

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PENGEMUDI BUS RAPID TRANSIT (BRT) KORIDOR II KOTA SEMARANG

Muchamad Bachrul Ulum, Ida Wahyuni, Ekawati

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email: muchbachrululum9596@gmail.com

Abstract: Occupational stress describes the physical, mental, and emotional reaction of worker who perceive that their work demands exceed their abilities and their resource to do the work. The research aims to analyze the related factors of occupational stress on Bus Rapid Transit (BRT) Drivers performance in Semarang. The design of research conducted in this research is the explanatory research using cross sectional approach. The data was collated by using GHQ-12 questionnaire technique which arranged baseds on theoretically study. Driver at Bus Rapid Transit (BRT) corridor II in Semarang with the total 37 drivers as a respondent. The result of research showed that there was correlation between personality ($p=0,006$) and individual role in organization ($p=0,002$) through occupational stress, but there was no correlation between age ($p=0,485$), work period ($p=0,505$) and job relationship ($p=0,851$) through occupational stress. The future, Bus Rapid Transit (BRT) management should have provide socialization of hazard risk in work and the transparency of decision making in problem solving.

Keywords: Occupational stress, driver bus

PENDAHULUAN

Transportasi atau perhubungan berfungsi sebagai penggerak, pendorong dan penunjang pembangunan. Tujuan utama penyelenggaraan urusan perhubungan adalah terjaminnya penumpang atau barang yang diangkut sampai ke tempat tujuan dalam keadaan baik seperti pada saat awal diangkut.¹

Transportasi merupakan salah satu masalah yang paling banyak terjadi di kota-kota besar di Indonesia. Pada dasarnya permasalahan transportasi di perkotaan terjadi karena peningkatan jumlah kendaraan bermotor seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk.

Bus Rapid Transit (BRT) adalah alat transportasi massal yang dapat dijangkau siapapun, dengan adanya transportasi ini dapat meningkatkan keselamatan dan mengurangi kecelakaan, memiliki akses yang mudah dijangkau, sistem jaringan yang terpadu dan terintegrasi dengan baik, seperti ticketing, kedisiplinan dan keteraturan berlalu lintas, tersedianya informasi aktual dan akurat yang memudahkan penumpang serta ramah lingkungan. Sistem Bus Rapid Transit (BRT) pertama kali diimplementasikan di Kota Jakarta dengan sebutan Trans-Jakarta pada tahun 2004. Sedangkan di Kota Semarang sistem Bus Rapid Transit

diperkenalkan pada tahun 2009 dengan sebutan Trans-Semarang.²

Stres adalah masalah yang sering terjadi pada tenaga kerja. Dalam sebuah penelitian kesehatan mental, bahwa dari 1 dari 5 pekerja mengambil cuti sakit karena stres, namun kebanyakan pekerja tidak mengakui bahwa mereka sebenarnya sakit karena stres. Dari hasil penelitian The American Institute of Stres mengatakan bahwa stres dan sakit yang disebabkan, membuat negara Amerika mengalami kerugian sebesar 300 miliar dolar pertahun. Adapun komunitas Eropa secara resmi mengatakan bahwa stres merupakan permasalahan kesehatan yang terkait pekerjaan terbesar kedua yang dihadapi oleh para pekerja di Eropa³ Menurut World Health Organization (WHO) pada tahun 2014, dijelaskan bahwa banyak negara sebesar 8% penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan adalah depresi. Penelitian oleh Labour Force Survey tahun 2014 ditemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Di Indonesia survei yang dilakukan pada tahun 2012 oleh Regus Asia diperoleh hasil bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres dibandingkan pada tahun 2011.⁴ Sebuah survei yang dilakukan di Eropa menyatakan bahwa 12% sopir mengatakan sering merasa stres, marah atau tidak peduli dengan pengendara lain di jalan. Lebih dari 15% sopir mengalami hal yang sama sekali dalam seminggu dan 16% sopir mengalami hal yang sama dalam

sebulan. Menjadi perhatian 4% sopir mengatakan mengalami stres, marah dan tidak peduli dengan pengendara lain di jalan ketika mengendarai kendaraanya setiap hari. Meskipun jumlahnya sedikit tetapi ini akan memicu terjadinya banyak masalah dan kerugian yang besar.⁵ Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui pada *Bus Rapid Transit* (BRT) koridor II rute Terboyo – Sisemut yang merupakan jalur sibuk, karena merupakan jalan masuk dan keluar Kota Semarang ke Solo, Jogja dan Surabaya. Rute koridor II ini merupakan kondisi jalan yang berat karena mengalami kemacetan di jam tertentu khususnya pada pagi hari pukul 06.30 – 07.30 WIB, pukul 12.00 – 13.00 WIB, dan pukul 17.00 – 18.00 WIB yang merupakan jam – jam sibuk pengguna jalan. Selain itu, kerusakan berupa jalan berlubang di beberapa titik dan juga terdapat kontur jalan yang menanjak. Jika dilihat panjang rute koridor II berjarak 60 Km dari Terboyo – Sisemut dan sebaliknya, maka setiap 1 driver mendapatkan tuntutan kerja 8 trip dalam sehari. Kapasitas penumpang pada koridor II adalah 42 penumpang, kapasitas lebih kecil dari pada koridor I. dalam sehari perjalanan BRT pada koridor II mencapai 140 trip bus. Pengemudi BRT pada koridor II berjumlah 37 orang, pembagian driver juga sesuai dengan pull masing-masing. Di pull Terboyo tersedia 10 bus dan 2 bus cadangan, sedangkan di pull Ungaran tersedia 14 bus dan 1 bus cadangan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) koridor II Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan menggunakan studi *cross-sectional*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) koridor II Kota Semarang yang berjumlah 37 orang, dan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi (*Total Sampling*) yaitu sebanyak 37 orang sebagai objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Stres Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Stres Kerja

No	Stres kerja	Jumlah	
		f	(%)
1	Stres	16	43,2
2	Tidak Stres	21	56,8
	Total	37	100,0

menunjukkan bahwa sebagian besar pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) yang tergolong tidak stres yaitu 21 orang (56,8%).

b. Umur

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Umur

No	Umur	Jumlah	
		f	(%)
1	Tua	28	75,7
2	Muda	9	24,3
	Total	37	100,0

menunjukkan bahwa pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) terbanyak adalah pengemudi yang tua (> 35 Tahun) sebanyak 28 orang (75,7%).

c. Masa Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	
		f	(%)
1	Lama	15	40,5
2	Baru	22	59,5
	Total	37	100,0

menunjukkan bahwa masa kerja pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) terbanyak dengan masa kerja baru (≤ 5 Tahun) sebanyak 22 orang (59,5%).

d. Kepribadian

Tabel 4. Distribusi Frekuensi kepribadian

No	kepribadian	Jumlah	
		f	(%)
1	Tipe A	29	78,4
2	Tipe Bi	8	21,6
	Total	37	100,0

dapat diketahui bahwa Pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) yang memiliki tipe kepribadian A berjumlah 29 orang (78,4%) atau lebih banyak dibandingkan dengan Pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) yang memiliki tipe kepribadian A.

e. Peran Individu dalam Organisasi

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Peran Individu dalam Organisasi

No	Peran Individu dalam Organisasi	Jumlah	
		f	(%)
1	Kurang baik	27	73,0
2	Baik	10	27,0
	Total	37	100,0

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) memiliki peran individu dalam organisasi yang kurang baik sebanyak 27 orang (73,0%).

f. Hubungan dalam pekerjaan

Tabel 6. Distribusi Frekuensi hubungan dalam pekerjaan

No	Hubungan dalam pekerjaan	Jumlah	
		f	(%)
1	Kurang baik	18	48,6
2	Baik	19	51,4
	Total	37	100,0

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengemudi *Bus Rapid Transit* (BRT) memiliki hubungan dalam pekerjaan yang baik sebanyak 19 orang (51,4%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan umur dengan stres kerja

Tabel 9. Tabulasi Silang umur dan stres kerja Pada pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang

umur	stres Kerja		Total %
	Stres kerja %	Tidak stres %	
Tua	39,3	60,7	100,0
Baik	55,6	44,4	100,0

$p \text{ value} = 0,458$

Berdasarkan hasil uji hubungan dengan menggunakan uji *Chi Square*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,458 ($\leq 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja.

penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT X menunjukkan tidak adanya hubungan antara umur dengan stres kerja. Hal ini disebabkan karena pekerja berumur muda memiliki kondisi fisik yang lebih kuat, gerakan yang lebih gesit serta penglihatan dan pendengaran yang lebih tajam. Sedangkan pekerja yang berumur tua memiliki potensi penurunan kondisi fisik yang lebih tinggi sehingga kemampuan

menerima ilmu juga menurun. Namun untuk beberapa pekerjaan lain, faktor umur yang semakin tua semakin menambah pengalaman bekerja sehingga kemampuan manajemen stres juga semakin baik. Hal ini membuat faktor umur dapat memicu terjadinya stres.⁶

b. Hubungan masa Kerja dengan stres Kerja

Tabel 10. Tabulasi Silang masa Kerja dan stres Kerja

Masa kerja	stres Kerja		Total %
	Stres kerja %	Tidak stres %	
Lama	33,3	66,7	100,0
Tua	50,0	50,0	100,0

$p \text{ value} = 0,505$

Masa kerja dapat memberi pengaruh positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Pengaruh positif dapat berupa semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman kerja semakin bertambah, namun pengaruh negatifnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka pekerja semakin bosan dan lelah karena pekerjaannya yang monoton.⁷

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja. Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lama (> 5 tahun) sebesar 33,3%

mengalami stres kerja, sedangkan responden yang memiliki masa kerja baru (≤ 5 tahun) sebesar 50% tidak mengalami stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nanne Esterlita tentang hubungan antara umur, masa kerja dan beban kerja dengan kejadian stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di dinas pemadam kebakaran kota Manado menunjukkan tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Hal ini disebabkan karena petugas pemadam kebakaran tersebut adalah sebagian masa kerjanya 1-2 tahun dan itu masih tergolong masa kerja baru, sehingga beban tugas yang diterima belum dapat memicu terjadinya stres. Sebaliknya masa kerja lama dapat memicu stres dikarenakan pekerjaan monoton yang dilakukan bertahun-tahun.⁸

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sentot Imam Wahjono dalam bukunya yang menyebutkan bahwa pengalaman pada pekerjaan cenderung berhubungan dengan stres kerja.⁹

c. Hubungan kepribadian dengan stres Kerja

Tabel 11. Tabulasi Silang kepribadian dan stres Kerja

kepribadian	stres Kerja		Total %
	stres	Tidak stres	
	%	%	
Tipe A	55,1	44,9	100,0

Tipe B 0,0 100,0 100,0
p value = 0,006

Tipe kepribadian telah dilakukan untuk mencari hubungan antara hasil tes kepribadian tertentu dengan reaksi terhadap stres dan atau penyakit yang berkaitan dengan stres. Hasil penelitian menemukan dua pola perilaku yang masing-masing terjadi dari satu perangkat ciri kepribadian yang majemuk, yaitu tipe A dan tipe B. Individu dengan kepribadian tipe A digambarkan sebagai orang yang memiliki derajat dan intensitas yang tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian dan pengakuan, kebersaingan dan keagresifan. Sebaliknya pola perilaku individu dengan kepribadian tipe B digambarkan lebih menggampangkan dan santai. Seseorang dengan tipe kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian B.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara kepribadian dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan stres kerja. Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden yang memiliki kepribadian kurang baik sebesar 55,1% mengalami stres kerja, sedangkan responden yang memiliki kepribadian baik sebesar 100% tidak mengalami stres kerja. Hasil penelitian ini

sejalan dengan yang dilakukan oleh Raudhatul Jannah yang mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan stres kerja.³⁶ Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Friedman yang mengatakan bahwa kepribadian tipe A cenderung sangat berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja. Tipe A yakni mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri mereka dibawah tekanan waktu yang konstan. Terhadap hubungan yang kuat antara tipe kepribadian A dengan timbulnya stres kerja dibanding dengan tipe B.¹⁰

Hal ini membuat responden bingung dalam menjalankan tugas dan perannya, sehingga semakin banyak peran yang dimiliki pengemudi dalam suatu organisasi, maka akan semakin memicu timbulnya stres kerja pada pengemudi dan untuk meminimalisir hal tersebut, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan briefing singkat selama 10 menit sebelum bekerja. Pemandu jalannya briefing yaitu penanggung jawab operasional koridor II. Kegiatan briefing diawali dengan doa dan di tutup dengan yel-yel atau jargon.

Tujuan dari adanya briefing tersebut yaitu agar para pengeudi lebih paham dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya pada hari itu, membahas tentang

pencapaian kemarin untuk memulai pencapaian yang sekarang, sebagai sarana melatih komunikasi baik dengan sesama rekan pengemudi ataupun dengan atasan, serta sebagai wadah untuk mencari solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan baik yang dialami secara individu maupun kelompok.¹¹ Hal ini dilakukan sebelum bekerja, dapat meningkatkan motivasi pengemudi dalam mengetahui degan jelas apa yang menjadi peran dan tanggung jawabnya tersebut.

- d. Hubungan peran individu dalam organisasi dengan strs Kerja

Tabel 12. Tabulasi Silang peran individu dalam organisasi dan strs Kerja

Peran individu dalam organisasi	stres Kerja		Total %
	stres %	Tidak stres %	
Kurang baik	59,3	40,7	100,0
Baik	0,0	100,0	100,0

p value = 0,002

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja. Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden yang memiliki peran individu dalam organisasi kurang baik sebesar 59,3% mengalami stres kerja, sedangkan

responden yang memiliki peran individu dalam organisasi yang baik sebesar 100% tidak mengalami stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutarto Wijono tentang pengaruh kepribadian tipe A dan peran terhadap stres kerja manajer madya tahun 2006 menunjukkan adanya hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakjelasan peran dan sasaran yang pada akhirnya mengarahkan pada ketidakpuasan kerja. pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan ketegangan saat bekerja dan kebosanan sehingga terbentuk sumber stres yang nyata.¹²

e. Hubungan huungan dalam pekrjaan dengan strs Kerja
 Tabel 11. Tabulasi Silang hubungan dalam pekerjaan dan strs Kerja

Hubungan dalam pekerjaan	stres Kerja		Total %
	stres %	Tidak stres %	
Kurang baik	38,9	61,1	100,0
Baik	47,4	52,6	100,0

p value = 0,851

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja. Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa

responden yang memiliki hubungan dalam pekerjaan yang kurang baik sebesar 38,9% tidak mengalami stres kerja, sedangkan responden yang memiliki hubungan dalam pekerjaan yang baik sebesar 52,6%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadia Yolanda tentang analisis hubungan faktor pekerjaan dengan stres kerja bidan di rumah sakit X menunjukkan tidak adanya hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja. Terjalannya hubungan dalam pekerjaan yang baik, menyebabkan pekerja mendapat dukungan sosial dari pihak terlibat yang nantinya akan mengurangi terjadinya stres. Ini dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam pemicu terjadinya stres kerja.¹³

Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hurrell dkk yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah hubungan interpersonal. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pekerja satu dengan pekerja lainnya dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan

dengan kehidupan social dapat menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pekerja satu dengan yang lainnya. Selain itu hubungan yang tidak baik antara anggota organisasi kerja merupakan salah satu faktor dari pembangkit stres di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan saling memiliki kebiasaan bercanda dan saling sharing terkait masalah pekerjaan. Sehingga para pengemudi menjadi akrab satu sama lain. Hubungan dalam pekerjaan tidak memberikan kontribusi besar terhadap terjadinya stres pada pengemudi Bus Rapid Transit (BRT). Terjadinya stres kerja bisa disebabkan oleh faktor lain yang lebih dapat memicu timbulnya stres kerja seperti adanya tuntutan tugas yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebagian besar kelompok umur Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang adalah umur tua (>35tahun) (75,7%) dan sebagian besar masa kerja Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang adalah masa kerja baru (≤ 5 Tahun) (59,5%).
2. Kepribadian yang dialami oleh Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang kurang baik (78,4%).
3. Peran individu dalam organisasi yang dialami oleh Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang kurang baik (73,0%).
4. Hubungan dalam pekerjaan yang dialami oleh Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang baik (51,4%).
5. Sebagian besar Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang tidak mengalami stres kerja (56,8%).
6. Tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang ($p=0,638$).
7. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang ($p=0,505$).
8. Ada hubungan antara kepribadian dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang ($p=0,004$).
9. Ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang ($p=0,017$).
10. Tidak ada hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada Pengemudi Bus Rapid Transit (BRT) Koridor II Kota Semarang ($p=0,851$).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Mengadakan *briefing* setiap pagi sebelum melakukan pekerjaan agar pengemudi mengetahui atau memahami dengan jelas hal-hal yang harus diperhatikan selama berkendara dengan baik.
- b. Memberikan kejelasan peran/*jobdesk* pada saat melakukan laporan harian yaitu setelah bekerja.

2. Bagi Karyawan

Melakukan *sharing* terkait masalah pekerjaan kepada rekan kerja maupun atasan.

Stres Kerja pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara Tahun 2009. 2010. 70 hal.

7. Hurlock EB. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan.* Erlangga. 2002. 447 hal.

8. Nikita NE, Joseph WBS, Boky H, Kesehatan F, Universitas M, Ratulangi S. *Hubungan antara Umur, Masa Kerja, dan Beban Kerja dengan Kejadian Stres Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Manado;* 2017.

9. Wahjono, Sentot, Imam, 2010, *Perilaku Organisasi,* Yogyakarta, Graha Ilmu.

10. Munandar AS. *Psikologi Industri Dan Organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia Press; 2008.

11. Laila, (2014) *ANALISIS KINERJA PEKERJA USAHA COLENAK SE-KOTA BANDUNG.* S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia. Diunduh pada 26 Maret 2018. [online]. Repository.upi.edu/6657/8/S.pdf.

12. Wijoyo S. *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.* Vol. 4, Management Analysis Journal. 2015. 301-309. hal.

13. Yolanda N, Tualeka R. *Analisis Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Bidan Di Rumah Sakit Syamrabu Bangkalan.* 2007;(2004):138-47.

DAFTAR PUSTAKA

1. Mirsa, Kukuh. *Kualitas Pelayanan Transportasi Bus Rapid Transit (BRT).* Semarang: FISIP UNDIP; 2017.
2. Firmanda, Dhanisa R. *Sistem Informasi Geografi untuk Evaluasi Lokasi Shelter Bus Trans-Semarang.* Skripsi. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada; 2013.
3. Robbins, Stephen P. dan Timothy A judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
4. Intan Maghfiroh, Ida Wahyuni BK. *Hubungan Stres Dan Motivasi Kerja Dengan Hasil Kerja Operator Jahit PO. Seventeen Glory Salatiga.* J Kesehat Masy. 2017;5.
5. Sindal, Amar Singh. *A Quasi-Experimental Study To Assess The Effectiveness Of Pranayama In The Reduction Of Stress Among Bus Drivers In Bangalore.* Bangalore. 2009.
6. Prabowo YF. *Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian*