

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia bagian penting dari keberhasilan sebuah organisasi. Melalui energi, inovasi, dan kemampuan mereka, sumber daya manusia bukan hanya pelaksana tetapi juga penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberadaan teknologi canggih, modal besar, dan infrastruktur yang memadai tidak dapat mencapai hasil yang optimal tanpa pengelolaan SDM yang baik. Akibatnya, perusahaan harus memahami pentingnya mengelola sumber daya manusia di seluruh tingkat manajemen. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja pekerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi. Pekerja yang berkinerja baik dapat membantu bisnis berkembang, sementara pekerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan bahkan menyebabkan kemunduran. Perusahaan harus mempertimbangkan kinerja jika mereka ingin meningkatkannya. Beban kerja adalah komponen penting.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pekerja dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi dan hasil kerja yang buruk. Terlalu banyak tugas dapat menyebabkan stres fisik dan mental, tetapi terlalu sedikit tugas dapat membuat bosan dan tidak termotivasi untuk bekerja. Keduanya mempengaruhi produksi. Selain itu, stres kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kemampuan pegawai untuk berinteraksi dengan orang lain. Jika

tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan absensi yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan penurunan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Permasalahan ini juga dirasakan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon, wilayah ini memiliki peran strategis karna menjadi penghubung antara Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Tengah. Dalam menjalankan operasionalnya, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon mengelola sejumlah stasiun penting seperti Stasiun Cirebon, Prujakan, Jatibarang, Brebes, dan lainnya.

Terdapat sejumlah permasalahan yang muncul terkait dengan SDM, khususnya beban kerja. Salah satu masalah utama adalah beban kerja yang tidak merata antar pekerja. Beberapa pekerja mengalami beban kerja yang sangat tinggi, sementara lainnya relatif lebih ringan. Hal ini memunculkan ketimpangan yang dapat menurunkan moral dan produktivitas tim muncul karna tekanan kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya stres di kalangan pekerja. Tekanan kerja target kerja yang ketat, tanggung jawab besar muncul akibat target yang ketat dan jadwal operasional yang padat dan pelayanan yang tinggi. Penurunan motivasi dan semangat kerja menjadi sumber kelelahan dan menurunnya semangat kerja pekerja dipicu oleh kondisi kerja yang menuntut secara fisik dan mental dikarenakan beban kerja yang tinggi menjadi faktor utama. Tidak hanya berdampak pada kesehatan mental pekerja, kondisi ini juga memengaruhi stabilitas kinerja. Kinerja pekerja PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) 3 Cirebon sering kali tidak konsisten, di mana pada waktu tertentu menunjukkan hasil optimal, namun di waktu lain mengalami penurunan.



Sumber data penelitian oleh Lazuardi Rivan Hafidz dan Indrajati wibobo, 2023.

Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Pekerja pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon. Menyatakan penurunan kinerja yang disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pekerja yang menjadi salah satu penyebab utama penurunan kinerja motivasi rendah ini dipengaruhi oleh beban kerja yang terlalu berat atau target yang tidak realistis sehingga pekerja kehilangan semangat kerja, kurangnya pelatihan serta minimnya apresiasi terhadap pekerja yang menyebabkan pekerja tidak mampu bekerja secara optimal, hal ini disebabkan beban kerja lebih berat karena tidak diimbangi dengan peningkatan keterampilan dapat dikategorikan sebagai dampak dari beban kerja yang tinggi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, penelitian ini memfokuskan kajian ini pada faktor utama yaitu beban kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa masalah yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon yaitu :

1. Beban kerja yang tidak merata antar pekerja
2. Tingginya tekanan kerja
3. Penurunan semangat dan motivasi
4. Kinerja pekerja tidak konsisten
5. Dampak jangka panjang terhadap produktivitas tim

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana beban kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon ?
2. Bagaimana kinerja pekerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pekerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui beban kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon.
2. Untuk mengetahui kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua pihak diantaranya :

1. Penulis

Menambah wawasan dan pemahaman tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pekerja dalam lingkungan kerja yang dinamis, khususnya di industri transportasi.

2. Perusahaan

Menjadi referensi bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang lebih baik terkait distribusi beban kerja, sistem kerja serta strategi pengelolaan kinerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

3. Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan variabel-variabel sama pada penelitian yang lain. Dan juga sebagai informasi bagi peneliti yang berminat mengembangkan penelitian yang digunakan sebagai referensi.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon, yang beralamat di Jalan Siliwangi No. 82, Cirebon, Jawa Barat, 45124.

Gambar 1 1 Kantor DAOP 3 Cirebon



Sumber data : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon, 2025.

1.6.2. Waktu Penelitian

Penelitian yang akan penulis lakukan kurang lebih enam (6) bulan, yang dilaksanakan dari bulan Februari 2025 hingga bulan Juli 2025 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2025					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan Proposal dan Bimbingan Proposal						
3.	Seminar Hasil Proposal						
4.	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi						
5.	Sidang Skripsi						