</i> .....	69
Tabel 4.11 <i>Output Analisis PROCESS Macro Kategorisasi Dukungan Keluarga</i> .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Kerangka Berfikir</i> .....	42
Gambar 4.1 <i>Analisis Jalur</i> .....	69
Gambar 4.2 <i>Output Visualisasi Interaksi</i> .....	70



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan kemajuan teknologi, saat ini penyedia jasa transportasi mulai merambah ke dunia digital. Salah satunya yakni ojek *online* atau yang sering disebut ojol. Ojol adalah layanan ojek yang berbasis *online* dengan menggunakan internet. Apabila dulu seseorang harus mencari pangkalan untuk mendapatkan layanan ojek. Saat ini dengan menggunakan *smartphone* seseorang bisa mendapatkan layanannya. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ojol yakni Go-Jek dengan ciri khas tersendiri yang membedakan dengan yang lainnya. Go-Jek menggunakan jaket dan helm berwarna hijau dengan corak tertentu.

Go-Jek menawarkan kemitraan untuk menjadi pengemudi ojek *online* dengan penghasilan yang menjanjikan. Status pengemudi Go-Jek yang bersifat mitra menyebabkan banyak menarik minat orang. Berdasarkan Polling Institut, mengatakan bahwa sebanyak 59,8 % memilih menjadi pengemudi ojek *online* karena jam kerja yang fleksibel. Karena bersifat mitra maka pengemudi Go-Jek dapat mengatur sendiri jam bekerjanya serta pihak perusahaan juga tidak membatasi ataupun mengatur jam kerja pengemudi Go-Jek. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mitra pengemudi Go-Jek dapat secara bebas atau fleksibel dalam hal mengatur jam kerja berdasarkan kemauan pengemudi Go-Jek. ( Laporan Rilis Surver Pengguna

dan Driver Ojek Online Polling Institute

<https://www.slideshare.net/slideshow/laporan-rilis-survei-pengguna-dan-driver-ojek-online-polling-institute-pptx/270115269#8> di akses pada 9 Juli 2024 pukul 20.00 WIB).

Ojek *online* bekerja dengan cara menyewakan sepeda motornya sekaligus membawa penumpang menuju ke tujuannya. Sementara itu, berdasarkan catatan dari jpnn.com mengatakan bahwa sebanyak 65,5 % kecelakaan dengan jenis kendaraan yakni sepeda motor. ( Data Lengkap Kasus Kecelakan di DIY, Anak Muda Paling Banyak jadi Korban <https://jogja.jpnn.com/jogja-istimewa/410/data-lengkap-kasus-kecelakaan-di-diy-anak-muda-paling-banyak-jadi-korban?page=2> di akses pada 9 Juli pukul 20.00 WIB). Sementara itu, Enggarsasi & Sa'diyah (2017) mengatakan bahwa faktor penyebab kecelakaan lalu lintas diantaranya yakni melanggar lalu lintas, tidak konsentrasi dan mengemudi sambil menggunakan HP/telepon. Selanjutnya, faktor-faktor penyebab kecelakaan tersebut mengarah ke aspek dan definisi dari perilaku *aggressive driving* (Houston et al., 2003).

*Aggressive driving* mengacu pada perilaku berkendara yang membahayakan diri sendiri dan pengemudi lain. Tasca (2000) berpendapat bahwa mengemudi, jika disengaja, dianggap agresif, cenderung meningkatkan risiko kecelakaan, dan didorong secara emosional karena ketidakstabilan, gangguan, permusuhan dan/atau upaya menghemat waktu. Karena tuntutan pekerjaannya yang meliputi ketepatan waktu pengantaran

dan mengejar target orderan terkadang pengemudi Go-Jek melakukan perilaku *aggressive driving*. Dula & Geller (2003) mengemukakan bahwa *Aggressive driving* mengacu pada perilaku agresif dengan serangan yang disengaja, emosi negatif saat mengemudi, dan perilaku mengemudi ugal-ugalan yang membahayakan keselamatan orang lain. Keadaan emosi pada pengemudi Go-Jek yang tidak stabil karena jumlah pendapatan tidak sesuai dengan target dapat menyebabkannya berperilaku *aggressive driving*.

Menurut Houston et al., (2003), perilaku mengemudi agresif meliputi aspek-aspek sebagai berikut: 1) Perilaku konflik merupakan interaksi langsung dengan pengemudi lain berupa perilaku tidak pantas saat mengemudi sehingga menimbulkan konflik. Indikator perilaku konflikual adalah: a) membunyikan klakson (horning); b) sikap kasar (melakukan isyarat kasar); c) menyorotkan lampu jauh (menyalakan lampu jauh). 1) Mengebut (Speed) menyatakan bahwa ngebut merupakan perilaku yang beresiko, dan perilaku ngebut tergolong perilaku yang tidak berpedoman pada pengambilan keputusan dan terjadi begitu saja secara spontan, sehingga tidak diperhitungkan resiko terjadinya kecelakaan. Sopir itu sendiri. Indikator mengemudi adalah: a) mengemudi melebihi batas kecepatan; b) mengemudi terlalu dekat atau mengikuti kendaraan lain; c) mempercepat kendaraan pada saat lampu kuning menyala. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pengemudi Go-Jek, menjelaskan bahwa pada waktu bersama penumpang pengemudi sering mengebut walaupun ada batas kecepatan yang telah ditentukan oleh aplikasi

berupa peringatan apabila pengemudi melanggarnya namun pengemudi sering mematikan atau membiarkan peringatan tersebut. Peringatan batas kecepatan tersebut hanya berlaku pada saat mengantar penumpang. Kemudian pengemudi menjelaskan terkadang menerobos lampu merah untuk mengejar waktu dengan penumpang yang tergesa-gesa, jika terdapat pesanan makanan yang lokasinya jauh dari pengemudi maka pengemudi akan mengebut sampai melanggar batas kecepatan dan juga menerobos lampu merah. Selain itu terkadang pengemudi juga melawan arus dijalan karena tempat putar balik yang terlalu jauh. Berkendara diatas trotoar juga terkadang dilakukan oleh pengemudi terlebih lagi disaat jalanan macet.

Setiap orang yang menjalankan pekerjaannya tentu harus mengutamakan keselamatan kerja, begitu juga dengan pengemudi Go-Jek. Keselamatan kerja menurut Suma'mur, 2009 (Saputra & Khairusy, 2022) ialah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan/pegawai yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Bagi pengemudi Go-Jek keselamatan kerja berarti juga keselamatan bagi penumpangnya. Dalam menjalankan pekerjaannya pengemudi Go-Jek harus mematuhi aturan lalulintas serta memahami karakter pengendara lain dijalan raya agar terhindar dari kecelakan lalulintas dan menciptakan keamanan serta kenyamanan dalam berkendara. Berkendara dalam kecepatan yang sudah ditetapkan merupakan salah satu usaha untuk mematuhi aturan lalulintas. Hal senada juga diungkapkan oleh Mangkunegara, 2016 (Saputra

& Khairusy, 2022) bahwa keselamatan kerja adalah kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas terjadi kesenjangan antara teori dan fakta di lapangan. Dalam teori dikatakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu keutamaan bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan keberlangsungan pekerjaan seseorang. Namun yang terjadi pada pengemudi Go-Jek tidak jarang ditemui bahwa terdapat pengemudi yang ugal-ugalan dalam berkendara pada saat bekerja. Perilaku tersebut termasuk ke dalam perilaku *aggressive driving* yaitu perilaku berkendara yang membahayakan diri sendiri, penumpang dan pengendara lain karena adanya tekanan/tuntutan dalam diri seorang pengemudi.

Perilaku *aggressive driving* pada pengemudi Go-Jek terjadi karena adanya faktor internal maupun eksternal, salah satunya yakni stres kerja. Alves (2004) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya seseorang tidak mampu mengatasi tuntutan dan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan seseorang merasa tidak nyaman dalam bekerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan tidak menyenangkan yang dialami seseorang dalam bekerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan tidak menyenangkan yang dialami seseorang dalam bekerja Handoko (2011). Kondisi tersebut dapat muncul karena adanya ketegangan yang dimiliki seseorang mempengaruhi cara dirinya berfikir dan emosi seseorang sehingga

seseorang mengalami macam-macam gejala stres mulai dari gejala fisik atau mental yang mengganggu pekerjaannya.

Stres kerja pada pengemudi Go-Jek adalah suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian lebih dari penyedia aplikasi Go-Jek. Khoirunnisa (2021) mengemukakan bahwa lama bekerja, usia mitra, pendapatan, dukungan sosial serta hubungan interpersonal menjadi faktor yang dapat meningkatkan stres kerja pada mitra pengemudi Go-Jek. Sementara itu, Romadhon (2017) mengatakan bahwa persaingan yang ketat dan kurang sehat, beban pekerjaan serta perlakuan dari pihak penyedia aplikasi menjadi penyebab timbulnya stres pada pengemudi Go-Jek. Faktor lain yang bisa menimbulkan stres kerja pada pengemudi Go-Jek yakni tuntutan pekerjaan (Rahmadina, 2022), kurangnya kecerdasan dalam mengatasi kesulitan (Dina & Nio, 2019), dan kurangnya aktifitas dalam menurunkan tingkat stres kerja seperti mendengarkan music klasik (Noviyani, 2021).

Stres kerja pada pengemudi Go-Jek akan memberi dampak negatif pada pengemudi dan penyedia aplikasi jika tidak dikelola dengan baik. Tingginya stres kerja dapat mengurangi persepsi tentang keamanan berkendara pada mitra Go-Jek, meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja serta membuat pengemudi semakin agresif dalam mengemudi (Napitu, 2020). Pengemudi Go-Jek yang mengalami stres cenderung mengabaikan resiko-resiko yang akan terjadi dijalan. Sehingga memicu pengemudi Go-Jek melakukan pelanggaran lalu lintas tanpa merasa bersalah seperti berkendara melawan arah. Pengendara yang memiliki

tingkat stres tinggi cenderung melakukan tindakan *aggressive driving* (Pertiwi, 2020).

Selain faktor internal perilaku *aggressive driving* juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu faktor lingkungan yang berupa dukungan keluarga. Dukungan keluarga adalah bentuk-bentuk penghargaan, motivasi dan harapan yang diberikan dari seseorang terhadap anggota keluarga lainnya. Dukungan keluarga termasuk ke dalam dukungan sosial dalam Wahyudi, 2015 (Hamid, 2018) mengemukakan bahwa sumber dukungan sosial diyakini setidaknya berasal dari tiga sumber, yaitu suami/istri, keluarga, dan teman/sahabat. Suami/istri merupakan suatu hubungan hasil dari sebuah pernikahan antara laki-laki dengan perempuan. Hubungan yang didasari saling berbagi perasaan, tujuan yang sama, saling mendukung, dan ketertarikan ini melahirkan sebuah pernikahan. Dari pernikahan tersebut kemudian menciptakan keluarga yang terdiri dari suami/istri dan anak. Keluarga merupakan sumber dukungan sosial karena hubungan dalam keluarga dibangun atas dasar cinta kasih dan rasa saling percaya.

Sarafino, 2010 (Hamid, 2018) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain. Dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan rasa syukur, dan dukungan informasional merupakan bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh orang lain. Sedangkan menurut Dimateo, 1991 (Hamid, 2018), dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang datang dari orang lain, seperti teman, keluarga, tetangga,

rekan kerja, dan lain-lain. Dukungan sosial adalah perasaan positif, suka, kepercayaan dan perhatian dari orang lain, yaitu orang-orang yang penting bagi kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan suatu bentuk bantuan langsung (Katz dan Kahn 2000; Hamid, 2018).

Sementara itu, dukungan keluarga juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja pada seseorang. Dukungan keluarga yang diberikan dapat membantu seseorang individu dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, individu yang mendapatkan dukungan keluarga akan merasa percaya diri dan mampu dalam menghadap masalah yang terjadi oleh individu tersebut, dukungan keluarga yang baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap lingkungan disekitar (Ndore et al., 2017). Dari dukungan yang diberikan orang lain itu akan memberi dampak perasaan positif terhadap seseorang. Perasaan positif yang muncul tersebut yang akan menumbuhkan motivasi pada seseorang untuk menyelesaikan masalahnya. Dukungan yang diterima tersebut yang kemudian mempengaruhi tingkat stres kerja pada seseorang. Secara umum dukungan keluarga dapat mempengaruhi perilaku *aggressive driving* secara langsung, sehingga pada kasus ini dukungan keluarga akan menurunkan perilaku *aggressive driving*. Selain berhubungan negatif dengan perilaku *aggressive driving*, dukungan keluarga juga mempengaruhi stres kerja seseorang (Khoirunnisa, 2021). Sehingga dukungan keluarga juga dapat mempengaruhi perilaku *aggressive driving* melalui stres kerja pada seseorang.

Berdasarkan uraian diatas dukungan keluarga dapat mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara stress kerja dan *aggressive driving*. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, apakah dukungan keluarga dapat menjadi moderator hubungan stres kerja dan *aggressive driving* pada pengemudi Go-Jek di Daerah Istimewa Yogyakarta?

#### B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan perilaku *aggressive driving*, peneliti juga akan meneliti peran dukungan keluarga sebagai moderator hubungan stres kerja dan *aggressive driving* pada pengemudi Go-Jek.

#### C. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih oleh peneliti dalam menambah referensi psikologi sosial dan psikologi transportasi yang terkait *aggressive driving*, stres kerja dan dukungan keluarga di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah untuk mengambil kebijakan dan menindak pelanggar aturan lalu lintas secara tegas.

- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran perilaku *aggressive driving* pengemudi bermotor dan sekaligus memberikan pemahaman kepada masyarakat untuk berkendara secara aman dan nyaman karena perilaku *aggressive driving* dapat mengakibatkan kerugian fisik maupun psikis.

#### D. Keaslian Penelitian

Riset yang dilakukan oleh (Hartoyo et al., 2021) dengan judul “Studi Literatur: Mengemudi Agresif pada tahun 2021 merumuskan kalau : ada ikatan positif serta signifikan antara tekanan pikiran kecemasan serta tekanan mental dengan kecenderungan *aggressive driving* pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Angkatan 2016. Secara spesial kontribusi efisien tekanan pikiran terhadap kecenderungan mengemudi kasar sebesar 16,1%, kecemasan 5,3%, serta tekanan mental 10,1%. Sebaliknya tekanan pikiran kecemasan, serta tekanan mental membagikan donasi sebesar 19,9% terhadap sikap mengemudi kasar subjek riset ini. Semakin besar tingkatan tekanan pikiran kecemasan serta tekanan mental hingga semakin besar kecenderungan mengemudi secara kasar kebalikannya semakin rendah tingkatan tekanan pikiran kecemasan serta tekanan mental hingga semakin rendah kecenderungan mengemudi secara kasar.

Berikutnya riset dengan judul “Konflik Pekerjaan Keluarga dan Dukungan Sosial Keluarga dengan *Fear of Success*” pada tahun 2021 yang dilakukan oleh Astuti & Soeharto (2021) mengemukakan kalau ada ikatan

positif antara konflik pekerjaan-keluarga serta ketakutan akan kesuksesan, serta ikatan negatif antara dukungan sosial keluarga serta ketakutan hendak kesuksesan. Tidak hanya itu, konflik pekerjaan-keluarga serta dukungan sosial dari keluarga pula bisa pengaruhi ketakutan akan kesuksesan. Kontribusi efisien konflik pekerjaan-keluarga serta dukungan sosial keluarga terhadap ketakutan akan kesuksesan merupakan sebesar 60,7%, serta sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diteliti dalam riset ini.

“Pengaruh *Sensory Processing Sensitivity* Terhadap Stres Kerja Pengemudi Go-Jek Grab DKI Jakarta” pada tahun 2022 merupakan riset yang dilakukan Muchtadin (2022) mengatakan bahwa terdapat dampak positif yang relevan antara sensory processing sensitivity terhadap stres kerja pengemudi Go-Jek Grab di DKI Jakarta. Hal ini menandakan semakin tinggi sensory processing sensitivity dari pengemudi Go-Jek, maka stres kerjanya juga semakin tinggi. Hasil riset ini juga diperkuat oleh hasil riset sebelumnya yang menunjukkan bahwa sensory processing sensitivity dapat meningkatkan stres yang dirasakan pekerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor sensory processing sensitivity dalam mengelola stres kerja pengemudi Go-Jek.

Wirandha & Heryadi (2022) melakukan penelitian dengan judul “Keterkaitan Dukungan Keluarga dengan Stres Kerja Prajurit” pada tahun 2022 menyimpulkan kalau tidak ada hubungan yang relevan antara dukungan keluarga dengan stres kerja pada prajurit TNI anggota Babinsa

yang sudah menikah. Meskipun dukungan keluarga memiliki peran dalam memberikan dukungan sosial, namun dalam konteks stres kerja pada prajurit, dukungan keluarga tidak mempunyai pengaruh yang cukup signifikan dalam menekan tingkat stres kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pada prajurit, seperti beban tugas dan perintah yang tinggi, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik yang berlebihan.

Kemudian riset yang dilakukan oleh Shamoa-Nir (2023) dengan judul “Road rage and *aggressive driving* behaviors: The role of state-trait anxiety and coping strategies” pada tahun 2023 menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara peran kecemasan dan strategi penanganan masalah dengan perilaku mengemudi agresif dan kemarahan di jalan raya. Riset ini menyatakan kalau individu yang memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dan cenderung menggunakan strategi penanganan masalah yang tidak efektif cenderung lebih sering menunjukkan perilaku mengemudi agresif dan kemarahan di jalan raya. Temuan ini memiliki implikasi praktis dalam pengembangan program intervensi yang bertujuan untuk mengurangi perilaku mengemudi berisiko dan kemarahan di jalan raya, serta dalam mengidentifikasi pengemudi yang rentan terhadap perilaku agresif di jalan raya.

Sedangkan dalam penelitian Suyitno & Wahyuningsih (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Starfood Internasional

Kandangsemangkon Lamongan” pada tahun 2023 menyimpulkan bahwa Tekanan pikiran kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Maksudnya semakin besar tekanan pikiran kerja yang dirasakan karyawan, hingga semakin besar pula kinerja kerjanya. Setelah itu area kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Perihal ini berarti semakin baik area kerja untuk karyawan sehingga akan semakin baik pula prestasi kerja mereka. Demikian pula sistem penggajian juga memiliki akibat positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga akan semakin baik pula prestasi kerja mereka. Oleh sebab itu, riset ini menampilkan kalau tekanan kerja, area kerja serta sistem kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan.

Sebagian besar siswa SMA yang terlibat kecelakaan lalu lintas di Sidoarjo mempunyai pengalaman mengemudi lebih dari 3 tahun dan memiliki perilaku mengemudi agresif. Terdapat hubungan yang relevan antara sikap agresif mengemudi beserta kecelakaan lalu lintas pada siswa SMA di Sidoarjo. Penelitian ini juga menandakan bahwa siswa SMA yang perilaku mengemudi agresifnya lebih tinggi lebih banyak mengalami kecelakaan lalu lintas dibandingkan siswa yang perilaku mengemudi agresifnya lebih rendah. Penjelasan diatas merupakan hasil riset yang dilakukan oleh Soffania (2019) pada tahun 2019 yang berjudul “Hubungan

Perilaku Agresif Berkendara Pengendara Sepeda Motor Dengan Kecelakaan Lalu Lintas (Studi Pada Siswa SMA Di Kabupaten Sidorjo)”.

Selanjutnya penelitian dengan judul “Efforts to identify Safe Driving Behavior and Aggressive Drivers” mengemukakan bahwa terdapat pengaruh pemahaman *safety driving* terhadap perilaku *aggressive driving* pada pengendara yang melalui tol Pejagan – Pemalang. Meskipun sebagian besar responden (77%) memiliki pemahaman tentang *safety driving*, namun sebagian besar dari mereka (89%) masih menunjukkan perilaku *aggressive driving*. Hal ini menunjukkan perlunya pembiasaan perilaku *safety driving* terutama saat melewati tol. Faktor-faktor seperti kondisi jalan yang sepi dan rasa kantuk juga menjadi alasan pengemudi dalam menunjukkan perilaku *aggressive driving*, seperti berkendara di atas kecepatan 100 km/jam. Penelitian ini dilakukan oleh (Phahlevi et al., 2023).

Szumska & Jurecki (2020) melakukan penelitian dengan judul “The Effect of *Aggressive driving* on Vehicle Parameters” pada tahun 2020. Penelitian tersebut mengakat bahwa gaya mengemudi yang agresif menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam bahan bakar dan emisi polutan. Hal ini terutama terlihat pada kondisi mengemudi di perkotaan, dimana konsumsi bahan bakar rata-rata saat mengemudi agresif dapat menjadi 30% lebih tinggi dibandingkan saat mengemudi dengan tenang. Selain itu, emisi polutan rata-rata juga meningkat sekitar 40% saat mengemudi agresif. Namun, pengaruh gaya mengemudi terhadap konsumsi bahan bakar dan emisi polutan tidak begitu signifikan saat mengemudi di

jalan umum. Hasil penelitian ini juga mengatakan bahwa kendara hibrida mempunyai emisi polutan yang lebih rendah dibandingkan dengan kendaraan konvensional. Pada kondisi mengemudi di perkotaan, kendaraan konvensional mencatat emisi yang 9-14% lebih tinggi dibandingkan dengan kendaraan hibrida. Sedangkan pada kondisi mengemudi di jalan raya, kendaraan konvensional menunjukkan emisi polutan rata-rata 2-13% lebih tinggi dibandingkan dengan kendaraan hibrida.

*Road Anger Diary* (RAD) efektif dalam mengurangi kemarahan dan agresi dalam mengemudi. Penelitian ini menunjukkan bahwa peserta yang mengikuti program RAD melaporkan penurunan yang signifikan dalam tingkat kemarahan dan agresi mereka setelah mengikuti program tersebut. Selain itu, peserta juga melaporkan bahwa mereka lebih sadar akan pemicu kemarahan dan agresi mereka serta mengembangkan strategi untuk menghindari atau mengurangi kemarahan dan agresi saat mengemudi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa program RAD dapat meningkatkan kesadaran peserta tentang statistic kecelakan lalu lintas dan risiko kecelakan saat mengemudi dengan agresif. Kesimpulannya, program RAD dapat menjadi pendekatan efektif dalam mengurangi kemarahan dan agresi dalam mengemudi serta meningkatkan kesadaran akan risiko kecelakan lalu lintas. Penelitian tersebut merupakan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh (Stephens et al., 2022) dengan judul “Premilinary evidence of the efficacy of the *Reducing Aggressive driving* (RAD) program” pada tahun 2022.

Penelitian dengan judul “Dukungan Sosial, Interaksi Keluarga, dan Kualitas Perkawinan pada Keluarga Suami istri Bekerja” yang dilakukan oleh (Herawati et al., 2018) menyimpulkan bahwa sebagian besar pasangan dalam penelitian ini berusia paruh baya dan memiliki keluarga kecil. Tingkat pendidikan istri cenderung lebih tinggi dibandingkan suami. Pendapatan per kapita keluarga dalam penelitian ini juga relatif tinggi. Sebagian besar dukungan sosial yang dirasakan istri tergolong “tinggi”, terutama dukungan dari keluarga besar dan tetangga. Tingkat interaksi antara suami dan istri berada pada tingkat sedang, dan tingkat interaksi antara ibu dan anak berada pada tingkat tinggi. Dimensi kepuasan kualitas perkawinan memiliki pencapaian tertinggi pada cinta dan keintiman, namun pencapaian terendah pada pengasuhan anak. Interaksi keluarga mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kualitas perkawinan. Oleh karena itu, disarankan agar pasangan dan keluarga berupaya meningkatkan alokasi waktu bersama anggota keluarga secara optimal serta memahami manajemen waktu dan pembagian peran melalui konseling dari LSM atau perguruan tinggi.

## 1. Keaslian Topik

Variabel yang dipakai oleh peneliti adalah *aggressive driving*. Pada riset sebelumnya yang terkait dengan *aggressive driving* dihubungkan dengan variabel, seperti *anxiety* (Shamoa-Nir, 2023), kecelakan lalu lintas (Soffania, 2019), *safe driving behavior* (Phahlevi et al., 2023), dan *vehicle parameters* (Szumska & Jurecki, 2020).

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan stres kerja adalah *sensory processing sensitivity* (Muchtadin, 2022), dukungan keluarga (Wirandha & Heryadi, 2022), dan prestasi kerja (Suyitno & Wahyuningsih, 2023). Kemudian riset sebelumnya yang terkait dengan dukungan keluarga dihubungkan dengan variabel seperti *fear of success* (Astuti & Soeharto, 2021) dan stres kerja (Wirandha & Heryadi, 2022). Pada penelitian ini, variabel tergantung yaitu *aggressive driving*, variabel moderator yaitu dukungan keluarga, dan variabel bebas yaitu stres kerja.

## 2. Keaslian Teori

Penelitian ini mengacu pada teori *aggressive driving* yang dikemukakan oleh Houston, Harris & Norman (2003), stres kerja oleh Karasek dan Theorell (dalam Alves et al., 2004), dan dukungan keluarga oleh Smett (dalam Hamid (2018). Sementara itu pada riset sebelumnya memakai teori *aggressive driving* Tasca (2000) yang dilakukan oleh Soffania (2019), *general aggression model* dari Anderson & Bushman (2002) yang dilakukan oleh (Stephens et al., 2022). Stres kerja oleh Beehr dan Newman (Kaswan, 2021) yang dilakukan oleh Wirandha & Heryadi (2022), stres kerja dari Hadipoetro (2014) dalam penelitian Suyitno & Wahyuningsih (2023), stres kerja dari Lazarus dan Folkman (1984) dalam penelitian Shamoa-Nir (2023). Dukungan keluarga oleh Taylor, Peplau & Sears (2000) yang dilakukan oleh Astuti & Soeharto (2021).

### 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini mengadopsi alat ukur psikologi yang telah diadaptasi berbentuk skala terkait dengan *aggressive driving behavior scale* dari Houston, Harris & Norman (2003). Untuk skala *job stress scale* oleh Karasek dan Theorell (Alves et al., 2004). Untuk skala dukungan keluarga oleh Smett, 1994 (Hamid, 2018). Sementara itu, (Stephens et al., 2022) menggunakan skala Measure for Angry Drivers (Stephens, Lennon, Bihler, & Trawley 2019) dan *Driving Anger Expression Inventory* (Stephens & Sullman, 2014), kemudian Shamoan-Nir (2023) menggunakan skala *Driving Behavior Survey* (2023). Muchtadin (2022) menggunakan skala stres kerja yang diadaptasi dari Shukla dan Srivastava (2016), Wirandha & Heryadi (2022) meneliti stres kerja menggunakan skala dari Beehr dan Newman. (Herawati et al., 2018) menggunakan skala dukungan sosial keluarga yang dimodifikasi dari instrumen dan dikembangkan oleh Sunarti (2005), Sarafino (1996), dan Cubbin (1987), kemudian Wirandha & Heryadi (2022) meneliti dukungan keluarga menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Smett.

### 4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah pengemudi Go-Jek yang beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek ini berbeda dari riset-riset sebelumnya yang menggunakan siswa SMA (Soffania, 2019), pengemudi yang melalui ruas Tol

Pejagan – Pemalang (Phahlevi et al., 2023) dan pengemudi Go-Jek di DKI Jakarta (Muchtadin, 2022).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tersebut terdapat beberapa hal yang menjadi kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap *aggressive driving*. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *aggressive driving* pada pengemudi Go-Jek yang beroperasi di Yogyakarta.
2. Dukungan keluarga sebagai moderator hubungan antara stres kerja dengan *aggressive driving* memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Disimpulkan bahwa semakin tinggi hubungan dukungan keluarga terhadap stres kerja maka semakin tinggi *aggressive driving* pada pengemudi Go-Jek dan sebaliknya.

#### B. Saran

Peneliti memiliki rekomendasi yang dilakukan untuk mengembangkan penelitian ini antara lain:

##### 1. Bagi partisipan

Hasil penelitian ini dapat merepresentasikan kondisi dukungan keluarga yang berhubungan dengan *aggressive driving* melalui stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku *aggressive*

*driving*. Sehingga dalam upaya untuk menghindari perilaku *aggressive driving* bagi driver Go-Jek agar dapat mengelola emosinya sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja yang dialaminya dan terhindar dari perilaku *aggressive driving*.

## 2. Bagi perusahaan terkait

Hasil penelitian ini dapat merepresentasikan kondisi stres kerja yang berkaitan dengan *aggressive driving*. Dalam upaya untuk mengurangi tingkat *aggressive driving* pada driver Go-Jek perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diterima driver sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerjanya.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengkaji aspek lainnya seperti faktor modeling terhadap kendaraan lain, kepribadian, emosi, dan lingkungan dalam upaya menguji tingkat *aggressive driving* seiring dengan meningkatnya jumlah angka kecelakaan lalu lintas di Indonesia agar para pengemudi Go-Jek maupun pengguna jalan pada umumnya memiliki bekal wawasan terkait kesiapan yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum berkendara di jalan umum sehingga dapat mengurangi tingkat *aggressive driving*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M. U. A. (2021). *Pengaruh Risk Perception Terhadap Aggressive Driving Pada Pengendara Roda Dua Di Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Bosowa, Makassar.
- Adoe, C. M. O. (2015). *Hubungan dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada perawat di RSUD Wiro Saban Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Alves, M. G. de M., Chor, D., Fearstein, E., Lopes, C. de S., & Werneck, e G. L. (2004). Short Version Of The “Job Stress Scale”: A Portuguese-Language Adaptation. *Rev Saude Publica*, 38(2), 1–7.
- Andriani, D. (2018). *Hubungan Dukungan Sosial dan Stres Kerja Pada Karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Astuti, Z., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Konflik Pekerjaan Keluarga dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Fear of Success. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(1), 52. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.5456>
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- BPS. (2021). *Statistik Transportasi Darat*. BPS RI.
- Constantinou, E., Panayiotou, G., Konstantinou, N., Loutsiou-Ladd, A., & Kapardis, A. (2011). Risky and aggressive driving in young adults: Personality matters. *Accident Analysis and Prevention*, 43(4), 1323–1331. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.02.002>
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan*, 1(2), 1–5.
- Dina, N. A., & Nio, S. R. (2019). Kontribusi Adversity Quotient Terhadap Stres Kerja Pada Driver Pt. Gojek Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(3), 1–12. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/psi/article/view/6864>
- Dula, C. S., & Ballard, M. E. (2003). Development and evaluation of a measure of dangerous, aggressive, negative emotional, and risky driving. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(2), 263–282. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01896.x>
- Dula, C. S., & Geller, E. S. (2003). Risky, aggressive, or emotional driving: Addressing the need for consistent communication in research. *Journal of Safety Research*, 34(5), 559–566. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.03.004>
- Enggarsasi, U., & Sa'diyah, N. K. (2017). Kajian Terhadap Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Lalu Lintas Dalam Upaya Perbaikan Pencegahan Kecelakaan Lalu Lintas. *Perspektif*, 22(3), 228. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v22i3.632>

- Fakhri, N., Iqramullah, M., & Asri, A. (2022). Stres Berkendara Akibat Kemacetan Lalu Lintas dan Perilaku Agresif Berkendara. *GEMA Lingkungan Kesehatan*, 20, 105–110.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadipoetro, S. (2014). *Manajemen Komprehensif Keselamatan kerja*. Yayasan Patra Tarbiyyah Nusantara.
- Hamid, H. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Stres Kerja Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Skripsi. Universitas Mumammadiyah Malang, Malang.
- Handayani, A. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Insan*, 12 No. 3(03), 127–137.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. BPFE-Yogyakarta.
- Harris, P. B., & Houston, J. M. (2010). Recklessness in context: Individual and situational correlates to aggressive driving. *Environment and Behavior*, 42(1), 44–60. <https://doi.org/10.1177/0013916508325234>
- Hartoyo, L. A. K., Deny, H. M., & Lestyanto, D. L. (2021). Literature Review: Aggressive Driving. *Jurnal Riset Kesehatan Poltekkes Depkes Bandung*, 13(2). <https://doi.org/10.34011/juriskesbdg.v13i2.1855>
- Hennessy, D. A., & Wiesenthal, D. L. (1999). Traffic congestion, driver stress, and driver aggression. *Aggressive Behavior*, 25(6), 409–423. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1999\)25:6<409::AID-AB2>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1999)25:6<409::AID-AB2>3.0.CO;2-0)
- Herawati, T., Kumalasari, B., Musthofa, M., & Tyas, F. P. S. (2018). Dukungan Sosial, Interaksi Keluarga, dan Kualitas Perkawinan pada Keluarga Suami Istri Bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.24156/jikk.2018.11.1.1>
- Houston, J. M., Harris, P. B., & Norman, M. (2003). The aggressive driving behavior scale: developing a self-report measure of unsafe driving practices. *North American Journal of Psychology*, 5, 269–279. [https://scholarship.rollins.edu/as\\_facpub%0Ahttps://scholarship.rollins.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1339&context=as\\_facpub](https://scholarship.rollins.edu/as_facpub%0Ahttps://scholarship.rollins.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1339&context=as_facpub)
- Jamal, M., & Baba, V. V. (2000). Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: An empirical examination. *Canadian Journal of Public Health*, 91(6), 454–458. <https://doi.org/10.1007/bf03404828>
- Kaswan. (2021). *Kompetensi Interpersonal dalam Organisasi*. ANDI.
- Khoirunnisa, K., Effendi, L., Fauziah, M., & Srisantyorini, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pengendara Ojek Online Saat Terjadi Pandemi COVID-19 Di Kota Tangerang Selatan Tahun 2020. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 1(2), 217. <https://doi.org/10.24853/ehjs.1.2.217-232>
- Konecni, V. J. (1975). Annoyance, type and duration of postannoyance activity, and aggression: The “cathartic effect.” *Journal of Experimental Psychology: General*, 104(1), 76–102. <https://doi.org/10.1037/0096-3445.104.1.76>

- Lawton, R., & Nutter, A. (2002). A comparison of reported levels and expression of anger in everyday and driving situations. *British Journal of Psychology*, 93(3), 407–423. <https://doi.org/10.1348/000712602760146521>
- Luthfie, A. (2014). *Pengaruh Self - Control dan Moral Disengagement terhadap Aggressive Driving pada Pengemudi Sepeda Motor*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Muchtadin. (2022). Pengaruh sensory processing sensitivity terhadap stres kerja pengemudi ojek online grab dki jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 154–167.
- Napitu, R. F. H., Wahyuni, I., & Kuniawan, B. (2020). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Safety Climate Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pengemudi Ojek Online Di Tembalang Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(4), 511–516. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/27876>
- Natassia, rizky. (2016). Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Faktor Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. *Economica*, 4 (2), 233–239. <https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.323>
- Ndore, S., Sulasmini, S., & Hariyanto, T. (2017). Dukungan Keluarga Berhubungan Dengan Kepuasan Interaksi Sosial Pada Lansia. *Care : Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 5(2), 256. <https://doi.org/10.33366/cr.v5i2.554>
- Noviati, N. P. (2015). Stres Kerja Ditinjau Dari Kecerdasan Emosi, Modal Psikologis dan Dukungan Sosial. *Psikologika*, 20(1), 27–38.
- Noviyani, N. A., Mariyati, & Tamrin. (2021). *Pengaruh Terapi Musik Klasik Terhadap Stres Kerja Pada Driver Transportasi Online di Semarang*.
- Pertiwi, F. A. (2020). Stres Kerja dengan Aggressive Driving pada Pengemudi Ojek Online. *Jurnal Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 3(45), 1–12. <http://repository.untag-sby.ac.id/4468/8/JURNAL.pdf>
- Phahlevi, R., Choirani, R. A., & Shofiah, S. (2023). Efforts to Identify Safe Driving Behavior in Aggressive Drivers. *Journal of Civil Engeneering, Building and Transportation*, 7(1).
- Pradini, S. A., Kurniawan, E. H., & Wuryaningsih, E. W. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Stres Kerja pada Petani Tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. *Pustaka Kesehatan*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.19184/pk.v8i1.11117>
- Prakash, J., & Kansal, M. S. (2007). Road Rage: Psychosocial Perspectives Invited Editorial. *Delhi Psychiatry Journal*, 10(1), 5–9.
- Qadri, H. N. (2020). *Big Five Personality Sebagai Prediktor Terhadap Aggressive Driving Pada Pengemudi Dewasa Awal*. Skripsi. Universitas Bosowa, Makassar. <http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0A> <http://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>

- Qisthina, A. N. (2018). *Hubungan Antara Iklim Keselamatan Dengan Stres Kerja Karyawan Pabrik Minyak Sawit PT. Perkebunan Nusantara XIII Gunung Meliau Kalimantan Barat*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Rahmadina, S. (2022). Determinan Stres Kerja Pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek. *Jurnal Masyarakat Sehat Indonesia*, 1(2), 72–82.
- Renner, W., & Anderle, F. G. (2000). Venturesomeness and extraversion as correlates of juvenile drivers' traffic violations. *Accident Analysis and Prevention*, 32(5), 673–678. [https://doi.org/10.1016/S0001-4575\(99\)00103-7](https://doi.org/10.1016/S0001-4575(99)00103-7)
- Romadhon, M. A., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Driver Go-Jek di Tegal. *Journal Of Management*, 6, 1–7.
- Saputra, A., & Khairusy, M. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Di Kota Serang. *Jumanis - Baja*, 4(1), 51–70. <https://doi.org/10.47080>
- Seers, A., McGee, G. W., Serey, T. T., & Graen, G. B. (1983). The Interaction of Job Stress and Social Support: A Strong Inference Investigation. *Academy of Management Journal*, 26(2), 273–284.
- Shamoa-Nir, L. (2023). Road rage and aggressive driving behaviors: The role of state-trait anxiety and coping strategies. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 18(March 2022), 100780. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2023.100780>
- Shinar, D., & Compton, R. (2004). Aggressive driving: An observational study of driver, vehicle, and situational variables. *Accident Analysis and Prevention*, 36(3), 429–437. [https://doi.org/10.1016/S0001-4575\(03\)00037-X](https://doi.org/10.1016/S0001-4575(03)00037-X)
- Soffania, M. I. (2019). Hubungan Aggressive Driving Behavior Pengemudi Sepeda Motor Dengan Kecelakaan Lalu Lintas (Studi Pada Siswa Sma Di Kabupaten Sidoarjo). *The Indonesian Journal of Public Health*, 13(2), 222. <https://doi.org/10.20473/ijph.v13i2.2018.222-233>
- Stephens, A. N., Newnam, S., & Young, K. L. (2022). Preliminary evidence of the efficacy of the Reducing Aggressive Driving (RAD) program. *Journal of Safety Research*, 82, 438–449. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.07.011>
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Suyitno, S., & Wahyuningsih, Y. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada karyawan PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 61. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2741>

- Szumska, E. M., & Jurecki, R. (2020). The effect of aggressive driving on vehicle parameters. *Energies*, 13(24). <https://doi.org/10.3390/en13246675>
- Tasca, L. (2000). A Review Of The Literature On Aggressive Driving Research. *Ontario Ministry of Transportation*, 1–25.
- Tunjungsari, P. (2011). The Influence Job Stress To The Employee's Job SatisfactionAt Head Office PT. Pos Indonesia, Ltd Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Tyas, A. A. W. P. (2013). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 10(3), 102–114. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2006>
- Utari. (2016). Hubungan Aggresive Driving dan Kematangan Remaja Pengendara Motor di Samarinda. *EJournal Psikologi*, 4(3), 352–360. [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/03/JURNAL Tari - ONLINE \(03-03-16-06-43-51\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/03/JURNAL Tari - ONLINE (03-03-16-06-43-51).pdf)
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Fajar Interpretama Offset.
- Wirandha, A. L. S. H., & Heryadi, A. (2022). Keterkaitan Dukungan Keluarga Dengan Stres Kerja Prajurit. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 624. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.8589>