

INFORMASI ARTIKEL

Received: July, 06, 2026

Revised: September, 28, 2026

Available online: September, 28, 2026

at: <https://e-jurnal.ipphorr.com/index.php/hjk>

Hubungan karakteristik individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi terhadap kinerja pengemudi di PT. XYZ

Josephine Debora Putri*, Indri Hapsari Susilowati

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Josephine Debora Putri. *Email: josephinedeboraputri@gmail.com

Abstract

Background: Bus drivers are central to the safety, comfort, and reliability of public transportation services. Their performance in the field is highly dynamic and shaped by individual, job, and organizational conditions, which, if poorly managed, can trigger fatigue, declining safety performance, and occupational accidents.

Purpose: To analyze the relationship between individual characteristics, job factors, and organizational factors on the performance of bus drivers at PT. XYZ (Transbusway Business Unit Segment).

Method: This quantitative study used a cross-sectional design. A sample of 290 male bus drivers was selected from a population of 825 drivers using proportionate stratified random sampling, stratified by operational corridor. Data were collected through direct field observation (CCTV and GPS review) and structured interview questionnaires, then analyzed using binary logistic regression for three groups of independent variables.

Results: Simultaneously, individual characteristics (Nagelkerke $R^2 = 32.3\%$), job factors ($R^2 = 41.0\%$), and organizational factors ($R^2 = 11.1\%$) were each significantly related to driver performance. Partially, only coping ability was significant among individual characteristics ($p < 0.001$; OR = 1.192). Among job factors, workload ($p < 0.001$; OR = 1.509) and daily working duration ($p < 0.001$; OR = 0.105) were significant, the latter showing that working more than 8 hours per day sharply lowers the odds of high performance. None of the four organizational variables reached significance individually, although vehicle operating procedure showed a borderline trend ($p = 0.079$).

Conclusion: Job factors, particularly workload and daily working duration, are the strongest determinants of driver performance, followed by the psychological factor of coping ability, while organizational factors appear to function as an interdependent safety-climate system rather than as independent predictors. Management is recommended to enforce a strict daily driving-duration limit, strengthen structured rest-time policies, and integrate coping/resilience training into driver capacity-building programs.

Keywords: Bus Driver Performance; Coping Ability; Job Factors; Organizational Factors; Workload.

PENDAHULUAN

Bus merupakan salah satu moda transportasi darat berbasis jalan raya yang paling banyak digunakan untuk angkutan penumpang massal di Indonesia, termasuk melalui sistem *Bus Rapid Transit* (BRT). Sepanjang tahun 2024, jumlah penumpang Transjakarta sebagai sistem BRT terbesar di Indonesia tercatat mencapai 383.20 juta orang, meningkat 34.49% dibandingkan tahun sebelumnya, dengan rata-rata lebih dari 4,400 unit bus beroperasi

setiap bulannya (Badan Pusat Statistik, 2024). Tingginya volume penumpang dan intensitas operasional tersebut menjadikan kinerja pengemudi bus sebagai isu keselamatan yang krusial untuk terus dikaji.

Di sisi lain, transportasi bus di Indonesia masih menghadapi tantangan keselamatan yang signifikan. Angkutan umum menyumbang sekitar 8% dari total kecelakaan lalu lintas, dengan 1,124 kasus

kecelakaan angkutan orang pada tahun 2023 yang mengakibatkan 543 korban meninggal dunia (Korlantas Polri, 2024). Faktor manusia (*human error*) seperti keterbatasan keterampilan mengemudi, kelalaian, dan ketidakpatuhan terhadap rambu lalu lintas tercatat sebagai penyebab dominan kecelakaan lalu lintas, yaitu sebesar 61% dari seluruh kasus (Korlantas Polri, 2023). Data ini menegaskan bahwa kinerja dan perilaku mengemudi pengemudi bus merupakan determinan kunci keselamatan transportasi yang perlu terus menjadi perhatian regulator maupun operator angkutan.

Berdasarkan teori kinerja Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997), kinerja individu di lingkungan kerja merupakan fungsi dari tiga kelompok variabel utama, yaitu variabel individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis), variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi), serta variabel organisasional. Karakteristik biografis seperti usia dan masa kerja secara teoretis berkaitan dengan produktivitas kerja melalui dua jalur yang berlawanan arah: akumulasi pengalaman di satu sisi, namun penurunan kapasitas psikomotor dan ketajaman sensorik di sisi lain (Korteling, 1994; Susilowati & Yasukouchi, 2016; Assari et al., 2014; Robbins & Judge, 2017). Pada dimensi pekerjaan, model Job Demands-Resources yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan seperti beban kerja akan berdampak pada kinerja tergantung pada ketersediaan sumber daya kerja yang dimiliki, sementara hukum Yerkes-Dodson (1908) menegaskan adanya hubungan berbentuk kurva U-terbalik antara beban kerja dan performa. Pada dimensi organisasi, konsep safety climate (Zohar, 1980; Neal & Griffin, 2006) menjelaskan bahwa persepsi bersama pekerja mengenai komitmen dan kebijakan keselamatan organisasi turut membentuk perilaku kerja yang aman.

Meskipun ketiga kelompok determinan kinerja pengemudi, individu, pekerjaan, dan organisasi telah banyak dikaji secara terpisah dalam literatur keselamatan transportasi, masih terdapat kesenjangan penelitian yang mengintegrasikan ketiganya secara simultan pada satu populasi pengemudi BRT perkotaan yang memiliki karakteristik operasional khas, yaitu frekuensi pemberhentian tinggi dan interaksi intensif dengan penumpang. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis

hubungan antara karakteristik individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi terhadap kinerja pengemudi di PT. XYZ, khususnya pada Segmen SBU Transbusway, sehingga dapat memberikan kontribusi keilmuan bagi upaya peningkatan keselamatan transportasi bus perkotaan serta masukan strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *cross-sectional design*, menggunakan observasi lapangan langsung dan wawancara kuesioner. Penelitian dilaksanakan di PT. XYZ Segmen SBU Transbusway yang melayani angkutan Bus Rapid Transit di wilayah DKI Jakarta, pada periode Mei–Juni 2026. Protokol penelitian telah dinyatakan lolos kaji etik oleh Komisi Etik Penelitian sesuai Surat Keterangan Kaji Etik Nomor Ket-428/UN2.F10.ETK/PPM.00.02/2026.

Populasi penelitian adalah 825 pengemudi bus pria yang bekerja di PT. XYZ Segmen SBU Transbusway (populasi pengemudi wanita dikeluarkan karena jumlahnya hanya 1.08% dari total populasi sehingga tidak memenuhi syarat analisis perbandingan gender yang valid secara statistik). Besar sampel dihitung menggunakan rumus Lemeshow dengan koreksi populasi terhingga (*Finite Population Correction*) serta perhitungan G*Power (effect size $f^2 = 0.15$; $\alpha = 0.05$; power $1-\beta = 0.8$; jumlah prediktor = 11), ditambah antisipasi drop-out 10%, sehingga diperoleh sampel akhir sebanyak 290 pengemudi. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling dengan strata koridor/rute operasional, mengingat karakteristik beban kerja dan kondisi lalu lintas antar-koridor bersifat heterogen; alokasi sampel per strata menggunakan rumus alokasi proporsional (Sugiyono, 2019), diikuti pemilihan responden secara acak sederhana pada tiap koridor.

Variabel dependen adalah Kinerja Pengemudi, yang diukur melalui dua sumber data yang digabungkan menjadi skor kinerja akhir dengan bobot setara (masing-masing 50%): (1) observasi lapangan atas empat indikator Speed Management, Maintaining Lane Position, Right Turning Skill, dan Precision Braking—melalui pemutaran ulang rekaman CCTV dan data GPS oleh tim penilai terlatih menggunakan lembar ceklis berskala Likert 1–5; dan

Josephine Debora Putri*, Indri Hapsari Susilowati

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Josephine Debora Putri. *Email: josephinedeboraputri@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v20i7.3827>

Hubungan karakteristik individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi terhadap kinerja pengemudi di PT. XYZ

(2) kuesioner self-report berisi 9 item berskala Likert 1–5. Skor mentah setiap komponen dikonversi ke skala 0–100, kemudian dikategorikan Rendah/Tinggi menggunakan titik potong median karena data tidak berdistribusi normal secara sempurna. Variabel independen dikelompokkan menjadi tiga: (a) Karakteristik Individu (usia, masa kerja, riwayat penyakit, riwayat pelanggaran, dan coping ability); (b) Faktor pekerjaan (beban kerja, durasi kerja per hari, durasi kerja per minggu, durasi istirahat per hari, frekuensi istirahat per hari, dan durasi istirahat per minggu); serta (c) Faktor Organisasi (komitmen dan kebijakan keselamatan, kebijakan larangan penggunaan obat-obatan terlarang dan alkohol, prosedur pengoperasian kendaraan, dan kondisi lingkungan kerja), yang seluruhnya diukur menggunakan kuesioner terstruktur berskala Likert 1–5 yang telah diuji validitas (korelasi Pearson

Product Moment) dan reliabilitasnya (Cronbach's Alpha ≥ 0.60).

Analisis data dilakukan bertahap menggunakan perangkat lunak statistik SPSS, meliputi analisis univariat (deskripsi setiap variabel), analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square untuk melihat hubungan awal masing-masing variabel independen dengan kinerja pengemudi (kategori Rendah/Tinggi), dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda metode enter yang dilakukan secara terpisah untuk masing-masing dari ketiga kelompok faktor. Kelayakan model dinilai melalui Omnibus Test of Model Coefficients, uji Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit, Nagelkerke R Square, dan Classification Table. Pengaruh parsial tiap variabel dilihat dari nilai Wald dan p-value (bermakna bila $p < 0.05$), dengan kekuatan hubungan dilihat dari Odds Ratio (Exp(B)) beserta 95% Confidence Interval.

HASIL

Tabel 1. Hasil Analisis Bivariat Variabel Independen dengan Kinerja Pengemudi (N=290)

Variabel	Kinerja		p-value
	Rendah	Tinggi	
Karakteristik Individu (n/%)			
Masa kerja – kategori tertinggi vs terendah	22/44.9 vs 7/41.2	27/55.1 vs 10/58.8	0.390
Riwayat penyakit (ada vs tidak)	69/38.8	109/61.2	0.241
Riwayat pelanggaran (ya vs tidak)	28/39.4	42/60.6	0.493
Coping ability (rendah vs tinggi)	45/35.2	83/64.8	0.921
Faktor Pekerjaan (n/%)			
Beban kerja (rendah vs tinggi)	65/49.6 vs 39/24.5	66/50.4 vs 120/75.5	<0.001
Durasi kerja/hari (<4, 4–8, >8 jam)	5, 79, 20	5, 157, 24	0.201
Durasi kerja/minggu (<3, 3–5, >5 hari)	22, 55, 27	11, 121, 54	<0.001
Durasi istirahat/hari (<15, 15–30, >30 menit)	27, 68, 9	30, 126, 30	0.047
Faktor Organisasi (n/%)			
Komitmen dan kebijakan keselamatan	53/52.5	48/47.5	<0.001
Larangan penggunaan obat/alkohol	72/50.0	72/50.0	<0.001
Prosedur pengoperasian kendaraan	65/44.8	80/55.2	0.002
Kondisi lingkungan kerja (safety climate)	42/45.2	51/54.8	0.033

Keterangan: kategori variabel numerik dibedakan menggunakan titik potong median.

Berdasarkan Tabel 1. dari target 300 pengemudi, sebanyak 290 pengemudi bersedia dan mengisi kuesioner secara lengkap, memenuhi jumlah sampel minimal penelitian. Skor Kinerja Pengemudi dari 290 responden memiliki rata-rata 28.69 (SD = 3.377), median 29.00, modus 30, dengan skor berkisar antara 16 (minimum, dimiliki 6 orang/2.1%) hingga 35 (maksimum, dimiliki 1 orang/0.3%). Keselarasan nilai mean, median, dan modus yang saling berdekatan mengindikasikan data kinerja berdistribusi relatif normal dan terpusat pada area skor tinggi,

Josephine Debora Putri*, Indri Hapsari Susilowati

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Josephine Debora Putri. *Email: josephinedeboraputri@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v20i7.3827>

Hubungan karakteristik individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi terhadap kinerja pengemudi di PT. XYZ

meskipun keberadaan skor minimum yang rendah menunjukkan masih adanya pengemudi berkinerja jauh di bawah rata-rata yang memerlukan perhatian khusus manajemen.

Karakteristik individu menunjukkan rata-rata usia responden 32.52 tahun (SD = 4.42; rentang 25–45 tahun) dan skor *coping ability* rata-rata 76.04 (SD = 7.34; rentang 48–88). Mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (44.8%), memiliki riwayat penyakit tertentu (61.4%), dan tidak memiliki riwayat pelanggaran (75.9%). Pada faktor pekerjaan, rata-rata skor beban kerja adalah 21.95 (SD = 3.83); sebagian besar responden bekerja 4–8 jam per hari (81.4%) dan 3–5 hari per minggu (60.7%), namun 19.7% memiliki durasi istirahat harian kurang dari 15 menit dan hanya 13.4% yang beristirahat lebih dari 30 menit per hari.

Pada tahap bivariat, seluruh variabel Faktor Organisasi menunjukkan hubungan bermakna dengan kinerja pengemudi apabila diuji sendiri-sendiri, sedangkan pada kelompok Karakteristik Individu belum ditemukan hubungan yang bermakna, termasuk *coping ability*. Perbedaan ini konsisten dengan sifat analisis bertingkat, di mana pengaruh suatu variabel dapat berubah setelah variabel perancu lain dikendalikan secara simultan dalam model multivariat.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Logistik Berganda Kinerja Pengemudi (N=290)

Kelompok Model	Variabel	B	p-value	OR (95% CI)
Model 1: Karakteristik Individu (Chi-square=56.852; df=5; p<0.001; Nagelkerke R ² =32.3%)	Usia	0.007	0.867	1.007 (0.926–1.096)
	Masa kerja	-0.326	0.181	0.722 (0.447–1.164)
	Riwayat penyakit	0.576	0.192	1.779 (0.748–4.228)
	Riwayat pelanggaran	0.458	0.314	1.580 (0.649–3.849)
	Coping ability	0.175	<0.001	1.192 (1.122–1.266)
Model 2: Faktor Pekerjaan (Chi-square=74.334; df=6; p<0.001; Nagelkerke R ² =41.0%)	Beban kerja	0.412	<0.001	1.509 (1.320–1.725)
	Durasi kerja/hari	-2.251	<0.001	0.105 (0.032–0.347)
	Durasi kerja/minggu	0.452	0.280	1.573 (0.691–3.581)
	Durasi istirahat/hari	-0.151	0.709	0.860 (0.389–1.899)
	Frekuensi istirahat/hari	0.721	0.077	2.057 (0.926–4.569)
	Durasi istirahat/minggu	-0.421	0.434	0.656 (0.229–1.882)
Model 3: Faktor Organisasi (Chi-square=18.357; df=4; p=0.001; Nagelkerke R ² =11.1%)	Komitmen dan kebijakan keselamatan	0.058	0.337	1.060 (0.941–1.193)
	Larangan penggunaan obat/alkohol	0.012	0.888	1.012 (0.853–1.202)
	Prosedur pengoperasian kendaraan	0.147	0.079	1.159 (0.983–1.365)
	Kondisi lingkungan kerja	0.112	0.278	1.119 (0.914–1.369)

Keterangan: OR = Odds Ratio ($\text{Exp}(B)$); CI = Confidence Interval.

Josephine Debora Putri*, Indri Hapsari Susilowati

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Josephine Debora Putri. *Email: josephinedeboraputri@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v20i7.3827>

Hubungan karakteristik individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi terhadap kinerja pengemudi di PT. XYZ

Tabel 2. menunjukkan bahwa ketiga model regresi logistik secara simultan bermakna secara statistik. Secara parsial, *coping ability* merupakan satu-satunya variabel Karakteristik Individu yang berpengaruh signifikan ($OR=1.192$), sedangkan usia, masa kerja, riwayat penyakit, dan riwayat pelanggaran tidak signifikan. Pada Faktor Pekerjaan, beban kerja berhubungan positif ($OR=1.509$) sedangkan durasi kerja dalam satu hari berhubungan negatif dan sangat kuat ($OR=0.105$), menunjukkan bahwa durasi kerja harian yang lebih panjang secara tajam menurunkan peluang kinerja tinggi. Model faktor pekerjaan memiliki daya prediksi terbesar (Nagelkerke $R^2=41.0\%$) dibandingkan Karakteristik Individu (32.3%) dan faktor organisasi (11.1%). Pada faktor organisasi, tidak satu pun variabel yang signifikan secara parsial meskipun model secara simultan bermakna, dengan prosedur pengoperasian kendaraan menunjukkan tren mendekati signifikan ($p=0.079$; $OR=1.159$)—pola yang mengindikasikan keempat dimensi organisasi bekerja secara sinergis sebagai satu sistem, bukan secara independen.

PEMBAHASAN

Skor kinerja pengemudi PT. XYZ yang relatif terpusat pada area tinggi (mean 28.69 dari median 29.00) sejalan dengan penelitian mengenai kinerja keselamatan pada operator transportasi umum yang menunjukkan bahwa mayoritas pengemudi profesional yang telah melalui seleksi dan pelatihan formal cenderung mencapai standar kinerja minimal perusahaan, meskipun tetap terdapat proporsi kecil pengemudi berkinerja rendah yang memerlukan intervensi khusus.

Dominasi *coping ability* sebagai satu-satunya variabel karakteristik individu yang berpengaruh signifikan ($OR=1.192$; $p<0.001$) selaras dengan kerangka teoretis Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997) yang menempatkan variabel psikologis sebagai determinan kinerja yang bekerja bersama, bukan terpisah dari variabel individu yang bersifat demografis. Teori Person-Environment Fit menjelaskan, bahwa *coping ability* berperan sebagai mekanisme penyangga (*buffer*) antara tuntutan lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja, sehingga pengemudi dengan kapasitas coping tinggi mampu mempertahankan kinerjanya meskipun berada dalam kondisi kerja penuh tekanan (Edwards & Cooper, 1990; Lazarus & Folkman, 1984). Temuan ini sejalan dengan penelitian pada pengemudi

JakLingko yang menemukan, bahwa usia dan masa kerja tidak bermakna terhadap kelelahan kerja, sedangkan kemampuan manajemen stres justru menjadi prediktor yang lebih dominan, serta dengan penelitian yang mendokumentasikan bahwa pengemudi dengan strategi coping adaptif mempertahankan performa layanan lebih konsisten di tengah tekanan target harian (Quamilla & Martiana, 2022; Roeseno & Sobirin, 2023; Praditya et al., 2025).

Pada kelompok faktor pekerjaan, hubungan positif antara beban kerja dan kinerja tinggi ($OR=1.09$) dapat dijelaskan melalui hukum Yerkes-Dodson (1908) yang menyatakan adanya tingkat aktivasi optimal, di mana beban kerja yang terukur justru meningkatkan motivasi dan fokus, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah menimbulkan kebosanan dan penurunan kewaspadaan. Sebaliknya, durasi kerja harian yang berlebihan terbukti menjadi faktor penurunan kinerja yang sangat kuat ($OR=0.105$), konsisten dengan model Job Demands-Resources bahwa tuntutan kerja yang melampaui sumber daya individu memicu proses energi yang menguras dan berujung pada kelelahan (Bakker & Demerouti, 2007). Temuan ini diperkuat oleh penemuan terbaru yang menemukan durasi mengemudi panjang meningkatkan risiko kelelahan pada pengemudi bus (Kessi et al., 2026). Selain itu, studi Tim Peneliti FKM UMJ (2024) pada pengemudi ojek online yang melaporkan hubungan signifikan antara durasi kerja dan kelelahan dengan $OR=3.714$. Regulasi ketenagakerjaan seperti Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 85 Tahun 2018 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Perusahaan Angkutan Umum secara eksplisit mengatur batas waktu mengemudi dan kewajiban istirahat sebagai bagian dari manajemen kelelahan, sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa faktor pekerjaan memiliki daya prediktif kinerja yang jauh lebih besar (Nagelkerke $R^2=41.0\%$) dibandingkan Faktor Organisasi (11.1%) (Latifah et al., 2025).

Ketiadaan pengaruh parsial yang signifikan dari keempat variabel faktor organisasi, meskipun model secara simultan bermakna ($p=0.001$), dapat dipahami melalui konsep safety climate (Zohar, 1980; Neal & Griffin, 2006) yang menegaskan bahwa komponen tata kelola keselamatan organisasi bekerja secara sinergis sebagai satu sistem, sehingga ketika seluruh dimensi dimasukkan bersama dalam satu model, pengaruh individual masing-masing menjadi kurang menonjol meskipun tetap penting secara substantif.

Josephine Debora Putri*, Indri Hapsari Susilowati

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Josephine Debora Putri. *Email: josephinedeboraputri@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v20i7.3827>

Kajian sistematis terhadap 12 literatur ilmiah, turut menegaskan bahwa komitmen manajemen, kepemimpinan keselamatan, dan kondisi lingkungan kerja secara konsisten menjadi prediktor penting kinerja keselamatan organisasi, meskipun efeknya sering bersifat kolektif (Mayangsari & Djunaidi, 2023). Tren prosedur pengoperasian kendaraan yang mendekati signifikan ($p=0.079$), sejalan dengan penelitian yang menemukan korelasi positif antara kepatuhan standar operasional prosedur dan kualitas kinerja pengemudi taksi (Feoh et al., 2023).

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan lokasi yang terbatas pada Segmen SBU Transbusway di DKI Jakarta sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati; desain *cross-sectional* yang tidak memungkinkan penarikan kesimpulan kausal; kemungkinan bias pelaporan (*social desirability bias*) pada kuesioner self-report, khususnya untuk variabel faktor organisasi yang hanya diukur berdasarkan persepsi pengemudi tanpa triangulasi dengan pihak manajemen; serta belum dikontrolnya variabel eksternal seperti kondisi jalan dan cuaca yang berada di luar kendali organisasi.

SIMPULAN

Kinerja pengemudi di PT. XYZ Segmen SBU Transbusway ditentukan oleh kombinasi faktor psikologis individu dan kondisi pekerjaan, dengan faktor pekerjaan, khususnya beban kerja dan durasi kerja harian sebagai determinan yang paling dominan (Nagelkerke $R^2=41.0\%$), diikuti oleh karakteristik individu yang didominasi peran coping ability ($R^2=32.3\%$; OR=1.192), sedangkan faktor organisasi memberikan kontribusi yang lebih kecil dan bekerja sebagai satu sistem safety climate yang saling terkait ($R^2=11.1\%$). Usia, masa kerja, riwayat penyakit, dan riwayat pelanggaran tidak terbukti menjadi prediktor kinerja yang signifikan secara independen. Temuan ini menjawab tujuan penelitian bahwa peningkatan kinerja pengemudi bus BRT lebih efektif dicapai melalui pengendalian kondisi kerja dan penguatan kapasitas psikologis pengemudi dibandingkan hanya mengandalkan karakteristik demografis atau perbaikan aspek organisasional secara parsial.

SARAN

Manajemen PT. XYZ disarankan menetapkan batas durasi mengemudi aktif maksimal 7–8 jam per hari disertai jeda istirahat wajib yang tercatat dalam sistem dispatch, menerapkan sistem split-shift atau

rotasi rute untuk mendistribusikan beban kerja secara merata, serta memastikan pemenuhan durasi istirahat minimum sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 45 Tahun 2023 melalui pencatatan digital yang terverifikasi. Penguatan kapasitas psikologis pengemudi melalui inklusi uji *coping ability* pada seleksi awal, pelatihan singkat manajemen stres berbasis situasi mengemudi, dan penyediaan layanan konsultasi psikologis disarankan sebagai komplemen, bukan pengganti, perbaikan struktural pada faktor pekerjaan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran (*mixed-methods*) untuk mendalami alasan tidak signifikannya faktor organisasi secara parsial, memperluas populasi dan wilayah studi guna meningkatkan generalisasi hasil, serta menyertakan variabel eksternal seperti kondisi infrastruktur jalan dan sistem insentif pendapatan pengemudi untuk meningkatkan daya prediksi model.

DAFTAR PUSTAKA

- Assari, S., Moghani Lankarani, M., Dejman, M., Farnia, M., Alasvand, R., Sehat, M., & Ahmadi, K. (2014). Drug use among Iranian drivers involved in fatal car accidents. *Frontiers in psychiatry*, 5, 69.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik transportasi darat 2024. Diakses dari: <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/12/01/e-d7ff73d58fc0719ee3df145/statistik-transportasi-darat-2024.html>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions. *Journal of organizational behavior*, 11(4), 293-307.
- Feoh, Y. M. D., Nursiani, N. P., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(5), 1283-1303.

Josephine Debora Putri*, Indri Hapsari Susilowati

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Josephine Debora Putri. *Email: josephinedeboraputri@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v20i7.3827>

Hubungan karakteristik individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi terhadap kinerja pengemudi di PT. XYZ

- Kessi, A. T. F., Latief, A. W. L., & Fadhillah, F. (2026). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada supir bus po Mega Mas Makassar. *Jurnal Mitrasehat*, 16(1), 143-152.
- Korlantas Polri. (2023). Data kecelakaan lalu lintas Indonesia tahun 2023. Diakses dari: <https://korlantas.polri.go.id/korban-meninggal-kecelakaan-lalu-lintas-mayoritas-usia-produktif/>
- Korlantas Polri. (2024). Data kecelakaan lalu lintas Indonesia tahun 2024. Diakses dari: <https://korlantas.polri.go.id/kecelakaan-lalulintas-di-indonesia-didominasi-oleh-kendaraan-roda-dua/>
- Korteling, J. E. (1994). Effects of aging, skill modification, and demand alternation on multiple-task performance. *Human factors*, 36(1), 27-43.
- Latifah, N., Taufiqurrahman, A., & Herdiansyah, D. (2025). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kelelahan Pada Pengemudi Ojek Online di Wilayah Cilandak Tahun 2024. *Environmental Occupational Health And Safety Journal*, 6(1), 62-70.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer
- Mayangsari, N., & Djunaidi, Z. (2023). Analisa Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Keselamatan Organisasi. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5 (2), 733–741, 5(2), 733-741.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of applied psychology*, 91(4), 946.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 1-9.
- Quamilla, J. V., & Martiana, T. (2022). Hubungan Faktor Individu dan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pengemudi Mobil Tangki BBM. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(10), 1247-1254.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* 17th Global Edition. *Lego, Italy: Pearson*, 678-680.
- Roeseno, D. S., & Sobirin, A. (2023). Studi Fenomenologi Stres Kerja Driver Grab: Sebab, Respon dan Konsekuensi. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(4), 31-50.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, I. H., & Yasukouchi, A. (2016). Variation of driving skill among elderly drivers compared to young drivers in Japan. *Kesmas. National Public Health Journal*, 11(1), 1-6.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of applied psychology*, 65(1), 96.

Josephine Debora Putri*, Indri Hapsari Susilowati

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Josephine Debora Putri. *Email: josephinedeboraputri@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v20i7.3827>