

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRESS KERJA

STRESS KERJA PADA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (KAI)

*Makalah ini Disusun Guna Memenuhi Tugas Mata Kuliah Seminar
Manajemen*



**Dosen Pengampu:
DR. RAHAYU ENDANG SURYANI, M.M**

Disusun Oleh:

Nabila Putri Itsnaini

2414290011

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
JAKARTA
2026**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan makalah yang berjudul “Stres Kerja pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero): Tinjauan Berdasarkan Beban Kerja dan Sistem Shift” dengan baik.

Makalah ini disusun untuk memenuhi tugas seminar sekaligus sebagai bahan pembelajaran mengenai stres kerja yang dapat terjadi di lingkungan kerja. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang cukup penting untuk diperhatikan karena kondisi tersebut tidak hanya berkaitan dengan keadaan psikologis seseorang, tetapi juga dapat berhubungan dengan kondisi fisik, produktivitas, konsentrasi, dan keselamatan dalam bekerja.

Dalam makalah ini, pembahasan difokuskan pada stres kerja dengan melihat faktor beban kerja dan sistem shift. PT Kereta Api Indonesia (Persero) dipilih sebagai objek pembahasan karena kegiatan operasional perkeretaapian berlangsung dalam waktu yang panjang dan membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat konsentrasi serta tanggung jawab yang tinggi. Salah satu kelompok pekerja yang memiliki tuntutan tersebut adalah masinis.

Penyusunan makalah ini menggunakan beberapa sumber buku yang membahas psikologi industri dan organisasi, perilaku organisasi, ergonomi, kesehatan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, digunakan pula jurnal penelitian yang secara khusus membahas hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero). Dengan menggabungkan teori dan hasil penelitian tersebut, diharapkan pembahasan mengenai stres kerja dapat lebih mudah dipahami dan tidak hanya dilihat dari satu sudut pandang.

Penulis menyadari bahwa makalah ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan agar makalah ini dapat menjadi lebih baik. Penulis juga berharap makalah ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya dalam memahami pentingnya memperhatikan beban kerja, sistem shift, dan kondisi pekerja dalam lingkungan kerja.

Jakarta, 24 September 2026

Nabila Putri Itsnaini

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	3
BAB I TEORI.....	4
1.1 Pengertian Stress Kerja	4
1.2 Faktor Yang Mempengaruhi	5
1.3 Beban Kerja.....	8
1.4 Sistem Shift	9
BAB II JURNAL	11
2.1 Jurnal Nasional	11
2.2 Jurnal Internasional.....	13
BAB III KASUS.....	15
3.1 Gambaran Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero)	15
3.2 Gambaran Pekerjaan Masinis	15
3.3 Kasus Stres Kerja pada Masinis PT KAI	16
3.4 Faktor yang Berhubungan dengan Kasus.....	16
3.5 Dampak yang Berkaitan dengan Kasus	17
BAB IV PEMBAHASAN KASUS	18
4.1 Analisis Kasus Berdasarkan Teori Stres Kerja.....	18
4.2 Analisis Beban Kerja	18
4.3 Analisis Sistem Shift.....	19
4.4 Analisis Faktor Individu dan Lingkungan Kerja.....	19
4.5 Analisis Dampak Stres Kerja	19
4.6 Upaya Pengendalian Stres Kerja.....	20
BAB V PENUTUP	22
5.1 Kesimpulan	22
5.2 Saran	23
DAFTAR PUSTAKA.....	25

BAB I

TEORI

1.1 Pengertian Stress Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, stres sering kali dikaitkan dengan keadaan ketika seseorang merasa tertekan, banyak pikiran, atau merasa tidak mampu menghadapi suatu keadaan. Hal yang sama juga dapat terjadi dalam lingkungan kerja. Pekerja dapat mengalami tekanan karena banyaknya pekerjaan, tuntutan waktu, tanggung jawab yang besar, hubungan dengan orang lain, maupun kondisi lingkungan tempat bekerja.

Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketika seseorang memberikan respons terhadap tuntutan pekerjaan yang dianggap terlalu berat atau sulit untuk dihadapi. Tekanan dalam pekerjaan sebenarnya merupakan sesuatu yang cukup umum. Setiap pekerjaan memiliki tuntutan dan target yang harus diselesaikan. Namun, masalah dapat muncul apabila tuntutan tersebut terlalu tinggi, berlangsung terus-menerus, atau tidak diimbangi dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki pekerja.

Menurut Munandar (2001), stres dan keselamatan kerja merupakan salah satu bagian yang penting dalam psikologi industri dan organisasi. Kondisi pekerjaan dapat memberikan pengaruh terhadap keadaan psikologis pekerja, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan individu. Oleh karena itu, kondisi pekerja tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

ILO menjelaskan bahwa stres kerja dapat muncul ketika pekerja merasa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk menghadapinya. Beberapa faktor yang dapat menjadi risiko psikososial di tempat kerja antara lain beban kerja, kecepatan kerja, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. (International Labour Organization)

Dari pengertian tersebut, stres kerja dapat dipahami sebagai respons yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan dalam pekerjaan yang dirasakan sulit untuk dikendalikan. Tingkat stres yang dialami setiap pekerja juga dapat berbeda karena kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan tidak selalu sama.

1.2 Faktor Yang Mempengaruhi

Stres kerja tidak muncul hanya karena satu penyebab. Dalam kondisi nyata, biasanya terdapat beberapa faktor yang saling berkaitan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut.

1.2.1 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang cukup sering dikaitkan dengan stres kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, waktu yang tersedia, serta kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas.

Pekerjaan yang terlalu banyak dalam waktu yang terbatas dapat membuat seseorang merasa tertekan. Selain jumlah pekerjaan, tingkat konsentrasi yang dibutuhkan juga perlu diperhatikan. Ada pekerjaan yang secara fisik tidak terlalu berat, tetapi membutuhkan konsentrasi dan perhatian yang tinggi sehingga dapat memberikan beban mental yang cukup besar.

Tarwaka (2011) menjelaskan bahwa dalam ergonomi, pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan manusia. Apabila tuntutan pekerjaan terlalu besar dibandingkan kemampuan pekerja, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan dan memengaruhi kemampuan pekerja dalam menjalankan tugas.

1.2.2 Sistem Shift

Sistem shift merupakan sistem pembagian waktu kerja yang memungkinkan kegiatan operasional tetap berjalan dalam waktu yang panjang. Sistem ini banyak digunakan pada pekerjaan yang membutuhkan pelayanan selama 24 jam.

Sistem shift memang dibutuhkan pada bidang pekerjaan tertentu, tetapi penerapannya juga perlu memperhatikan kondisi pekerja. Perubahan jam kerja, terutama kerja malam, dapat membuat pola tidur dan waktu istirahat seseorang berubah.

ILO memasukkan shift working serta jam kerja yang panjang atau tidak biasa sebagai salah satu faktor risiko psikososial yang dapat berhubungan dengan stres kerja. (International Labour Organization)

1.2.3 Jam Kerja dan Waktu Istirahat

Jam kerja yang terlalu panjang tanpa waktu pemulihan yang cukup dapat menyebabkan pekerja lebih mudah mengalami kelelahan. Tubuh membutuhkan waktu untuk beristirahat setelah melakukan aktivitas kerja.

Waktu istirahat menjadi semakin penting pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Pekerja yang kurang mendapatkan waktu pemulihan dapat mengalami penurunan kewaspadaan dan konsentrasi.

1.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik dapat berupa pencahayaan, suhu, kebisingan, getaran, fasilitas kerja, dan kondisi peralatan. Sementara itu, lingkungan sosial dapat berkaitan dengan hubungan antara pekerja, atasan, maupun rekan kerja.

Lingkungan yang kurang nyaman dapat membuat tekanan pekerjaan menjadi lebih berat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pekerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya.

1.2.5 Tanggungjawab Pekerjaan

Tanggung jawab yang besar juga dapat menjadi sumber tekanan. Semakin besar konsekuensi dari kesalahan yang dilakukan, semakin besar pula tuntutan agar pekerja dapat bekerja secara hati-hati.

Hal tersebut dapat ditemukan pada pekerjaan yang berkaitan dengan keselamatan orang lain. Pekerja tidak hanya bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, tetapi juga terhadap orang lain yang berada dalam lingkungan kerja atau menggunakan layanan yang diberikan.

1.2.6 Hubungan Antar Atasan dan Rekan Kerja

Hubungan interpersonal di tempat kerja juga dapat memengaruhi kondisi psikologis pekerja. Hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan ketika pekerja menghadapi masalah.

Sebaliknya, komunikasi yang buruk atau kurangnya dukungan dapat membuat pekerja merasa menghadapi tekanan seorang diri. ILO juga memasukkan keterbatasan dukungan dari supervisor atau rekan kerja sebagai salah satu risiko psikososial. (International Labour Organization^[10])

1.2.7 Faktor Individu

Setiap pekerja memiliki kemampuan yang berbeda dalam menghadapi tekanan. Faktor seperti pengalaman kerja, kemampuan beradaptasi, kondisi fisik, cara menghadapi masalah, serta keadaan pribadi dapat memengaruhi respons seseorang terhadap stres.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa perilaku dalam organisasi dipengaruhi oleh individu, kelompok, dan struktur organisasi. Karena itu, kondisi pekerjaan yang sama belum tentu menghasilkan respons yang sama pada setiap pekerja.

1.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan yang diterima seseorang ketika melaksanakan pekerjaan. Beban kerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan, tetapi juga dari seberapa sulit pekerjaan tersebut dan seberapa besar kemampuan fisik maupun mental yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Dalam ergonomi, konsep beban kerja penting karena pekerjaan pada dasarnya dilakukan oleh manusia dengan kemampuan yang memiliki batas tertentu. Jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan manusia, pekerja dapat mengalami kelelahan.

Beban kerja sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam penerapan ergonomi di tempat kerja. Penyesuaian antara pekerjaan dan kemampuan manusia diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan lebih aman dan efektif.

Beban kerja juga dapat berubah tergantung situasi. Pada kondisi tertentu, pekerjaan yang biasanya dapat dilakukan dengan baik dapat terasa lebih berat ketika pekerja sedang lelah, kurang tidur, atau mendapatkan tekanan tambahan.

Beban kerja secara umum dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas yang menggunakan kemampuan tubuh, seperti mengangkat, membawa, berdiri dalam waktu lama, berjalan, atau melakukan aktivitas yang membutuhkan tenaga.

Sementara itu, beban kerja mental berkaitan dengan kemampuan berpikir, berkonsentrasi, memperhatikan, mengingat informasi, mengambil keputusan, serta mempertahankan kewaspadaan.

Pada pekerjaan tertentu, beban kerja mental justru lebih dominan dibandingkan beban kerja fisik. Salah satu contohnya adalah pekerjaan masinis. Walaupun masinis tidak melakukan pekerjaan fisik berat seperti mengangkat barang, pekerjaan tersebut tetap membutuhkan konsentrasi dan kewaspadaan yang tinggi selama perjalanan.

Beban kerja mental yang terlalu tinggi dapat membuat pekerja mengalami kelelahan mental. Apabila berlangsung dalam waktu lama, kondisi tersebut dapat berkaitan dengan stres kerja.

1.4 Sistem Shift

Sistem shift adalah sistem kerja yang membagi waktu kerja menjadi beberapa periode. Sistem ini diterapkan agar operasional perusahaan dapat berlangsung lebih lama dari jam kerja biasa.

Pada perusahaan perkeretaapian, sistem shift dibutuhkan karena kegiatan operasional berlangsung selama 24 jam. KAI menyatakan bahwa pengaturan jam kerja disesuaikan dengan kebutuhan operasional perkeretaapian yang berlangsung 24 jam melalui penerapan sistem shift. KAI juga menyatakan pola normal 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk lima hari kerja, dengan pengaturan shift sesuai kebutuhan operasional.

Sistem shift memiliki manfaat karena memungkinkan pelayanan tetap berjalan. Akan tetapi, dari sisi pekerja, sistem ini membutuhkan penyesuaian karena waktu bekerja tidak selalu sama dengan pola aktivitas masyarakat pada umumnya.

Shift malam menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan karena pekerja harus tetap melakukan aktivitas ketika tubuh secara alami membutuhkan waktu untuk tidur. Jika waktu istirahat tidak mencukupi, pekerja dapat mengalami kelelahan. kondisi fisik maupun psikologis selama bekerja.

BAB II JURNAL

2.1 Jurnal Nasional

2.1.1 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Masinis PT Kereta Api Indonesia

Penelitian yang dilakukan oleh Trisminingsih (2019) membahas hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada masinis UPT Crew Kereta Api Blitar Daerah Operasional VII Madiun PT Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini melibatkan 24 orang masinis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami beban kerja mental dalam kategori berat, yaitu sebesar 58,3%. Selain itu, sebanyak 75% responden mengalami stres kerja dalam kategori tinggi. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja mental dengan stres kerja pada masinis.

Beban kerja mental pada masinis dapat berkaitan dengan tuntutan konsentrasi, kewaspadaan, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab terhadap keselamatan perjalanan kereta api. Kondisi tersebut dapat menjadi sumber tekanan apabila tuntutan pekerjaan yang diterima melebihi kemampuan pekerja dalam mengelolanya.

Penelitian Trisminingsih (2019) relevan dengan kasus dalam makalah ini karena sama-sama membahas pekerja PT Kereta Api Indonesia, khususnya masinis, serta menitikberatkan pada hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja.

2.1.2 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

Stres Kerja pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia

Ananda, Wadud, dan Handayani (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat berkaitan dengan kondisi stres kerja pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan pekerja mengalami tekanan karena adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kenyamanan dan kondisi psikologis pekerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja tidak cukup hanya dengan memperhatikan jumlah pekerjaan yang diterima karyawan. Kondisi lingkungan kerja juga perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menambah tekanan yang dirasakan oleh pekerja.

2.1.3 Mental Workload dan Work Stress pada Masinis dan Asisten Masinis

Hidayat et al. (2025) melakukan penelitian mengenai beban kerja mental dan stres kerja pada masinis serta asisten masinis di Indonesia. Penelitian ini melibatkan 106 pengemudi dan asisten pengemudi kereta api di Daerah Operasional 2 Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar 53% responden mengalami beban kerja mental yang tinggi. Namun, sebagian besar responden berada pada tingkat stres kerja rendah hingga sedang. Penelitian tersebut tidak menemukan hubungan yang signifikan secara langsung antara beban kerja mental dan stres kerja.

Penelitian ini juga menunjukkan adanya faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja, salah satunya konflik tuntutan peran. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam kondisi psikologis pekerja. Hasil penelitian Hidayat et al. (2025) memberikan sudut pandang yang berbeda dengan penelitian Trisminingsih (2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja tidak selalu sama pada setiap kelompok pekerja. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan.

2.2 Jurnal Internasional

2.2.1 Occupational Stress dan Kesehatan Mental pada Pekerja Kereta Api

Hu et al. (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental pada pekerja kereta api. Penelitian ini membahas kondisi stres yang dapat dialami pekerja akibat tuntutan pekerjaan serta kondisi kerja tertentu, termasuk pekerjaan dengan sistem shift.

Pekerjaan di bidang perkeretaapian memiliki tuntutan yang berkaitan dengan keselamatan, konsentrasi, tanggung jawab, dan waktu kerja. Sistem kerja yang tidak mengikuti pola kerja siang secara teratur juga dapat memengaruhi kondisi pekerja.

Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya memperhatikan stres kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kondisi kesehatan mental pekerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja pada pekerja kereta api perlu dilakukan melalui pengaturan kondisi kerja serta upaya untuk menjaga kesehatan pekerja.

Penelitian ini mendukung pembahasan mengenai sistem shift pada PT KAI karena pekerja perkeretaapian membutuhkan kesiapan untuk bekerja dalam berbagai waktu operasional.

2.2.2 Job Stress pada Train Drivers

Chang, Yang, dan Wu (2005) meneliti stres kerja pada pengemudi kereta api di Taiwan Railway Administration. Penelitian tersebut membahas sumber stres yang dapat muncul dalam pekerjaan sebagai pengemudi kereta api serta pengaruhnya terhadap kondisi pekerja.

Pekerjaan sebagai pengemudi kereta api membutuhkan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan yang tinggi. Pekerja juga harus menghadapi tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan keselamatan penumpang, kondisi perjalanan, serta lingkungan kerja di dalam kabin dan sepanjang jalur perjalanan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan pengemudi kereta api dapat menjadi sumber tekanan kerja. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, serta kondisi psikologis pekerja perlu diperhatikan dalam upaya mengurangi stres kerja.

BAB III

KASUS

3.1 Gambaran Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero)

PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau PT KAI merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi perkeretaapian. Agar kegiatan perkeretaapian dapat berjalan, perusahaan membutuhkan berbagai jenis tenaga kerja yang memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda.

Kegiatan operasional kereta api tidak hanya dilakukan pada jam kerja pagi sampai sore. Perjalanan kereta api berlangsung pada berbagai waktu sehingga terdapat pekerjaan tertentu yang harus tetap berjalan selama 24 jam.

KAI menjelaskan bahwa kebutuhan operasional tersebut menyebabkan diterapkannya sistem shift pada pekerjaan tertentu. KAI juga menyatakan bahwa pengaturan jam kerja dan sistem shift dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku serta mempertimbangkan waktu istirahat pekerja. (Sustainability KAI^[OBJ])

Kondisi tersebut membuat pengelolaan tenaga kerja menjadi hal yang penting. Perusahaan perlu memastikan bahwa pekerjaan tetap berjalan, tetapi di sisi lain kondisi fisik dan mental pekerja juga perlu diperhatikan.

3.2 Gambaran Pekerjaan Masinis

Masinis merupakan salah satu pekerja yang memiliki peran penting dalam perjalanan kereta api. Pekerjaan ini membutuhkan konsentrasi, kewaspadaan, serta kemampuan mengikuti prosedur.

Masinis harus memperhatikan berbagai informasi selama perjalanan dan menjalankan kereta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerjaan tersebut juga memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan keselamatan perjalanan.

Karakteristik pekerjaan tersebut membuat beban kerja mental menjadi salah satu aspek yang cukup penting untuk diperhatikan.

3.3 Kasus Stres Kerja pada Masinis PT KAI

Kasus yang digunakan dalam makalah ini merupakan kasus berdasarkan hasil penelitian Trisminingsih (2019) terhadap masinis UPT Crew Kereta Api Blitar Daop VII Madiun PT KAI.

Penelitian tersebut melibatkan 24 masinis. Dari hasil penelitian diketahui bahwa 58,3% masinis memiliki beban kerja mental berat dan 75% mengalami stres kerja tingkat tinggi.

Selain itu, diperoleh koefisien kontingensi sebesar 0,683, yang oleh peneliti diinterpretasikan sebagai hubungan kuat antara beban kerja mental dan stres kerja. (Jurnal UNUSA^[OBJ])

Kasus ini menunjukkan bahwa beban kerja mental perlu mendapat perhatian dalam pekerjaan masinis. Namun, hasil tersebut perlu dipahami sesuai dengan ruang lingkup penelitian karena responden berasal dari kelompok masinis pada wilayah kerja tertentu.

3.4 Faktor yang Berhubungan dengan Kasus

Berdasarkan hasil jurnal dan teori yang telah dibahas, beberapa kondisi yang dapat dikaitkan dengan kasus tersebut antara lain:

1. Pertama, tuntutan konsentrasi. Masinis perlu mempertahankan perhatian selama melakukan pekerjaan. Konsentrasi yang terus-menerus membutuhkan usaha mental.
2. Kedua, tanggung jawab pekerjaan. Pekerjaan masinis berkaitan dengan keselamatan perjalanan sehingga terdapat tuntutan untuk menjalankan pekerjaan secara teliti.
3. Ketiga, beban kerja mental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden mengalami beban kerja mental berat. (Jurnal UNUSA^[OBJ])
4. Keempat, sistem kerja. Kegiatan perkeretaapian berlangsung selama 24 jam sehingga pekerjaan tertentu membutuhkan sistem shift. (Sustainability Kai^[OBJ])

Perlu diperhatikan bahwa sistem shift merupakan bagian dari analisis teori dalam makalah ini. Jurnal utama yang digunakan secara spesifik meneliti hubungan beban kerja mental dengan stres

kerja, bukan menguji sistem shift sebagai variabel utama.

3.5 Dampak yang Berkaitan dengan Kasus

Stres kerja yang dialami pekerja dapat berkaitan dengan kondisi fisik maupun psikologis. Pekerja dapat mengalami kelelahan, kesulitan berkonsentrasi, gangguan tidur, atau merasa lebih tertekan ketika menjalankan pekerjaan.

Pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, kondisi tersebut perlu diperhatikan karena kemampuan pekerja dalam mempertahankan kewaspadaan merupakan bagian penting dalam menjalankan tugas.

BAB IV

PEMBAHASAN KASUS

4.1 Analisis Kasus Berdasarkan Teori Stres Kerja

Jika kasus pada masinis PT KAI dilihat berdasarkan teori stres kerja, dapat dipahami bahwa tuntutan pekerjaan menjadi salah satu hal yang berhubungan dengan kondisi stres.

Menurut konsep stres kerja, tekanan dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan lebih besar daripada kemampuan atau sumber daya pekerja untuk menghadapinya. Dalam pekerjaan masinis, terdapat tuntutan untuk mempertahankan konsentrasi dan menjalankan prosedur selama perjalanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 75% responden mengalami stres kerja tingkat tinggi. Pada saat yang sama, 58,3% responden memiliki beban kerja mental berat. (Jurnal UNUSA^[OBJ1])

Hasil tersebut menunjukkan adanya pola yang sesuai dengan teori bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat berkaitan dengan stres. Namun, bukan berarti beban kerja menjadi satu-satunya penyebab stres karena stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain.

4.2 Analisis Beban Kerja

Beban kerja menjadi bagian paling utama dalam kasus yang dibahas. Pekerjaan masinis memiliki karakteristik yang membutuhkan konsentrasi dan perhatian.

Jika pekerjaan membutuhkan konsentrasi tinggi dalam waktu yang panjang, energi mental yang digunakan juga semakin besar. Pekerja perlu terus memperhatikan kondisi selama perjalanan dan siap merespons apabila terdapat situasi yang membutuhkan tindakan.

Tarwaka (2011) menjelaskan pentingnya menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja. Jika terdapat ketidakseimbangan, pekerja dapat mengalami kelelahan.

Hal tersebut dapat dikaitkan dengan hasil penelitian Trisminingsih yang menunjukkan bahwa 58,3% responden memiliki beban kerja mental berat. (Jurnal UNUSA^[OBJ1])

Dengan kata lain, masalah dalam kasus ini bukan hanya tentang “banyaknya pekerjaan”, tetapi juga tentang seberapa besar tuntutan konsentrasi dan perhatian yang diperlukan ketika pekerjaan dilakukan.

4.3 Analisis Sistem Shift

Sistem shift menjadi hal yang menarik untuk dibahas karena kegiatan perkeretaapian harus tetap berlangsung pada waktu yang berbeda. KAI secara resmi menyatakan bahwa operasional perkeretaapian berlangsung selama 24 jam dan sistem shift digunakan untuk menyesuaikan kebutuhan tersebut. (Sustainability Kai)

Dari sisi pekerja, shift dapat memberikan tantangan karena waktu kerja dapat berubah. Pekerja yang mendapat shift malam harus menyesuaikan waktu tidurnya dengan jadwal kerja.

Apabila pekerja tidak mendapatkan waktu pemulihan yang cukup, kelelahan dapat muncul. Kondisi ini kemudian dapat membuat tuntutan pekerjaan terasa lebih berat.

Namun, perlu ditekankan kembali bahwa jurnal utama tidak mengukur sistem shift sebagai variabel. Oleh karena itu, dalam makalah ini sistem shift dibahas sebagai faktor teoritis yang dapat berkaitan dengan stres, bukan sebagai kesimpulan langsung dari penelitian Trisminingsih.

4.4 Analisis Faktor Individu dan Lingkungan Kerja

Selain beban kerja dan sistem shift, kondisi individu dan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan.

Setiap orang mempunyai kemampuan adaptasi yang berbeda. Ada pekerja yang mungkin dapat beradaptasi dengan jadwal kerja tertentu, sementara pekerja lain membutuhkan waktu lebih lama.

Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi bagaimana seseorang menghadapi tekanan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat membantu pekerja ketika menghadapi masalah.

Hal tersebut sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2015) bahwa perilaku dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan individu, tetapi juga kelompok dan struktur organisasi.

Karena itu, penanganan stres kerja sebaiknya tidak hanya menyuruh pekerja untuk “lebih kuat” menghadapi tekanan. Kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja juga perlu dievaluasi.

4.5 Analisis Dampak Stres Kerja

Stres kerja yang tinggi dapat berhubungan dengan berbagai kondisi. Dari sisi pekerja, stres dapat menyebabkan kelelahan, gangguan tidur, perubahan suasana hati, dan kesulitan mempertahankan konsentrasi. Pada pekerjaan yang membutuhkan kewaspadaan tinggi, kondisi tersebut menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Pentingnya kesehatan kerja dalam menjaga pekerja agar tetap sehat dan produktif. Kesehatan pekerja bukan hanya tentang tidak adanya penyakit, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya secara baik. Karena itu, pengelolaan stres kerja dapat dilihat sebagai bagian dari upaya menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja.

4.6 Upaya Pengendalian Stres Kerja

Berdasarkan teori, jurnal, dan kondisi kerja pada PT KAI, pengendalian stres dapat dilakukan melalui beberapa cara.

1. **Evaluasi Beban Kerja**

Perusahaan dapat melakukan evaluasi beban kerja secara berkala. Evaluasi ini penting untuk mengetahui apakah tuntutan pekerjaan masih sesuai dengan kemampuan pekerja.

2. **Pengaturan Shift**

Jadwal shift perlu dibuat dengan mempertimbangkan waktu istirahat. Pekerja membutuhkan waktu yang cukup untuk memulihkan kondisi tubuh sebelum kembali menjalankan pekerjaan.

KAI sendiri menyatakan bahwa sistem shift diterapkan dengan memperhatikan waktu istirahat dan kesejahteraan pekerja. (Sustainability KAI^[10])

3. **Pemantauan Kelelahan**

Kelelahan perlu dipantau terutama pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Pemantauan dapat dilakukan melalui pemeriksaan berkala maupun evaluasi kondisi kerja.

4. **Dukungan dari Lingkungan Kerja**

Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat membantu pekerja dalam menghadapi tekanan. Komunikasi yang terbuka juga membuat masalah dapat diketahui lebih cepat.

ILO merekomendasikan peningkatan komunikasi, dukungan sosial, serta keterlibatan pekerja sebagai bagian dari upaya pencegahan risiko psikososial. (International Labour Organization)

5. Edukasi mengenai Stres

Pekerja juga perlu diberikan pengetahuan mengenai stres kerja. Dengan mengetahui tanda-tanda kelelahan dan stres, pekerja dapat lebih cepat menyadari ketika kondisi tersebut mulai mengganggu pekerjaan.

6. Penerapan K3

Pengelolaan stres kerja juga dapat ditempatkan dalam kerangka keselamatan dan kesehatan kerja. Tarwaka (2014) membahas manajemen dan implementasi K3 sebagai bagian dari upaya menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Stres kerja merupakan kondisi yang dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki pekerja untuk menghadapinya. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, tekanan waktu, sistem shift, lingkungan kerja, tanggung jawab, serta dukungan sosial di tempat kerja.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan dengan kegiatan operasional yang berlangsung selama 24 jam sehingga pada pekerjaan tertentu diterapkan sistem shift. Selain itu, pekerjaan masinis mempunyai tuntutan mental yang cukup tinggi karena membutuhkan konsentrasi, ketelitian, dan tanggung jawab terhadap perjalanan kereta.

Berdasarkan penelitian Trisminingsih (2019), sebanyak 58,3% masinis yang diteliti memiliki beban kerja mental berat dan 75% mengalami stres kerja tingkat tinggi. Penelitian tersebut juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja mental dengan stres kerja. (Jurnal UNUS Surabaya^[Obj.])

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, beban kerja menjadi salah satu faktor yang relevan dalam pembahasan stres kerja pada masinis. Sementara itu, sistem shift juga perlu diperhatikan sebagai salah satu faktor risiko psikososial, meskipun sistem shift tidak dapat dianggap sebagai satu-satunya penyebab stres kerja.

Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja, pengaturan sistem shift, waktu istirahat, serta dukungan dari perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam menjaga kondisi pekerja.

5.2 Saran

Guna Berdasarkan pembahasan mengenai stres kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero), terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan secara berkala, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan tanggung jawab tinggi. Pembagian tugas sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas pekerja agar beban kerja yang diterima tidak berlebihan.

2. Pengaturan Sistem Shift

Perusahaan diharapkan dapat mengatur jadwal shift dengan mempertimbangkan waktu istirahat dan kebutuhan pemulihan pekerja. Pergantian shift sebaiknya direncanakan dengan baik agar tidak terlalu mengganggu pola tidur dan kondisi fisik pekerja, terutama bagi pekerja yang mendapatkan shift malam.

3. Peningkatan Fasilitas dan Dukungan bagi Pekerja

Perusahaan dapat menyediakan fasilitas yang mendukung kebutuhan pekerja selama menjalankan tugas, termasuk tempat istirahat yang memadai bagi pekerja dengan jadwal kerja shift. Selain itu, dukungan dari atasan dan rekan kerja juga perlu ditingkatkan agar pekerja tidak merasa menghadapi tekanan pekerjaan seorang diri.

4. Pemantauan Kondisi Stres dan Kelelahan Pekerja

Perusahaan disarankan melakukan pemantauan secara berkala terhadap kondisi stres dan kelelahan karyawan. Sehingga diketahui lebih awal dan ditangani sebelum

memberikan dampak yang lebih besar terhadap pekerja maupun pekerjaan.

5. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi fisik dan psikologis selama bekerja. Menjaga pola tidur, memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, menjaga pola makan, serta melakukan aktivitas yang dapat membantu mengurangi tekanan setelah bekerja merupakan beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menjaga kondisi tubuh dan pikiran.

6. Meningkatkan Komunikasi antara Karyawan dan Perusahaan

Komunikasi yang baik antara karyawan dan pihak perusahaan perlu dipertahankan agar permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, jadwal shift, maupun kondisi kerja dapat disampaikan dan ditangani dengan lebih cepat. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, perusahaan dapat memahami kondisi yang dihadapi oleh pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 2(4), 186–195. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.504>
- Chang, H. L., Yang, C. Y., & Wu, J. G. (2005). Job stress and its influence on train drivers. *Journal of the China Railway Society*, 27(2), 21–27.
- Hidayat, M. S. C., Fuady, A., Wibowo, S., Soemarko, D., & Purwito, N. (2025). Mental workload and work stress among train drivers and their associated factors: A cross-sectional study in Indonesia. *The Indonesian Journal of Community and Occupational Medicine*, 5(2), 56–65. <https://doi.org/10.53773/ijcom.v5i2.186.56-65>
- International Labour Organization. (2022). Psychosocial risks and stress at work. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>
- Munandar, A. S. (2001). Psikologi industri dan organisasi. UI-Press.
- PT Kereta Api Indonesia (Persero). (n.d.). Labour practices. KAI Sustainability. <https://sustainability.kai.id/social-responsibility/labour-practices>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Edisi 16). Salemba Empat.
- Suma'mur, P. K. (2013). Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES) (Edisi 2). Sagung Seto.
- Tarwaka. (2011). Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. Harapan Press.
- Tarwaka. (2014). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja (Edisi 2). Harapan Press.
- Trisminingsih, K. A. (2019). Hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada masinis UPT Crew Kereta Api Blitar Daerah

- Operasional VII Madiun PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
Medical Technology and Public Health Journal, 3(2), 170–175.
<https://doi.org/10.33086/mtphj.v3i2.673>
- Hu, T. Q., Chen, Z. B., Liu, W., & Jiang, Y. (2021). Effect of occupational stress on the mental health of railway workers. Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases, 39(10), 766–769.
<https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20200930-00541>
- World Health Organization. (2019). Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases. World Health Organization.
<https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>