

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA PADA PETUGAS PENJAGA PERLINTASAN KERETA API DITINJAU DARI *SHIFT* KERJA DAN FASE PERKEMBANGAN DEWASA

Rayi Muhammad Aldyra Soejoedono

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

e-mail : rayiamd@yahoo.com

Satiningsih

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

e-mail : saty_nov@yahoo.com

Abstract

This study aims to test the difference in railways crossing officer's job satisfaction based on work shifts and adult development phases. This is a quantitative research. Data obtained by conducting of 45 railways crossing guards who work in railway on A.Yani street, Surabaya to Gedangan Station, Sidoarjo. There are three different shifts, consist of 15 employees in the morning, 15 employees in the afternoon and 15 employees in the evening. Based on the data analysis by using Two Way Analysis of Variance (ANOVA), the result of significance is 0,801 ($p > 0,05$). Based on the result, we can conclude that hypothesis which said "there are difference in railways crossing officer's job satisfaction based on work shifts and adult development phases" is rejected, it can be concluded that there are no significance difference in railways crossing officer's job satisfaction based on work shifts and adult development phases. The second result is 0,066, ($p > 0,05$), we can conclude that hypothesis which said "there are difference in railways crossing officer's job satisfaction based on work shifts" is rejected, it can be concluded that there are no significance difference in railways crossing officer's job satisfaction based on work shifts. The third result is 0,563, ($p > 0,05$), we can conclude that hypothesis which said "there are difference in railways crossing officer's job satisfaction based on adult development phases" is rejected, , it can be concluded that there are no significance difference in railways crossing officer's job satisfaction based on adult development phases.

Keyword : *Work Shifts, Adult Development Phases, Job Satisfaction, Railways Crossing Officer*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangannya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan terhadap 45 orang petugas penjaga perlintasan kereta api yang bertugas di Jalan A.Yani Surabaya hingga Stasiun Gedangan, Kabupaten Sidoarjo pada tiga *shift* kerja yang berbeda, yaitu 15 petugas pada *shift* pagi, 15 petugas pada *shift* sore, dan 15 petugas pada *shift* malam. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan uji Analisis Varian Dua Jalur, diketahui signifikansi sebesar 0,801, ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang mengatakan "Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa" ditolak. Dengan demikian tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa. Begitu pula dengan hasil uji hipotesis kedua sebesar 0,066, ($p > 0,05$), maka hipotesis yang mengatakan "Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja" ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja. Hipotesis ketiga yang menyatakan "Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa" ditolak karena nilai signifikansinya 0,563, ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa.

Kata Kunci : *Shift Kerja, Fase Perkembangan Dewasa, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Kereta api adalah salah satu bentuk pelayanan masyarakat yang bergerak dibidang transportasi massal yang dari dulu hingga kini beroperasi secara 24-jam. Untuk menjaga kelancaran perjalanan kereta api, PT. KAI menempatkan sejumlah pos penjagaan untuk perlintasan yang bersilangan dengan jalan raya. Dalam pos ini ditugaskan petugas yang menjaga agar pintu palang kereta api tertutup saat kereta api lewat sehingga tidak terjadi kecelakaan yang melibatkan kereta api dengan kendaraan lain. Dalam kaitannya dengan kereta

api yang beroperasi selama 24-jam, petugas penjaga perlintasan kereta api pun juga beroperasi selama 24-jam, untuk mengatasi hal ini PT.KAI menggunakan sistem kerja *shift*. Menurut pendapat Riggio (1996) *shift* kerja adalah bentuk penjadwalan kerja dimana kelompok kerja mempunyai alternatif untuk tetap bekerja dalam perpanjangan operasi atau beroperasi secara terus menerus, maka dari itu PT.KAI membagi tugas petugas perlintasan kereta api menjadi tiga *shift* dalam setiap 24-jamnya, yaitu *shift* pagi, *shift* sore, *shift* malam. Dalam

setiap *shift*, penjaga perlintasan kereta api menjumpai karakteristik kondisi kerja yang berbeda-beda.

Tiffin (dalam As'ad, 2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan, dan kondisi kerja.

Kondisi kerja yang dialami oleh petugas penjaga perlintasan kereta api ini sangat berbeda di setiap *shift*-nya. Petugas yang menjalani *shift* pagi akan menghadapi sepuluh perjalanan kereta api yang melintas pada jalur ini, selain itu pada *shift* ini akan menghadapi jam berangkat kerja yang lebih awal dari jam normal orang lain, pagi-pagi hari akan mendapatkan pencahayaan yang segar namun akan berubah menjadi cahaya yang panas pada saat menjelang siang hari, temperatur akan meningkat seiring tingginya matahari, semakin siang tingkat kebisingan akan meningkat. Pada petugas yang berjaga pada *shift* siang mendapatkan delapan perjalanan kereta api yang melintas, selain itu petugas yang bertugas pada *shift* ini akan langsung berhadapan dengan suhu yang panas dan pencahayaan yang cukup terang, selain itu tingkat kebisingan juga semakin tinggi seiring makin banyaknya orang yang beraktivitas, ditengah jam kerjanya, petugas akan berhadapan dengan banyaknya para pengguna jalan yang sedang melakukan perjalanan pulang kerja menuju luar kota Surabaya, hal ini disebabkan karena Jalan A.Yani adalah jalan utama menuju keluar kota Surabaya. Banyaknya kendaraan yang lewat akan sangat mempengaruhi kebisingan dan kebersihan udara di sekitar tempat kerja para petugas penjaga perlintasan kereta api. Pada giliran *shift* malam para petugas penjaga perlintasan hanya akan berhadapan dengan dua perjalanan kereta api reguler saja. Pada jam ini pencahayaan alami dari matahari sudah tidak bisa dimanfaatkan lagi. Petugas yang bekerja pada *shift* ini akan berhadapan dengan sepi jalanan dan dinginnya suhu malam.

Dalam penelitian ini, populasi memiliki fase perkembangan yang bervariasi. Ternyata dalam beberapa penelitian yang sudah dilakukan, usia atau fase perkembangan ikut memberikan pengaruh pula terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jurgensen (As'ad, 2008) mengatakan bahwa karyawan muda lebih menekankan pentingnya teman kerja, jam kerja, upah, kondisi kerja, dan supervisi tetapi kurang menganggap penting faktor lingkungan, pengembangan diri, faedah pekerjaan itu sendiri dan keamanan kerja. Hal inilah yang mungkin menjadi penyebab mengapa terjadi penurunan kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparasi. Analisis komparasi atau perbedaan merupakan prosedur statistik untuk menguji perbedaan di antara dua kelompok data (variabel) atau lebih (Hasan, 2002). Variabel yang diteliti adalah *shift* kerja sebagai variabel bebas 1 (X1), fase perkembangan dewasa sebagai variabel bebas 2 (X2), dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan kepada 45 petugas penjaga perlintasan kereta api yang

bertugas di Jalan A.Yani Surabaya hingga Gedangan Kabupaten Sidoarjo selama tiga *shift* kerja. Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja sebagai instrumen utama dalam pengambilan data kuantitatif. Skala kepuasan kerja yang digunakan merupakan skala yang dikembangkan oleh peneliti dengan merujuk dari identifikasi kepuasan kerja Spector. Skala adalah rangkaian pernyataan yang disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2012).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan *Job Satisfaction Survey* dari Spector (Yuwono, 2005), Kepuasan kerja meliputi perasaan individu terhadap sembilan aspek sebagai berikut: 1. Gaji. Jumlah dan rasa keadilannya (dibanding dengan jam kerja maupun tugas-tugas kerja dan kebutuhan hidup karyawan). 2. Promosi. Meliputi peluang dan rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. 3. Supervisi. Pimpinan yang adil, yakni sikap pimpinan yang tidak membedakan karyawan, adil dalam memberikan kompetensi dan penugasan. 4. *Benefit* (keuntungan yang diperoleh). Meliputi keuntungan-keuntungan yang diperoleh oleh karyawan seperti asuransi, liburan dan bentuk fasilitas-fasilitas yang lainnya. 5. *Contingent Rewards* (beberapa penghargaan). Antara lain penghargaan, rasa hormat, pengakuan, dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. 6. *Operating Procedures* (prosedur pelaksanaan). Yakni meliputi kebijakan, prosedur, dan aturan dari pimpinan atau manajemen kepada karyawan. 7. *Coworkers* (rekan kerja). Antara lain meliputi penilaian karyawan mengenai rekan kerjanya yang menyenangkan dan kompeten. 8. *Nature of Work* (perasaan mengenai pekerjaan). Perasaan karyawan mengenai tugas yang harus dikerjakannya dapat dinikmati atau tidak. 9. *Communication* (komunikasi). Meliputi berbagai alur informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal) yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas kerjanya.

Menurut Riggio (1996) *shift* kerja adalah bentuk penjadwalan kerja dimana kelompok kerja mempunyai alternatif untuk tetap bekerja dalam perpanjangan operasi atau beroperasi secara terus menerus. *Shift* kerja petugas penjaga perlintasan kereta api terdiri dari *shift* pagi mulai pukul 07.00 – 15.00, *shift* sore jam 15.00 – 23.00, dan *shift* malam 23.00 – 07.00.

Menurut Havighurst (Sobur, 2011) fase perkembangan diartikan sebagai perjalanan hidup seseorang yang ditandai oleh adanya tugas-tugas yang harus dipenuhi. Tugas-tugas ini dalam batas-batas tertentu bersifat khas untuk masa-masa hidup seseorang. Ia juga mengemukakan tugas dalam fase perkembangan dipengaruhi oleh masyarakat.

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa. 2. Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja. 3. Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas

penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa.

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah teknik analisis varian dua jalur. Uji Anava bertujuan untuk membandingkan lebih dari dua rata-rata yang berguna untuk menguji kemampuan generalisasi dari signifikansi hasil penelitian. Untuk menguji variabel independen dalam penelitian ini, akan menggunakan analisis varian dua jalur. Uji ini merupakan teknik statistik inferensial parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif lebih dari dua sampel secara serempak bila setiap sampel terdiri atas dua kategori atau lebih (Sugiyono, 2012). Penghitungan digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menunjukkan dari 54 aitem yang diujicobakan terdapat 42 aitem yang valid dan 12 aitem yang dinyatakan gugur, sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan tehnik *Alpha Cronbach*, dari tiga kali putaran yang diperoleh nilainya 0,943. Hal ini berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari skala kepuasan kerja adalah sangat reliabel. Dengan demikian hasil pengukuran memiliki konsistensi atau keterpercayaan yang tinggi.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Putaran	Koef. Korelasi Aitem Total	Koef. Alpha Cronbach
Pertama	-0,431 – 0,696	0,929
Kedua	0,295 – 0,867	0,942
Ketiga	0,318 – 0,856	0,943

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan tes 1 sample *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 17.0 for windows karena dapat memberikan angka hasil pengujian normalitas sehingga diketahui nilai suatu sebaran dikatakan normal atau tidak. Dari pengujian tersebut didapat signifikansi atau nilai *P* kepuasan kerja sebesar 0,456. Karena nilai $P > 0,05$, maka variabel kepuasan kerja dikatakan normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai <i>P</i>
Kepuasan Kerja	0,456

Pengujian homogenitas variansi terhadap variabel perilaku kepuasan kerja ini dilakukan menggunakan uji *Levene Statistic* dengan bantuan SPSS 17.0 for windows. Nilai dari probabilitas yang didapat dari uji *Levene Statistic* sebesar 0,662. Oleh karena probabilitas lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian memiliki varian yang homogen atau data berasal dari populasi-populasi yang mempunyai varian sama.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig.
Kepuasan Kerja	0,662

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis varian dua jalur, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 for windows. Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat diketahui taraf signifikan dari *shift* kerja sebesar 0,066, oleh karena nilai $Sig > 0,05$, maka hipotesis yang mengatakan “Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja” ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja. Sedangkan pada fase perkembangan dewasa diketahui memiliki signifikansi sebesar 0,563, oleh karena nilai $Sig > 0,05$, maka hipotesis yang mengatakan “Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa” ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa. Signifikansi pada *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa sebesar 0,801. Oleh karena probabilitas $> 0,05$. Dengan demikian, maka hipotesis yang mengatakan “Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa” ditolak. Dengan demikian tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa.

Tabel 4. Hasil Uji Two Way Anova

Variabel	Sig
<i>Shift</i> Kerja	0,066
Fase Perkembangan	0,563
<i>Shift</i> Kerja dan Fase Perkembangan	0,801

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa. Skor kepuasan kerja yang diperoleh petugas penjaga perlintasan kereta api pada masing-masing *shift* kerja tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan nilai signifikansi dari *shift* kerja sebesar 0,066, maka hipotesis yang mengatakan “Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja” ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja. Hal tersebut dapat dikarenakan oleh putaran *shift* kerja dari petugas perlintasan kereta api pada lokasi penelitian juga tidak terlalu lama, yaitu tiga hari sekali. Hal ini dapat diperkirakan menjadi penyebab mengapa variabel *shift* kerja tidak dapat membedakan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api. Putaran *shift* kerja

yang terlalu cepat ini dapat menyebabkan para petugas penjaga perlintasan kereta api tidak merasakan berada pada satu *shift* yang terlalu lama, hal ini akan membuat para penjaga perlintasan kereta api merasakan putaran yang cepat sehingga tidak menyebabkan kebosanan pada satu jenis *shift* kerja.

Pada fase perkembangan dewasa diketahui memiliki signifikansi sebesar 0,563, maka hipotesis yang mengatakan “Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa” ditolak. Tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa. Semua petugas penjaga perlintasan kereta api, baik yang berada pada fase perkembangan dewasa awal maupun yang ada pada fase perkembangan dewasa madya mempunyai tugas yang tidak berbeda. Pekerjaan sehari-hari dari penjaga perlintasan kereta api adalah menjaga keselamatan orang banyak. Pada dasarnya tugas dasar dari petugas penjaga perlintasan kereta api adalah mengatur dan menghentikan sementara kendaraan yang akan melintasi jalur kereta api. Semua penjaga perlintasan kereta api memiliki tanggung jawab yang sama. Perusahaan sudah memberikan peraturan yang sama untuk semua penjaga perlintasan kereta api, sehingga tidak ada perbedaan tugas bagi petugas yang bertugas pada *shift* pagi, sore, maupun malam.

Signifikansi pada *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa sebesar 0,801. Oleh karena probabilitas $> 0,05$. Dengan demikian, maka hipotesis yang mengatakan “Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa” ditolak. Dengan demikian tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa. Herzberg (dalam Munandar, 2006) memaparkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *Motivation factors* yang merupakan faktor yang memberikan kepuasan yang muncul dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian dan pengakuan. Sedangkan *hygiene factors* adalah faktor yang dapat memberikan rasa ketidak-puasan terhadap pekerjaan itu sendiri yang muncul dari luar pekerjaan itu sendiri.

Hygiene factor ini meliputi upah, pengawasan, hubungan pribadi antar pekerja, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Kondisi kerja ini sendiri meliputi keadaan di tempat kerja seperti suhu ruangan, pencahayaan, tingkat kebisingan dan *shift* kerja. Ketika *shift* kerja dan fase perkembangan dari penjaga perlintasan kereta api tidak dapat membedakan kepuasan kerja, hal ini memperkuat bahwa faktor selain itu mempunyai pengaruh yang lebih tinggi.

Motivation factor yang dikemukakan oleh Herzberg meliputi hal sebagai berikut : 1. Tanggung jawab : besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja. 2. Kemajuan, besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya. 3. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi. 4. Pengakuan (*recognition*), besar

kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya. 5. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya.

Motivation factor yang dikemukakan oleh Herzberg ini sering disebut dengan *content factor*, pemenuhan faktor-faktor dari *content factor* ini akan menyebabkan pekerja menjadi puas dengan pekerjaannya (Munandar, 2006), sedangkan kelompok yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah *hygiene factor* atau biasa disebut dengan *context factor* yang meliputi : 1. Kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. 2. Pengawasan, derajat kewajaran pengawasan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja. 3. Gaji, derajat kewajaran gaji sebagai imbalan atas pekerjaannya. 4. Hubungan pribadi antar pekerja, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan rekan kerja. 5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Pemenuhan *context factor* tidak akan meningkatkan kepuasan kerja, namun akan menghapuskan ketidakpuasan kerja. Locke (dalam Munandar, 2006) mengungkapkan bahwa pekerjaan mempunyai ciri-ciri intrinsik yang turut mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1. Keragaman keterampilan. 2. Jati diri tugas. 3. Tugas yang penting. 4. Otonomi.

Ciri-ciri intrinsik yang telah diungkapkan oleh Locke tersebut terdapat pada subjek pada penelitian ini. Sebagai seorang penjaga perlintasan kereta api, petugas bukan hanya dituntut bisa mengoperasikan alat perlintasan kereta api, namun petugas juga dituntut untuk menguasai dan memahami jadwal kereta yang melewati perlintasannya, selain itu petugas juga dituntut untuk memahami peraturan dan undang-undang perkereta apian. Petugas juga harus memahami marka dan semboyan-semboyan kereta api guna mengetahui kondisi kereta api yang sedang maupun akan lewat setelah kereta tersebut.

Pekerjaan sebagai petugas perlintasan kereta api memiliki otonomi yang besar saat bekerja, pengambilan keputusan untuk menutup perlintasan dengan tepat sangat diperlukan, para penjaga perlintasan kereta api harus melihat kondisi kereta dan kondisi jalan yang dia jaga, keputusan yang tepat akan membuat kendaraan di jalan tidak terlalu lama menunggu kereta dan tidak ada pengendara yang tertabrak kereta karena terlambat menutup.

Hackman dan Oldham (dalam Munandar, 2006) mengamsusikan bahwa ciri-ciri instrinsik tersebut akan menimbulkan tiga *critical psychological states*, yaitu : 1. *Experienced meaningfulness of the work*. 2. *Experienced responsibility for outcomes of the work*. 3. *Knowledge of the actual results of the work activities*.

Ketiga kondisi psikologis tersebut akan menghasilkan empat macam keluaran pribadi dan kerja, yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, unjuk kerja yang bermutu tinggi, kepuasan kerja yang tinggi dengan pekerjaan, serta angka kemangkiran dan keluar pegawai yang rendah.

Content factor dari pekerjaan yang telah terpenuhi dan sebagian besar *context factor* juga telah terpenuhi, serta terpenuhinya ciri intrinsik dari pekerjaan tersebut, maka inilah yang membuat para petugas perlintasan kereta api menjadi puas terhadap pekerjaannya walaupun mereka berada dalam *shift* kerja dan fase perkembangan yang berbeda.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diketahui setelah melalui uji analisis varian dua jalur, diperoleh nilai signifikansi dari *shift* kerja sebesar 0,066, oleh karena nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis “Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja” ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja. Sedangkan pada fase perkembangan dewasa diketahui memiliki signifikansi sebesar 0,563, oleh karena nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis “Ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa” ditolak. Tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari fase perkembangan dewasa. Signifikansi pada *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa sebesar 0,801. Oleh karena nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang berbunyi “ada perbedaan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa.” ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau dari *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa.

Shift kerja dan fase perkembangan dewasa yang berbeda-beda tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada petugas perlintasan kereta api.

Saran

Diharapkan kepada pihak PT. Kereta Api Indonesia bisa memberikan perhatian yang lebih terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada petugas penjaga perlintasan kereta api agar perasaan puas terhadap pekerjaan mereka tidak menurun. Kepuasan kerja yang terjaga akan membuat para petugas penjaga perlintasan kereta api senantiasa bekerja dengan baik dan tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas, sehingga akan meningkatkan unjuk-kerja yang baik. Unjuk-kerja yang baik pada petugas penjaga perlintasan kereta api tentunya akan turut memperlancar perjalanan kereta api dan menghindarkan kereta api dan pengguna jalan raya dari kecelakaan.

Penelitian ini hanya menggunakan subjek penelitian yang berlingkup kecil, yakni hanya sebatas pada petugas penjaga perlintasan kereta api yang berada pada Jalan Ahmad Yani, Kota Surabaya hingga Gedangan, Kabupaten Sidoarjo. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek penelitian yang lebih banyak dan menyeluruh, sehingga kesalahan generalisasipun akan semakin kecil.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja dan fase perkembangan dewasa tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, imbalan, dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari petugas penjaga perlintasan kereta api.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar, S. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hasan, M. I. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S. 2006. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Riggio, R. E. 1996. *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*, 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Sobur, A. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono. 2012. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Yuwono, I., dkk. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.