

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi masyarakat terbanyak di dunia yaitu 282.477.584 jiwa (Kompasiana.com, (2023, Nov 10) diakses tanggal 17 Desember 2024), jumlah ini menjadikan Indonesia menduduki peringkat keempat sebagai negara dengan populasi terbanyak di dunia, setelah India, China dan Amerika Serikat (worldmeter, 2024).

TOP 20 LARGEST COUNTRIES BY POPULATION (LIVE)			
1		India	1,456,911,916
2		China	1,417,826,129
3		U.S.A.	346,282,100
4		Indonesia	284,520,449
5		Pakistan	253,091,732
6		Nigeria	234,913,284
7		Brazil	212,375,236
8		Bangladesh	174,543,455
9		Russia	144,438,527
10		Ethiopia	133,629,869
11		Mexico	131,362,989
12		Japan	123,451,672
13		Egypt	117,381,519
14		Philippines	116,279,749
15		D.R. Congo	110,909,713
16		Vietnam	101,270,232
17		Iran	91,960,543
18		Turkey	87,571,786
19		Germany	84,330,833
20		Thailand	71,645,700

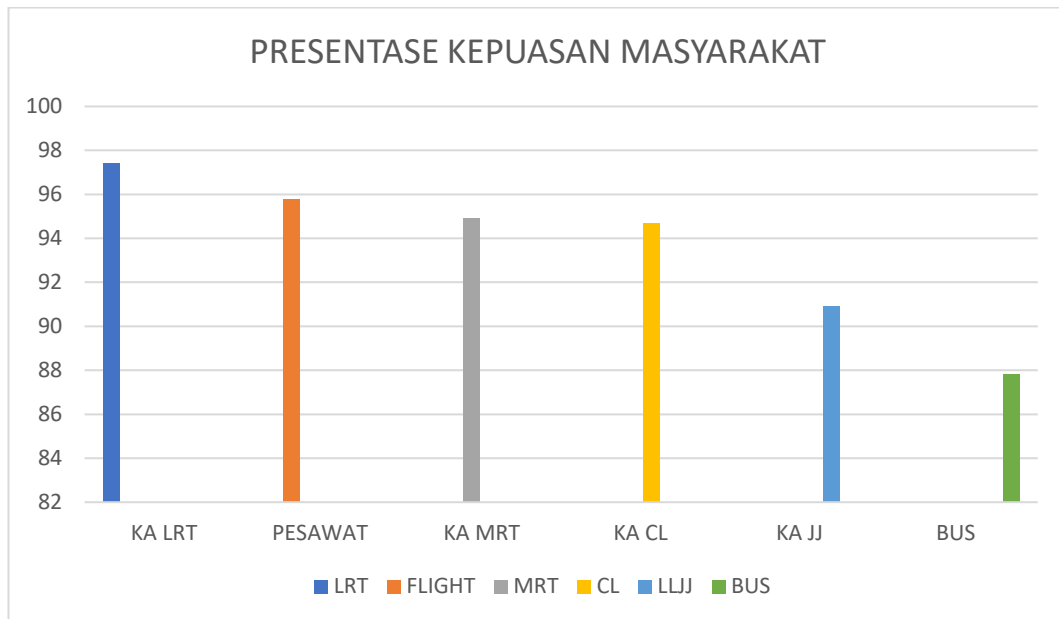
Gambar 1.1 20 peringkat populasi negara terbanyak di dunia

Sumber : Worldmeter (2024, Dec 18).

Dalam era serba canggih yang semakin kompetitif, Indonesia dengan jumlah masyarakat sebanyak itu dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas

dan kualitas kehidupan. Indonesia dalam memfasilitasi transportasi masyarakat perlu untuk terus meningkatkan kinerja transportasi umum. PT Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya Daerah Operasi 8 Surabaya (PT KAI Daop 8) adalah salah satu unit operasional Perusahaan Kereta Api Indonesia yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bertanggung jawab atas pengelolaan layanan transportasi kereta api di wilayah Jawa Timur, khususnya Surabaya dan sekitarnya. Wilayah operasinya mencakup jalur strategis seperti Surabaya-Malang, Surabaya-Jakarta, dan Surabaya-Yogyakarta, melayani kebutuhan transportasi penumpang dan barang.

Sebagai moda transportasi yang efisien dan ramah lingkungan sudah semestinya menyediakan layanan kereta jarak jauh, komuter, dan logistik, didukung infrastruktur modern seperti Stasiun Gubeng dan Pasar Turi. Dengan fokus pada inovasi digital, keamanan, dan kenyamanan, PT KAI Daop 8 memainkan peran vital dalam mendukung mobilitas masyarakat serta pertumbuhan ekonomi Jawa Timur. Berdasarkan data departemen perhubungan dalam Pertiwi (2015) Moda transportasi darat merupakan pangsa terbanyak dengan perolehan 47% terfavorit di Indonesia, hal ini didukung dengan data survey yang dilakukan oleh Biro Komunikasi dan Informasi Publik Departemen Perhubungan (2024) yaitu survey kepuasan masyarakat terhadap moda transportasi darat dengan tingkat kepuasan masyarakat tertinggi pada moda transportasi kereta api dengan prosentase kepuasan 97,4%.



Gambar 1.2 Tingkat kepuasan Masyarakat terhadap Angkutan Moda Transportasi Indonesia 2024

Sumber : Biro Komunikasi dan Informasi Publik, 2024

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja setiap pegawai dengan mempekerjakan orang-orang yang berkualitas, kompeten dan dapat diandalkan dengan dedikasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Hal itu mengarah pada perbaikan pegawai yang dapat melakukan aktivitas kerja secara efektif dan efisien. Dalam penerapannya seorang atasan harus mampu memberikan nasihat kepada pegawai atau bawahannya tentang bagaimana menjadi pekerja yang berdedikasi tinggi, Perusahaan juga harus memberikan motivasi kepada seluruh pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang baik. Tanggung jawab besar ini menuntut kinerja tinggi dari seluruh pegawai di berbagai level organisasi. Namun, realitas operasional menunjukkan bahwa beban kerja yang berat, tekanan terhadap pencapaian target, dan dinamika perubahan kebijakan sering kali menjadi sumber stres bagi pegawai.

Tantangan pada PT. KAI akan berbeda karena sebagai moda transportasi umum masyarakat yang beroperasi 24 jam memiliki tingkat stres yang lebih tinggi daripada organisasi atau perusahaan pada umumnya. Tantangan ini tentu harus diimbangi dengan komitmen seluruh pegawai untuk mempertahankan prestasi kinerjanya. Sebagai BUMN penilaian kinerja pegawai pada umumnya menggunakan sistem SKP yang sudah umum sebagai alat penilaian kinerja ASN, masalah-masalah yang timbul salah satunya akibat stres kerja tentu tak luput dari manajemen sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan itu, beberapa masalah terkait stres kerja di perusahaan ini yaitu selain beban kerja 24 jam yang membuat jadwal kerja yang tidak tetap atau shift kerja, tanggung jawab yang besar memastikan keselamatan para penumpang dan memastikan kesesuaian jadwal setiap armada kereta, selain itu setiap hari bahkan jamnya merupakan lingkungan kerja yang dinamis, yang menuntut interaksi langsung dengan para penumpang secara langsung, dan juga tekanan target operasional serta tak luput juga harus selalu menyesuaikan dengan regulasi yang dinamis.

Sebagai data observasi awal peneliti menemukan adanya beberapa persoalan-persoalan yang ada pada organisasi ini yaitu beberapa pegawai mengalami stres kerja yang diakibatkan shift kerja yang panjang, beban kerja dan tuntutan kerja yang tinggi hingga membuat insomnia dan kesehatan mental depresi, Menurut salah satu pegawai bagian operasional mengatakan bahwa hampir 50% pegawai mengalami stres tiap harinya. Hal ini juga diperkuat dengan data survei yang relevan yang dilakukan oleh Pertiwi (2015) bahwa manajemen stres kerja pada

PT. KAI Daop II Bandung masih belum optimal dengan angka 66,7% tingkat optimalitas proses manajemen stres kerja yang dilakukan.

Persoalan lainnya yang peneliti temukan yaitu beberapa pegawai mempunyai komitmen yang rendah yang ditunjukkan dari tingkat disiplin bekerja bahkan persoalan pegawai yang mangkir, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah, Naser, dan Husein. (2017) bahwa diketahui tingkat kemangkiran pegawai PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandar Lampung periode Januari s.d. Mei 2016 untuk tidak masuk karena izin ada 32 orang, tidak masuk karena sakit ada 25 orang dan tidak masuk tanpa keterangan ada 20 orang dengan jumlah tingkat kemangkiran pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandar Lampung priode Bulan Januari-Mei 2016 berjumlah 67 pegawai.

Dampak dari stres kerja ini terlihat pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan *turnover* pegawai yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional. Selain itu, konflik internal akibat tekanan kerja turut memengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan (Ramdhan dan Fajrianthi, 2021).

Di sisi lain, komitmen pegawai terhadap organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Komitmen organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Meyer dan Allen (1991), mencakup dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif yang mencerminkan keterikatan emosional, keinginan untuk bertahan, dan rasa kewajiban terhadap organisasi. Komitmen adalah tingkat loyalitas dan keterikatan emosional, moral,

atau rasional yang dimiliki seorang pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks umum, komitmen memainkan peran penting dalam menentukan kinerja individu maupun organisasi. Hubungan ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek seperti pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar untuk mencapai target organisasi. Mereka merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, dengan adanya komitmen yang tinggi, pegawai lebih fokus pada tugas-tugas mereka dan cenderung menyelesaikannya dengan baik. Hal ini meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan kontribusi langsung pada produktivitas organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2015) bahwa penilaian kinerja dari tahun 2021 – 2014 pada PT. KAI Daop 2 Bandung mengalami penurunan dari 81,25% menjadi 64,75% yang menjadikan peringkat kinerja pegawai PT KAI Daop 2 Bandung di kategori cukup baik.

Data Kinerja absensi pegawai



Gambar 1.3 Data Kinerja absensi pegawai

Sumber: PT KAI DAOP 8 Surabaya

Pegawai yang berkomitmen sering kali lebih mampu mengelola stres kerja. Mereka melihat tekanan kerja sebagai tantangan yang harus diatasi, sehingga tidak mudah menyerah atau kehilangan fokus pada tugas utama mereka. Komitmen biasanya berjalan seiring dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pegawai merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung memberikan kinerja terbaik mereka. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih baik untuk bekerja keras dan mencapai target perusahaan, meskipun menghadapi tekanan kerja yang signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di PT KAI Daop 8 Surabaya. Dengan mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi lain dalam menangani isu yang serupa, terutama di sektor transportasi, logistik dan distribusi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus memperkuat peran PT KAI.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT KAI Daop 8 Surabaya?

2. Apakah komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT KAI Daop 8 Surabaya?
3. Apakah stres kerja (X1) dan komitmen (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT KAI Daop 8 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui apakah stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT KAI Daop 8 Surabaya.
2. Ingin mengetahui apakah komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT KAI Daop 8 Surabaya.
3. Ingin mengetahui apakah stres kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT KAI Daop 8 Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi industri pelabuhan, khususnya bagi PT KAI Daop 8 Surabaya.

a. Bagi Akademisi

Penelitian tersebut diharapkan dijadikan bahan referensi untuk pengembangan khasanah keilmuan.

b. Bagi Istitusi

Penelitian tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menilai kinerja pagawainya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam memahami kinerja pegawai dalam sebuah kantor dan faktor-faktor yang mempengaruhi

d. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.