

FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES KERJA DAN PENGENDALIAN STRES KERJA PADA PETUGAS PENJAGA PINTU PERLINTASAN KERETA API DI *EMPLACEMENT* STASIUN KODYA SEMARANG

Aulia Dewi Nuur Halimah, Ida Wahyuni, Ekawati

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : auliadewinh28@gmail.com

Abstract : Job stress is an excessive workload, feelings of distress and emotional tension which inhibit individual performance. Humans are members of more than a social group. In carrying out activities in each group, humans can encounter a stress. The same condition also occurs to a railway crossing guard in doing his task. This research used mix method approach (quantitative - qualitative). The subject of the research is the guard of the railway crossing in and around the emplacement of Semarang Kodya Station. The data were collected by spreading the questionnaire of work stress symptoms on 47 respondents and in-depth interviews at nine guards of railway crossing. Data were analyzed by using descriptive analysis on quantitative research and content analysis on qualitative research. The purpose of this study is to describe the factors that cause job stress and the monitoring of job stress of the railway crossing guard at Semarang Kodya Station. The results showed that from 47 respondents, 61.7% experienced mild stress, 21.3% did not experience work stress, and 17.0% experienced severe labor stress. The factor of job demands, work environment, career development, and external job assertion are the factors that cause job stress on the railway crossing guards at the emplacement and around the emplacement of Semarang Kodya Station (subjectively). Some ways to control the job stress of railway crossing guards who do not face with stress in controlling the saturation are playing the phone, communicating with PPKA, and trying to stay focus. If there is a problem with work or colleagues, they will deliberate with leaders and co-workers to find the best solution. To relieve fatigue during work are moving the body, cleaning and burning garbage, drinking vitamins and taking enough rest.

Key Words : Job Stress, Control Stress, Railway Crossing Guard

Bibliography : 24, 1991-2014

PENDAHULUAN

Alat transportasi di Indonesia sudah semakin maju, mulai dari transportasi darat sampai udara. Salah satu alat transportasi darat yang diminati masyarakat adalah kereta api. Data menunjukkan jumlah penumpang kereta api di Indonesia hingga Januari 2017 sebanyak 30.949.000 orang.¹

Kereta api merupakan sarana perkeretaapian menggunakan tenaga gerak, baik berjalan sendiri maupun dirangkaikan dengan sarana perkeretaapian lainnya, yang akan ataupun sedang bergerak di jalan rel yang terkait dengan perjalanan kereta api.²

Kereta api sendiri berjalan melalui jalur khusus kereta api yang disebut rel kereta api. Rel kereta api yang melintasi jalan raya akan diberi pintu perlintasan kereta api untuk keselamatan pengguna jalan. Pintu tersebut dijaga oleh seorang penjaga pintu perlintasan kereta api. Fungsi pekerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang bertugas di pintu perlintasan kereta api adalah mengamankan kereta api yang melintas di perlintasan sebidang dengan cara menutup pintu perlintasan pada saat ada KA yang lewat dan membuka pintu perlintasan setelah KA lewat.³

Manusia merupakan anggota lebih dari suatu kelompok sosial. Dalam melaksanakan kegiatan disetiap kelompok, manusia dapat mengalami stres.⁴ Sama halnya seorang penjaga pintu perlintasan kereta api juga dapat mengalami gejala – gejala stres kerja. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang dapat menghambat *performance* individu.⁵ Sedangkan menurut Anwar, stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam

menghadapi pekerjaannya.⁶ Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami melibatkan pihak organisasi perusahaan atau institusi tempat orang yang bersangkutan bekerja.⁷

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang, Resort Poncol, dan petugas penjaga palang pintu kereta api *Emplacement* Stasiun Kodya Semarang, mendapatkan hasil bahwa untuk menjaga satu unit gardu di perlintasan kereta api memerlukan empat sampai lima orang petugas. *Shift* kerja penjaga perlintasan kereta api di Daerah Operasi 4 Semarang dibagi menjadi tiga *shift* dengan sistem berputar. Bosan sering terjadi apalagi tidak diperbolehkan untuk menonton televisi ataupun mendengarkan radio untuk hiburan semata. Lingkungan tempat kerja petugas penjaga pintu perlintasan kereta api yang ada di gardu cenderung panas jika tidak ada kipas angin dan bising dari suara kereta api lewat serta bunyi lalu lalang kendaraan yang melintasi perlintasan kereta api.

Setiap individu memiliki keterbatasan yang menyangkut waktu, kemampuan, tenaga, dan pikiran. Selain itu faktor kesejahteraan yang didapatkan oleh penjaga pintu perperlintasan, masinis, dan awak lainnya juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yang mungkin bisa juga menyebabkan kecelakaan.¹² Hampir semua kondisi pekerjaan dapat menjadi penyebab timbulnya stres, tergantung pada besarnya stres tersebut.¹³ Ada kemungkinan stres kerja juga bisa dihadapi oleh seorang penjaga pintu perlintasan kereta api, karena penjaga pintu perlintasan kereta api ini pun juga memiliki keterbatasan – keterbatasan yang

dapat menyebabkan kondisi tersebut. Seperti halnya rasa kantuk, rasa lelah, namun disisi lain mereka dituntut harus siap dan berada dalam kondisi yang prima dan harus selalu berkonsentrasi ketika jadwal tugas untuknya tiba. Karena sebentar saja mereka tidak berkonsentrasi, nyawa manusia yang menjadi korbannya. Dan sanksi pun tidak bisa mereka hindari apabila hal semacam itu benar – benar terjadi, sanksi terberat yang bisa mereka terima yaitu hukuman penjara dan pemutusan hubungan kerja dengan instansi terkait.¹⁴

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian *mix methods* (kuantitatif dan kualitatif). Kuantitatif menggunakan analisis deskriptif dengan jumlah sampel total sampling 47 pekerja. Penelitian kualitatif menggunakan analisis isi wawancara mendalam dengan menggunakan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

- a. *Stres Kerja*. Paling tinggi responden memiliki tingkatan stres ringan sebanyak 61,7% orang. 21,% responden tidak mengalami stres kerja dan 17,0% responden mengalami stres berat.
- b. Karakteristik Responden
 - 1) *Umur*. Mayoritas responden termasuk dalam kategori umur dewasa matang (>30 tahun) yaitu 51,1% sedangkan responden yang tergolong umur dewasa awal (\leq 30 tahun) sebanyak 48,9%.
 - 2) *Masa Kerja*. Sebagian besar responden tergolong dalam masa kerja lama (\geq 2,5 tahun) yaitu sebesar 76,6% dan 23,4% tergolong dalam

masa kerja baru (< 2,5 tahun).

2. Hasil Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*) Subjek Penelitian

a. Karakteristik Subyek Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Subyek Penelitian Menurut Umur, Golongan Pekerja, Masa Kerja, dan Hasil Angket Stres Kerja di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang Tahun 2017

No	Subyek	Umur	Golongan Pekerja	Masa Kerja	Hasil Angket Stres Kerja
1.	T1	53 tahun	PJL Golongan 1B	19 tahun	Stres Ringan
2.	T2	29 tahun	PJL Golongan 2B	6 tahun	Tidak Stres
3.	T3	24 tahun	PJL Golongan 2A	2,5 tahun	Tidak Stres
4.	T4	19 tahun	<i>Outorching</i>	7 bulan	Stres Berat
5.	T5	24 tahun	<i>Outorching</i>	5 bulan	Stres Berat
6.	T6	27 tahun	PJL Golongan 2B	6 tahun	Tidak Stres
7.	T7	49 tahun	PJL Golongan 2A	3 tahun	Tidak Stres
8.	T8	29 tahun	<i>Outorching</i>	4 tahun	Stres Ringan
9.	T9	35 tahun	<i>Outorching</i>	10 tahun	Stres Berat

b. Faktor Penyebab Stres Kerja

1) Umur

Hasil distribusi frekuensi terhadap umur responden diketahui bahwa responden dengan umur dewasa matang sebanyak 51,1% lebih banyak daripada usia dewasa awal 48,9%. Dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan dengan umur yang sudah menginjak dewasa, petugas penjaga pintu perlintasan kereta api masih bisa tetap fokus dalam bekerja dan tidak ada kendala yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa umur secara subjektif tidak merupakan faktor penyebab stres kerja pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang.

Informan menjelaskan bahwa semakin tua umur mereka, mereka menjadi semakin fokus

dalam bekerja dan sudah menjadi terbiasa atau berpengalaman dengan pekerjaan sebagai petugas penjaga pintu perlintasan kereta api, tidak ada kendala yang berarti dengan umur pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Informan sadar bahwa dengan umurnya yang sudah menginjak dewasa cukup sulit untuk mencari pekerjaan lain, tetapi hal ini tidak menimbulkan tekanan bagi mereka karena pada dasarnya petugas penjaga pintu perlintasan tidak menginginkan pekerjaan lain.

2) Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu masa kerja lama ($\geq 2,5$ tahun) dan masa kerja baru ($< 2,5$ tahun). Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja lama petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang sebanyak 76,6% lebih banyak daripada masa kerja baru sebanyak 23,4%.

Dari hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan, informan menjelaskan bahwa dengan masa kerjanya yang sudah lama mereka lebih terbiasa dengan tugas yang ada dan lebih berpengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa secara subjektif masa kerja tidak merupakan faktor penyebab stres kerja pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohan dan Tjipto

tahun 2013 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dan stres kerja. Semakin lama masa kerja yang dijalani, semakin memiliki kecenderungan mengalami stres kerja dibandingkan dengan yang memiliki masa kerja lebih pendek.¹⁵ Perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan subjek penelitian berbeda dan tugas tanggungjawabnya pun juga berbeda.

3) Faktor Intrinsik Pekerjaan (Tuntutan Tugas dan Lingkungan Kerja)

Hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara subjektif faktor intrinsik pekerjaan merupakan faktor penyebab stres kerja pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang. Hal ini dapat dilihat dari dua faktor tuntutan tugas dan lingkungan kerja.

Menurut hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan petugas penjaga pintu perlintasan kereta api mengeluhkan tugas beban kerjanya yang paling berat yaitu pada *shift* malam karena beresiko mengantuk saat bekerja. Selain itu petugas penjaga pintu perlintasan kereta api juga bekerja sendiri dalam gardu yang menambahkan beban mereka yang harus selalu fokus dan waspada. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priscilla tahun 2008 yang menunjukkan bahwa semua petugas pintu perlintasan kereta api di *Emplacement* Stasiun – Stasiun Kodya Semarang mengalami

kelebihan beban kerja (secara subjektif).¹⁰ Petugas penjaga pintu perlintasan kereta api belum bisa menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan selain menutup dan membuka pintu perlintasan kereta api.

Hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan menyatakan bahwa secara subjektif lingkungan kerja merupakan faktor penyebab stres kerja pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang. Hal ini dikarenakan informan menyatakan bahwa suara kereta pada saat lewat sangatlah keras dan juga kendaraan lalu lalang sepeda motor juga menambah kebisingan pada telinga. Selain itu getaran kereta api saat lewat didepan gardu juga sangatlah terasa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariptra Pradana pada tahun 2013 yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian grafity PT Dua Kelinci.¹⁷

4) Peran Individu dalam Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran individu dalam organisasi secara subjektif bukan merupakan faktor penyebab stres kerja pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang. Semua informan menyatakan bahwa sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif. Tugas –

tugas yang diberikan sudah sesuai dengan pribadi masing – masing petugas penjaga perlintasan kereta api dan tidak terpaksa dengan uraian tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Hampir semua informan menyatakan bahwa tidak menginginkan pekerjaan lain melainkan tetap pada pekerjaannya sekarang dan mereka pun sebelumnya juga telah mendapatkan uraian cara kerja sebagai petugas penjaga perlintasan kereta api sebelum pertama kali mulai bekerja. Selain itu informan juga sudah cukup mendapatkan informasi terkait pekerjaannya yang didapat dari Kepala Stasiun, PPKA, stasiun terdekat, ataupun unit lain. Informasi tersebut berupa informasi keberangkatan dan pembatalan kereta lewat, informasi tentang adanya pelatihan, dan informasi lainnya terkait dengan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiev dan Kohn tahun 1978 yang menunjukkan bahwa konflik peran tidak jelas merupakan pembangkit stres pada pekerja pabrik. Konflik peran lebih dirasakan sebagai pembangkit stres oleh mereka yang bekerja pada batas – batas organisasi, seperti para manajer menengah pada umumnya.¹⁸ Pada penelitian ini diasumsikan bahwa petugas penjaga pintu perlintasan kereta api memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan memahami perannya dalam pekerjaan. Hal tersebut mungkin dikarenakan informan yang diteliti bukan merupakan kelompok manajer tingkat menengah seperti kepala Stasiun, selain itu mungkin juga

dikarenakan setiap petugas penjaga perlintasan kereta api diwajibkan untuk memahami tugas – tugas yang ia kerjakan sesuai standart operating *procedure* yang telah ditetapkan.

5) Pengembangan Karir

Menurut Bambang Wahyudi pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya.¹⁹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara subjektif pengembangan karir merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa tahun 2014 mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan tersebut.²⁰ Hasil wawancara mendalam yang dilakukan pada informan yang mengalami stres kerja dan umumnya pekerja *outsorching* menyatakan bahwa tidak adanya kenaikan jabatan atau golongan bagi mereka. Selain itu menurut informan yang mengalami stres kerja juga menyatakan bahwa tidak ada dukungan dari pimpinan untuk naik jabatan atau golongan. Sebetulnya rekan kerja petugas palang pintu kereta api mendukung pengembangan karir sesama rekan kerjanya tetapi mereka sadar petugas penjaga pintu perlintasan kereta api yang

masih *outsorching* tidak dapat naik jabatan ataupun golongan.

6) Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan terdiri dari hubungan pekerja dengan rekan kerja maupun hubungan pekerja dengan pimpinan. Hubungan antara pimpinan dan pekerja jika tidak baik dapat menimbulkan stres kerja yang besar bagi pekerja.⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara subjektif hubungan dalam pekerjaan bukan merupakan faktor penyebab stres kerja pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang. Semua informan menyatakan bahwa hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja baik – baik saja. Mereka saling mendukung satu sama lain dengan pekerjaannya. Bentuk dukungan pimpinan yaitu berupa komunikasi yang mudah bila terdapat sesuatu yang harus dibicarakan dengan pimpinan. Sedangkan bentuk dukungan rekan kerja yaitu saling membantu dalam pekerjaan dan berkumpul saat diluar pekerjaan membuat acara santai bersama rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng tahun 2009 yang menyatakan bahwa stres akan rendah apabila individu memiliki dukungan sosial begitu pula sebaliknya stres akan tinggi apabila rendahnya dukungan sosial yang diberikan.²¹

7) Tuntutan dari Luar Pekerjaan

Tuntutan dari luar pekerjaan terdiri dari tuntutan keluarga dan masyarakat sekitar. Dalam

penelitian ini yang dimaksud masyarakat sekitar adalah pengendara sepeda maupun motor disekitar tempat kerja petugas penjaga pintu perlintasan kereta api.

Hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tuntutan dari luar pekerjaan secara subjektif merupakan faktor penyebab stres kerja pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* dan sekitar *emplacement* Stasiun Kodya Semarang. Semua informan menyatakan bahwa apabila terjadi konflik dalam keluarga mereka selalu memikirkan keluarga saat bekerja dan terkadang melamun. Selain itu mereka juga berharap ingin mengikuti acara keluarga seperti lebaran bersama keluarga. Dari sisi masyarakat atau pengemudi menurut informan selalu menerobos palang pintu dan marah jika palang pintu ditutup lama. Hal ini membuat beban kerja mental petugas penjaga pintu perlintasan kereta api bertambah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang dan Ostevi pada tahun 2013 yang mendapatkan hasil penelitian yaitu konflik antara pekerja dan keluarga, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat perempuan.²² Petugas penjaga pintu perlintasan kereta api selalu memikirkan konflik keluarga saat bekerja dapat membuat petugas menjadi stres dan hal ini mempengaruhi kinerja petugas. Petugas yang melamun dalam bekerja dapat lalai dalam bekerja lupa tidak membuka maupun menutup palang pintu.

Adanya pengendara yang suka marah kepada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api saat palang pintu kereta api tertutup lama dan pengendara yang menerobos palang pintu yang sudah tertutup dapat meningkatkan beban kerja mental pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priscilla pada tahun 2008 yang menyatakan bahwa adanya beban kerja mental dan frustrasi pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di *emplacement* Stasiun Kodya Semarang.¹⁰

Informan menyatakan bahwa tidak ada masalah dengan gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Tetapi terdapat informan yang masih *outsorcing* yang menyatakan bahwa gajinya jauh berbeda dengan petugas penjaga perlintasan kereta api yang sudah menjadi pegawai induk dari PT. KAI Daop IV Semarang. Selain itu untuk pekerja *outsorcing* sudah tidak diberikan lagi tunjangan resiko yang sebelumnya pernah diberikan. Mereka berharap agar gaji mereka disamakan dan diberikan tunjangan resiko kembali karena menurut mereka tugas mereka sama seperti pegawai induk petugas penjaga pintu perlintasan kereta api PT. KAI Daop 4 Semarang tetapi gajinya berbeda. Perbedaan gaji tersebut dapat membuat petugas penjaga pintu perlintasan kereta api mengalami stres kerja karena kecemburuan dengan gaji pegawai induk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita tahun 2005

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah secara individu terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja secara individu terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah merupakan faktor yang paling berpengaruh atau yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.²³ Selain menimbulkan stres kerja, perbedaan gaji pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api yang masih *outsourcing* dan pegawai tetap dapat membuat kinerja petugas penjaga pintu perlintasan kereta api berkurang.

c. Pengendalian Stres Kerja

Pengendalian stres kerja sangatlah penting agar seorang pekerja tidak mengalami stres kerja. Faktor – faktor yang dapat memicu timbulnya stres yaitu tingkat kejenuhan yang tidak dapat ditoleransi oleh individu, beban kerja yang berlebih sehingga menyebabkan sangat lelah, konflik yang terjadi dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja akibat dari masalah pekerjaan atau masalah antar individu. Hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan kepada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api yang tidak mengalami stres kerja menunjukkan bahwa untuk menanggulangi kejenuhan saat bekerja petugas penjaga pintu perlintasan kereta api bermain hp, mengobrol dengan PPKA jika petugas berada dalam satu *emplacement*, dan berusaha tetap selalu fokus dalam pekerjaannya.

Hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan, petugas penjaga pintu perlintasan kereta api mengendalikan beban kerja yang dapat membuat ia lelah yaitu dengan cara istirahat yang cukup. Istirahat sangatlah penting bagi seorang pekerja untuk meningkatkan stamina tubuhnya dan memulai kerja kembali dengan badan yang sudah segar. Selain istirahat yang cukup, informan juga menyatakan bahwa menggerak – gerakkan badan jika lelah, keluar gardu membersihkan dan membakar sampah, minum vitamin, dan jika petugas penjaga pintu perlintasan berada di satu *emplacement* stasiun mereka mengobrol dengan PPKA. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria tahun 2011 yang mendapatkan hasil bahwa beberapa cara mengendalikan stres kerja yaitu istirahat cukup, relaksasi, mencari sumber stres kerja, dan lainnya yang setiap individu pada suatu organisasi dapat berbeda.²⁴

Hasil wawancara mendalam dengan informan yang tidak mengalami stres kerja menunjukkan hasil jika petugas penjaga pintu perlintasan kereta api mendapatkan masalah pekerjaan, cara menyelesaikannya yaitu mengkonsultasikan masalah tersebut dengan pimpinan dan meminta solusi terbaik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. 29 pekerja (61,7%) petugas penjaga pintu perlintasan kereta api mengalami stres ringan.
2. Kelompok umur petugas penjaga pintu perlintasan kereta api

adalah kelompok umur dewasa matang (> 30 Tahun) 51,1%. Umur bukan merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja.

3. Masa kerja petugas penjaga pintu perlintasan kereta api adalah masa kerja lama (\geq 2,5 Tahun) 76,6%. Masa kerja bukan merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja.
4. Secara subjektif faktor intrinsik pekerjaan (tuntutan tugas dan lingkungan pekerjaan) merupakan faktor penyebab stres kerja.
5. Secara subjektif peran individu dalam organisasi bukan merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja.
6. Secara subjektif pengembangan karir merupakan faktor penyebab stres kerja.
7. Secara subjektif hubungan dalam pekerjaan bukan merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja.
8. Secara subjektif tuntutan dari luar pekerjaan merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja.
9. Cara pengendalian stres kerja adalah bermain hp, mengobrol dengan PPKA, dan berusaha tetap selalu fokus dalam pekerjaannya, menggerak – gerakkan badan, keluar gardu membersihkan dan membakar sampah, minum vitamin dan istirahat cukup. Memusyawarahkan masalah dengan pimpinan dan rekan kerja untuk menemukan solusi yang terbaik.

Saran

1. Petugas penjaga perlintasan kereta api perlu istirahat yang cukup sebelum melakukan tugas menjaga pintu perlintasan kereta api dan menerapkan pola hidup sehat (makan – makanan bergizi

dan olahraga). Selain itu, perlu menyediakan waktu yang cukup untuk bersantai baik dengan keluarga ataupun teman minimal setiap libur dinasan.

2. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang melakukan pengukuran kebisingan dan getaran pada petugas penjaga pintu perlintasan kereta api Daop 4 Semarang, memberikan fasilitas kipas angin dan dispenser kepada gardu – gardu serta minuman dan makanan kecil untuk menambah tenaga petugas, pengangkatan petugas *outsorching* menjadi pegawai tetap, menambahkan jumlah personil petugas penjaga pintu perlintasan kereta api di setiap *shift*.
3. Membuat kegiatan *refreshing* rekreasi pada pegawai *outsorching* dan petugas tetap penjaga perlintasan kereta api Daop 4 Semarang.
4. Peneliti selanjutnya dapat melihat faktor – faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti faktor status perkawinan dan tipe kepribadian petugas penjaga pintu perlintasan kereta api. Selain itu, dapat dilakukan pengukuran iklim kerja.

Daftar Pustaka

1. PT Kereta Api Indonesia dan PT. KAI Commuter Jabodetabek. Jumlah Penumpang Kereta Api, 2006-2017 (Ribu Orang). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/815>. Published 2017. Diakses tanggal 2 April 2017.
2. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2007 Tentang Perkeretaapian. Indonesia; 2007.

3. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Executive Vice President DAOP 4 Semarang. *Standart Operating Procedure (SOP) Petugas Penjaga Pintu Perlintasan (PJJL)*. Semarang
Published 2006. Diakses tanggal 2 April 2017.
4. Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press); 2001.
5. Robbins, Stephen P. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks GroupGramedia; 2004.
6. Anwar, Prabu. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigendi Karya; 1993.
7. Rice, Philip L. *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company; 1999.
8. Cooper, Cary dan Straw Alison. *Stress Management*. Jakarta: Kesain Blanch; 1995.
9. Manuaba, A. "Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja." In: Surabaya: Seminar Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya; 2000.
10. Utaminingsih, Princilla Andalia Dyan. *Analisis Beban Kerja Mental untuk Mengetahui Performasi Petugas Penjaga Pintu Perlintasan kereta Api di Emplasemen Stasiun Kodya Semarang*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro. 2008.
11. Susilo, M Taofan Adi. *Stres Kerja pada Penjaga Pintu Perlintasan Kereta Api di Kota Solo*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2007.
12. Aidir, Daud Amin. Para Tertindas. www.fajar.co.id.
13. Davis, Convyes. *Perencanaan Sosial Di Dunia Ketiga*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 1991.
14. *Perjanjian Kerjasama Bersama PT. Kereta Api (Persero) Dengan Serikat Pekerja Kereta Api*. Bandung: PT KAI; 2003.
15. Suwandi, Yohan Ratih FE. dan Tjipto. "Analisis Hubungan Antara Faktor Individu dan Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja di Bagian Produksi PT. X Surabaya." *Indonesian Jurnal Occupational Safety Health*. 2013;2(2).
16. Setiawan, Dwi Adi & Liena Sofiana. "Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja di PT. Chanindo Pratama Piyungan Yogyakarta." *Jurnal Kesehatan*. 2013;6(2):134-144.
17. Pradana, Aripta. *Hubungan Antara Kebisingan dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Grafity PT Dua Kelinci*. Skripsi. Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang. 2013.
18. Cooper CL & J. Marshall. *Understanding Executive Stress*. London: Macmillan; 1978.
19. Wahyuni, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita; 2002.
20. Putri, Annisa Rachmawati. *Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Kantor Unit Bank X di Wilayah Kecamatan Pati*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Diponegoro. 2014.

21. Putri, Ajeng Ryzkanevi. *Hubungan antara Persepsi terhadap Dukungan Sosial Orangtua dengan Penyesuaian Diri*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. 2009.
22. Ruswanti, Endang & Ostevi Adolfin Jacobus. "Konflik antara Pekerja dan Keluarga, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta." *Forum Ilmiah*. 2013;10.
23. Sumartini, Rita. *Analisis Pengaruh Upah, Kondisi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Mebel CV. Alisha Gallery Surakarta*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2005.
24. Minarsih, Maria Magdalena. *Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Cara Mengatasinya*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pandanaran Semarang. 2011.

