

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era revolusi industri 4.0 ini zaman semakin berkembang pesat, dan teknologi pun semakin canggih. Pada era ini, banyak perusahaan baik perusahaan industri maupun perusahaan manufaktur menggunakan teknologi. Banyak perusahaan yang merasa terbantu dengan adanya kecanggihan teknologi ini, tetapi kecanggihan teknologi yang ada di muka bumi ini tidak dapat mengganti peran dari sumber daya manusia.

Sumberdaya manusia atau disebut dengan istilah *man* di dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari kehidupan dalam berorganisasi. Menurut Soekidjo dalam penelitian Zuwely, et., al (2020:36-47) menjelaskan bahwa suatu perusahaan harus didukung sumberdaya manusia yang berkompeten dan terlatih karena sumberdaya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan bagi perusahaan di masa yang akan datang. Menurut Prayogi et., al (2019), sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yaitu yang berorientasi pada keuntungan atau profit perusahaan, karena dengan hadirnya SDM yang baik pada suatu perusahaan atau organisasi, maka suatu perusahaan atau organisasi bisa beroperasi dengan baik. Oleh sebab itu sumber daya manusia

menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki serta meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan memiliki arti penting bagi setiap perusahaan ataupun organisasi karena dengan kinerja karyawan berkualitas tinggi tidak bekerja seandainya, dengan kinerja yang tinggi mampu bekerja didalam tuntutan perusahaan yang tinggi, dengan kinerja yang tinggi pula mampu membantu perusahaan dalam menacapi target dan profit (Tohardi 2023:44). Maka dari itu setiap perusahaan harus mampu merekrut, melatih serta menempatkan karyawan sesuai dengan kualifikasi agar tercipta standar kinerja karyawan didalam perusahaan yang baik.

Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap perusahaan harus memberikan pelatihan kerja dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan pemberian pelatihan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan membentuk suatu pola kinerja yang nantinya membantu dan memudahkan perusahaan dalam perencanaan tujuan organisasi serta mencapai tujuan tersebut.

Indonesia memiliki banyak perusahaan besar dan berkualitas. Terdapat berbagai jenis perusahaan yang menciptakan suatu produk baik perusahaan pemerintahan maupun swasta. Setiap perusahaan memerlukan sumberdaya, baik sumberdaya material maupun sumberdaya manusia. Salah satu jenis perusahaan yang lebih banyak memperkerjakan sumber daya manusia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun

transportasi, seluruh karyawan dituntut untuk memberikan performa kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan sangat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan tersebut. Menurut Widodo dalam penelitian Zuwely (2020:36-47) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang penting dan saling berhubungan dengan jalannya sebuah perusahaan dan pengerjaan setiap aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh karyawan akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapatkan, dengan kesesuaian standar organisasi.

Perusahaan jasa transportasi umum di Indonesia ini sangat banyak dan bermacam-macam dan perusahaan jasa transportasi ini umumnya bergerak di bidang pelayanan dengan melayani para konsumen. Dan pada hakikatnya pelayanan konsumen merupakan hal yang utama didalam perusahaan jasa terutama jasa transportasi ini, agar merasa puas dengan perusahaan jasa transportasi tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang sesuai standar dan bekerja secara optimal. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 pada Pasal 7 tentang perlindungan hukum konsumen, menyebutkan bahwa setiap para kinerja perusahaan jasa transportasi harus melayani konsumen secara benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan. Maka dari itu setiap perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang berkualitas. Karena pada dasarnya di dalam perusahaan jasa transportasi 40-60% memberikan pelayanan kepada para konsumen yang tentunya dilakukan oleh para karyawannya. Yang dimana penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi pelayanan konsumen jasa transportasi. Karena karyawan yang berkualitas mempunyai sikap profesional dan dapat menunjang pembangunan pelayanan.

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi adalah perusahaan yang mengangkut, mengantar, penumpang serta menyalurkan barang untuk sampai tujuan. Menurut Undang- Undang Republik Indonesia dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: PM 74 Tahun 2015, tentang penyelenggaraan dan Pengusahaan Jasa Transportasi, pada Pasal 6 ayat (2) yang berbunyi perusahaan jasa pengurusan transportasi yang akan melakukan kegiatan usaha pengiriman dan penerimaan baik barang maupun penumpang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2), wajib memiliki izin usaha jasa pengurusan transportasi. Saat ini perusahaan yang bergerak dibidang transportasi dan jasa banyak sekali, baik transportasi udara, laut, dan darat, baik yang BUMN maupun milik swasta yang pada dasarnya memiliki tugas, pokok, dan fungsi serta hakikat yang sama. Berikut merupakan peringkat pelayanan perusahaan jasa transportasi milik BUMN terbaik yang ada di Indonesia.

Tabel 1.1
Peringkat Pelayanan Perusahaan Jasa Transportasi Milik BUMN Terbaik yang ada di Indonesia Tahun 2022

No	Perusahaan	Peringkat Pelayanan	Persentase Tingkat Pelayanan	Penghargaan
1	PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)	Peringkat 1	71,26%	Best Brand Popularity, Best Social Reputation
2	Pt Kereta Commuter Indonesia	Peringkat 2	70,39%	Best Social Reputation
3	PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk	Peringkat 3	68,71%	Best Brand Popularity
4	PT Angkasa Pura I	Peringkat 4	65,72%	Best Brand Popularity, Best Social Reputation
5	PT Angkasa Pura II	Peringkat 5	64,11%	Best Commercial Reputation
6	PT Kereta Api Indonesia (Persero)	Peringkat 6	62,16%	Best Commercial Reputation, Best People Reputation

Sumber: <https://www.theiconomics.com/brand-equity>

Berdasarkan Tabel 1.1 penulis beralasan memilih lokasi penelitian di perusahaan jasa transportasi tepatnya pada perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) karena perusahaan PT. KAI (Persero) ini memiliki tingkat persentase pelayanan jasa transportasi sebesar 62,16% dan mendapatkan peringkat ke-6 yang dimana artinya memiliki pelayanan terhadap konsumen yang masih berada jauh dibawah perusahaan jasa transportasi lainnya. Hal ini juga menunjukkan kualitas kinerja karyawan yang belum performan dan belum memenuhi standar operasional perusahaan dan berakibat pada penurunan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada konsumen.

Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi yang pada dasarnya mengangkut, mengantar, penumpang serta menyalurkan barang untuk sampai tujuan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ini perusahaan yang dimiliki dan berada dibawah kendali BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang dimana modal berasal dari pemerintah. Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ini didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 1998 tentang Keputusan Presiden dalam Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Kereta Api Indonesia.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berpusat di Kota Bandung. PT. Kereta Api Indonesia ini membagi wilayahnya dan menanamkannya Divisi dan Daerah Operasi. PT. Kereta Api Indonesia membagi wilayah Daerah Operasi menjadi 9 wilayah yang berada di Pulau Jawa, seperti Jakarta, Bandung, Cirebon, Semarang, Purwokerto, Yogyakarta, Madiun, Surabaya dan Jember. PT. Kereta Api Indonesia Daerah operasi (Daop) adalah perusahaan yang masih dimiliki oleh Badan Usaha Milik Negara dan dibawah kendali Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero). PT.

Kereta Api Indonesia Daerah Operasi (Daop) ini mempunyai tugas dan fungsi untuk mengkoordinasikan dengan mengumpulkan dan melakukan dokumentasi informasi publik, serta melakukan penyediaan dan pelayanan informasi publik. Maka dari itu PT. Kereta Api Indonesia harus mempekerjakan karyawan dengan kinerja yang berkualitas dan berkompeten. Berikut ini perbandingan performa kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop yang tersebar di Pulau Jawa.

Tabel 1.2
Perbandingan Hasil Efisiensi dan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop di Pulau Jawa Tahun 2022

No	Provinsi/Kota	Target Efisiensi dan Efektivitas Kinerja Karyawan	Efisiensi Kinerja	Efektivitas Kinerja
1	Daop I Jakarta	100%	83%	80%
2	Daop II Bandung	100%	51%	23%
3	Daop III Cirebon	100%	77%	73%
4	Daop IV Semarang	100%	83%	78%
5	Daop V Purwokerto	100%	97%	77%
6	Daop VI Yogyakarta	100%	100%	100%
7	Daop VII Madiun	100%	100%	99%
8	Daop VIII Surabaya	100%	87%	99%
9	Daop IX Jember	100%	94%	76%

Sumber: Unit SDM PT. KAI Daop II Bandung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 penulis memilih PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung sebagai lokasi penelitian karena PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung memiliki tingkat efisiensi dan efektifitas kinerja yang lebih rendah dibandingkan Daop lainnya, yaitu dengan hasil efisiensi kinerja sebesar 51% dan efektifitas kinerja sebesar 23%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung ini memiliki kinerja karyawan yang kurang baik karena belum memenuhi target efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung ini didirikan pada tanggal 1 April 1997 PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung ini bergerak di bidang jasa yaitu dengan memberikan pelayanan transportasi kepada masyarakat serta melakukan

pengkoordinasi dalam mengumpulkan dan mendokumentasikan informasi, melakukan penyediaan pelayanan informasi. PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung ini meraih penghargaan dari Wapres RI sebagai Badan Publik Informatif dalam penganugerahan keterbukaan informasi badan publik tahun 2021. PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung dalam mencapai penghargaan atau tujuan perusahaan tersebut tidak semata-merta karena kinerja operasional perusahaannya saja tapi didukung sumberdaya yang dimiliki yang terdiri beberapa bagian unit / divisi pekerja yang membantu perusahaan dalam menacapai tujuannya. Salah satu unit yang mendukung pencapai tujuan organisasi ini adalah unit Depo Lokomotif. Unit Depo Lokomotif adalah sebuah penyediaan sarana dalam merawat serta memelihara lokomotif (penggerak) yang bertujuan agar terhindar dari sebuah kecelakaan yang akan berdampak pada perusahaan. Unit Depo Lokomotif ini bekerja setiap hari bahkan setiap bulan untuk melakukan pengecekan secara berkala terhadap lokomotif yang dimiliki oleh PT.KAI. Tujuan perawatan secara berkala ini untuk menghindari sebuah kecelakaan dan mengoptialisasi jalannya sebuah perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh Pasal 25 huruf C dalam Undang-Undang No 23 Tahun 2007 tentang sarana perkeretaapian menyebutkan bahwa seluruh kereta api perlu dilakukan perawatan dan pemeliharaan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi keahlian di bidang sarana perkertaapian. Maka dari itu PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif harus menjaga kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki dengan cara memberikan hak-hak pekerja berupa gaji, bonus, tunjangan dan hak lainnya agar selama bekerja merasa puas dan nyaman, ketika karyawan atau pekerja merasa puas dengan pererjaannya maka akan

semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Berikut ini merupakan penilaian kinerja karyawan teknisi lokomotif di PT. Kereta Api Indonesia Daop II:

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Teknisi Depo Lokomotif PT. KAI Daop II Bandung Tahun 2020-2022

Dimensi	Bobot (%)	2020	Skor (%)	Bobot (%)	2021	Skor (%)	Bobot (%)	2022	Skor (%)
		Nilai Capai			Nilai Capai			Nilai Capai	
1. Ketepatan waktu dalam bekerja	10%	100	10	10%	90	9	10%	70	7
2. Tanggung Jawab	10%	95	9.5	10%	90	9	10%	80	8
3. Kerja sama	5%	95	4.75	5%	90	4.5	5%	75	3.75
4. Kepemimpinan	5%	100	5	5%	95	4.75	5%	80	4
5. Prakrasa	5%	90	4.5	5%	95	4.75	5%	80	4
6. Kejujuran	5%	90	4.5	5%	95	4.75	5%	80	4
7. Kualitas Kerja	20%	75	15	20%	60	12	20%	55	11
8. Kuantitas Kerja	20%	70	14	20%	60	12	20%	55	11
9. Keterampilan kerja	20%	70	14	20%	65	13	20%	60	12
Jumlah	100%		81,25	100%		73,75	100%		64,75
Keterangan:	91-100 SB (Sangat Baik)		81-90,99 B (Baik)		71-80,99 CB (Cukup Baik)		61-70,99 KB (Kurang Baik)		

Sumber: Unit SDM PT. KAI Daop II Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 tabel tersebut menunjukkan kinerja karyawan teknisi lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Dapo II Bandung mengalami penurunan. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2020 itu sebesar 81,25 dan masuk kategori baik, kemudian tahun 2021 mengalami penurunan dengan memperoleh hasil 73,75 dan masuk kedalam kategori cukup baik, dan pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali dengan memperoleh hasil sebesar 64,75 dengan kategori menjadi kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang mengalami penurunan kinerja dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor yang mempengaruhi, baik faktor internal

maupun eksternal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sasongko et., al (2019), Wiarnadi et., al (2019), & Kamijan (2021) bahwasannya faktor internal dan eksteterna dapat mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif, penulis pun memberikan kuesioner terhadap 30 responden terlebih dahulu, ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dialami sumber daya manusia di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif.

Tabel 1.4
Kuesioner Pra Survey pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif

NO	Variabel	Tingkat Kesetujuan										Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	Kinerja	9	45	7	28	5	15	5	10	5	5	103	3.4
2	Lingkungan Kerja	15	75	10	40	2	6	3	6	0	0	127	4.2
3	Komitmen Orrganisasi	14	70	12	48	2	6	2	4	0	0	128	4.3
Jumlah = Nilai x Frekuensi													
Rata-rata= Jumlah : Responden (30 Orang)													
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner													

Sumber: Penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan teknisi lokomotif mengenai empat variabel yang menjadi masalah karyawan di PT. KAI Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif yang mendapatkan nilai rata-rata terendah adalah Kinerja. Nilai rata-rata terendah variabel kinerja memperoleh sebesar 3.4 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lokomotif mengalami kurang baik, dan hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan mewawancarai narasumber yaitu Bapak Ricky selaku Staff teknisi lokomotif bahwa

perlunya meningkatkan kualitas kinerja yang dengan merekrut karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Lalu penulis menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan dimensi dalam kinerja karyawan teknisi lokomotif kepada 30 responden, yaitu:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Teknisi Lokomotif PT. KAI Daop II Bandung

NO	Dimensi	Tingkat Kesetujuan										Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	Kualitas Kerja	4	20	6	24	8	24	9	18	3	3	89	3.0
2	Kuantitas Kerja	7	35	10	40	5	15	6	12	3	3	104	3.5
3	Pelaksanaan Tugas	6	30	9	36	8	24	5	10	2	2	102	3.4
4	Tanggung Jawab	9	45	12	48	4	12	3	6	2	2	113	3.8
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan												3.4	

Sumber: Penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.5 adalah hasil penelitian pendahuluan mengenai dimensi variabel kinerja diperoleh skor rata-rata sebesar 3,4 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lokomotif PT. KAI Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif memiliki permasalahan. Terdapat dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi kualitas kerja dengan nilai 3,0. Dimensi kualitas kerja itu sendiri menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak sesuai standar dan kurangnya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Ricky selaku karyawan teknisi lokomotif PT. KAI Daop II Bandung bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah diakibatkan kurangnya pemahaman yang kurang

terhadap pekerjaan, dikarenakan banyak karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan ketidaktelitian karyawan terhadap pekerjaan sehingga membuat kinerja karyawan teknisi lokomotif di PT. KAI Daop II Bandung masih belum optimal. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan lebih bergantung pada sumberdaya (*man*) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu melewati berbagai cara dengan melalui proses-proses seperti pelatihan dan pengembangan karir, serta tunjangan yang mempunyai yang dapat membantu karyawan yang diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi, karena itu manajemen perusahaan terutama HR perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat HR perusahaan dapat mengambil kebijakan serta tindakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan ataupun organisasi. Berdasarkan teori Kasmir dalam penelitian Rahmadani & Sampeliling, (2023:78), Inaray, et., al (2019), dan Saputri & Andayani (2019) bahwasanya terdapat faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan budaya organisasi. Dan untuk melihat lebih jelas kondisi kinerja karyawan teknisi lokomotif PT. KAI Daop II Bandung maka peneliti menyebarkan kuesioer pendahuluan mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 orang karyawan teknisi lokomotif mengenai kondisi faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Mengenai Kondisi Faktor-Faktor Yang Diduga
Mepengaruhi Kinerja Karyawan Teknisi Lokomotif PT. KAI Daop II
Bandung

NO	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan										Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
			N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	Kepemimpinan	Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan baik	8	40	20	80	2	6	0	0	0	0	126	4.2
		Kemampuan efektifitas	8	40	19	76	3	9	0	0	0	0	125	4.2
		Kemampuan partisipatif	9	45	20	80	1	3	0	0	0	0	128	4.3
		Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu	11	55	18	72	1	3	0	0	0	0	130	4.3
		Kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang	11	55	16	64	3	9	0	0	0	0	128	4.3
Skor Rata-rata Kepemimpinan													4.25	
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri	4	20	9	36	7	21	10	20	0	0	97	3.23
		Kepuasan terhadap Gaji	5	25	11	44	9	27	3	6	1	1	103	3.43
		Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi	2	10	6	24	9	27	11	22	2	2	85	2.83

NO	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan										Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
			N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
		Kepuasan terhadap pimpinan	8	40	10	40	4	12	6	12	2	2	106	3.53
		Kepuasan terhadap rekan kerja	7	35	11	44	6	18	4	8	2	2	107	3.57
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja													3.23	
3	Motivasi	Kebutuhan untuk berprestasi	5	25	9	36	8	24	3	6	1	1	92	3.1
		Kebutuhan untuk berafiliasi	7	35	16	64	3	9	2	4	2	2	114	3.8
		Kebutuhan untuk berkuasa	6	30	9	36	9	27	5	10	1	1	104	3.5
Skor Rata-rata Motivasi													3.44	
4	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Risiko	9	45	15	60	4	12	1	2	1	1	120	4.0
		Detail	12	60	13	52	4	12	1	2	0	0	126	4.2
		Orientasi kepada orang	6	30	8	32	9	27	6	12	1	1	102	3.4
		Orientasi kepada hasil	8	40	9	36	5	15	6	12	2	2	105	3.5
		Keagresifan	7	35	11	44	5	15	4	8	1	1	103	3.4
Skor Rata-rata Budaya Organisasi													3.71	

Sumber: Penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.6 ini di atas bisa dilihat bahwa variabel kepuasan kerja yang memperoleh skor terendah dibandingkan dengan variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi. Variabel kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,23 dan hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan teknisi lokomotif di PT. KAI Daop II Bandung kurang baik sehingga karyawan kurang merasa puas terhadap pekerjaannya. Terdapat dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri dengan nilai memperoleh nilai sebesar 3,23 dan kepuasan terhadap kesempatan promosi sebesar 2,83. Dimensi pekerjaan itu sendiri hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya karena saat ini sistem penempatan karyawan yang tidak sesuai

dengan keahlian serta latar belakang pendidikan sehingga masih terdapat karyawan yang kurang cocok dengan pekerjaannya. Dan kurang kepuasan terhadap promosi disebabkan karena para karyawan teknisi lokomotif ini tidak ada jenjang karir yang jelas untuk mendapatkan kesempatan promosi atau naik jabatan. Sehingga karyawan yang telah memenuhi kualifikasi untuk mendapat promosi akhirnya tidak mendapatkan promosi dari perusahaan karena terdapat kesenjangan karyawan atau terjadi kemunduran dimana perusahaan lebih memprioritaskan karyawan yang mendapat promosi atau naik jabatan adalah dia yang memiliki jalur orang-orang yang berpengaruh atau yang kita kenal dengan orang dalam. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:13-14) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dan berdasarkan penelitian yang dilakukan Suardi (2019), & Natalia (2021) bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat dan saling mempengaruhi (Eliyana et al., 2019). Dan terdapat dukungan secara empiris bahwasanya ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kualitas serta kinerja karyawan (Eliyana et al., 2019). Sehingga perusahaan dapat terbantu oleh kualitas kinerja karyawan dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Dan kepuasan kerja karyawan di PT. KAI Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif ini masih sangat kurang dan belum berjalan dengan baik sehingga berdampak tidak baik pula terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang nantinya menghambat pula kinerja operasional perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan lokomotif ini adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Priansa (2019:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang dengan pekerjaan yang ia jalani saat ini atau bahkan berbanding terbalik yaitu mereka tidak suka terhadap pekerjaan mereka sendiri. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Apabila karyawan lokomotif mendapatkan semua kebutuhan yang diinginkannya seperti gaji, bonus, tunjangan, serta bentuk reward lainnya yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan tanpa membedakan satu dengan yang lain dengan tugas yang sama maka karyawan lokomotif akan merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa dihargai dalam pekerjaannya. Oleh karena itu karyawan lokomotif akan melakukan pekerjaan dengan optimal dan sesuai beban pekerjaannya.

Karyawan teknisi lokomotif sebagian besar merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka sendiri karena sistem penempatan kerja yang berjalan kurang efektif dan kurang sesuai. Setelah melakukan pra penelitian, sebagian besar yang merasakan tidak puas terhadap pekerjaan mereka 69% berstatus tetap dengan jenis kelamin yang mayoritas adalah laki-laki. Selama ini karyawan lokomotif tidak puas dengan pekerjaan mereka karena tidak sesuai dengan beban kerja dan masih membedakan pemberian tugas satu orang dengan yang lain.

Masalah promosi juga merupakan hal yang banyak dikeluhkan oleh beberapa karyawan lokomotif. Beberapa karyawan lokomotif merasa bahwa syarat-syarat kenaikan pangkat sekarang terasa sulit karena harus bersaing dengan karyawan yang memiliki orang berpengaruh, sehingga ketika karyawan yang memiliki orang

berpengaruh mudah dalam mendapatkan promosi kerja dan kenaikan posisi jabatan, sedangkan karyawan yang cenderung tidak memiliki kenalan akan kesulitan mendapatkan promosi dan sulit menaikkan posisi jabatan yang diinginkan.

Salah satu fokus utama perusahaan memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dengan tujuan ingin membuat para karyawan lokomotif merasa nyaman dalam semua aktivitas pekerjaannya tanpa terganggu dengan masalah yang mendasari karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan lokomotif yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengalami perasaan senang, perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas dan beban pekerjaan mereka.

Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas dan beban pekerjaan mereka. Jika karyawan tidak puas dan tidak nyaman dalam bekerja maka mereka tidak akan optimal dalam pekerjaannya oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Faktor atau variabel yang menyebabkan kepuasan kerja tersebut kurang baik atau bermasalah dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan penulis menggunakan pendapat dari As'ad dalam Nurwati (2021:245-262), yaitu:

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan jurnal penelitian Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2019) kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang harus ada dalam suatu perusahaan agar dapat tercipta suasana kerja yang harmonis dan serasi. Adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perasaan tidak puas muncul ketika karyawan bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga tidak mendukung terlaksananya iklim kerja yang sehat. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kepuasan kerja yang optimal.

Berdasarkan faktor-faktor yang diduga dapat menjadi pengaruh bagi kepuasan kerja karyawan, kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan dimensi dari beberapa variabel sebagai langkah awal untuk

melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan lokomotif di PT. KAI Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif. Berikut ini adalah tabel hasil kuesioner pendahuluan untuk variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan lokomotif PT. KAI Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Mengenai Kondisi Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lokomotif di PT. KAI Daop II Bandung

NO	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan										Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
			N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	<i>Burnout</i>	Kelelahan Emosional	13	65	15	60	2	6	0	0	0	0	131	4.4
		Depersonalisasi	11	55	14	56	4	12	1	2	1	1	131	4.2
		Penurunan Pencapaian Personal	12	60	16	64	2	6	0	0	0	0	130	4.3
Skor Rata-rata Burnout													4.30	
2	Disiplin kerja	Disiplin Waktu	12	60	16	64	2	6	0	0	0	0	130	4.3
		Disiplin Tanggung jawab	11	55	15	60	2	6	2	4	0	0	125	4.17
Skor Rata-rata Disiplin Kerja													4.25	
3	Beban Kerja	Beban Waktu	8	40	13	52	5	15	3	6	1	1	114	3.8
		Beban Mental	5	25	10	40	9	27	5	10	1	1	103	3.4
		Beban Fisik	6	30	11	44	5	15	8	16	0	0	105	3.5
Skor Rata-rata Beban Kerja													3.58	
4	Kompetensi	Pengetahuan	11	55	9	36	7	21	3	6	0	0	118	3.9
		Pemahaman	9	45	14	56	5	15	2	4	0	0	120	4.0
		Sikap	16	80	9	36	5	15	0	0	0	0	131	4.4
Skor Rata-rata Kompetensi													4.10	
5	Kompensasi	Kompensasi langsung	9	45	14	56	5	15	2	4	0	0	120	4.0
		Kompensasi tidak langsung	8	40	11	44	8	24	2	4	1	1	113	3.8
Skor Rata-rata Kompensasi													3.88	
6	Keterampilan	Pelatihan	8	40	17	68	5	15	0	0	0	0	123	4.1
		Pengalaman	11	55	15	60	3	9	1	2	0	0	126	4.2
Skor Rata-rata Keterampilan													4.15	

Sumber: Penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil keusioner penelitian awal variabel *Burnout* memiliki skor rata-rata sebesar 4,30. Dimana 3 (Tiga) dimensi variabel *burnout*, diantara 3 dimensi ini terdapat dimensi yang mempunyai nilai tertinggi yaitu dimensi kelelahan emosional dengan nilai 4,4, dan dimensi penurunan pencapaian pribadi dengan nilai 4,3 serta dimensi depresionalisasi dengan nilai 4,2. Selain melakukan penelitian awal, peneliti juga melakukan wawancara terakait dengan *burnout* atau tingkat kejenuhan setiap karyawan yang dilakukan bersama Bapak Ricky selaku karyawan teknisi lokomotif, menurut beliau bahawa karyawan sering mengalami lembur sehingga jam tidur mereka berkurang hal tersebut membuat mereka kelelahan dan energi para karyawan terkuras. Jam tidur yang berkurang sehingga karyawan merasa mudah tersinggung serta marah, selain itu jika pekerjaan mereka tidak sesuai dengan target jam kerja mereka sering merasa frustrasi, sehingga tingkat stress kerja mereka meningkat. Hal tersebut menandakan bahwa didalam pekerjaan karyawa lokomotif ini merasakan emosi yang terkuras karena pekerjaan. Dan akan berdampak pada penurunan performa kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Dimensi tertinggi kedua adalah penurunan pencapaian personal, yang dimana artinya karyawan lokomotif tidak puasa dengan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak. Tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lokomotif terkadang tidak sebanding dengan jam istirahat mereka, sehingga mereka sering merasa kelelahan dan membuat penurunan pencapaian personal.

Selain itu, variabel beban kerja memiliki faktor yang mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan lokomotif dengan meiliki skor rata-rata

sebesar 3,58. Dimana variabel beban kerja memiliki 4 (empat) dimensi, yang dimana terdapat dimensi yang memiliki nilai tertinggi yaitu dimensi beban waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,8 dan dimensi beban fisik dengan nilai 3,5 serta beban mental dengan nilai 3,4 hal tersebut menandakan bahwa karyawan lokomotif mengalami tuntutan pekerjaan yang melebihi pekerjaannya sehingga menyebabkan kelelahan secara fisik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ricky selaku karyawan teknisi lokomotif di PT. KAI Daop II Bandung, bahwa beban kerja pada karyawan lokomotif ini cukup tinggi sehingga karyawan merasa tertekan karena beban kerja dan tugas yang kadang diberikan secara mendadak, seperti kereta yang anjlok dengan maksimal pengerjaan 2 hari 2 malam yang membuat karyawan harus sampai tidak tidur, sehingga beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan waktu pengerjaan yang diberikan. Dan hal tersebut membuat fisik para karyawan rentan terkena sakit yang secara tiba-tiba, akibat jam tidur yang berkurang dan tidak teratur. Selain jam tidur yang berkurang para karyawan harus mengoperasikan alat-alat berat yang membuat kelelahan fisik.

Meskipun jumlah karyawan lokomotif bertambah setiap tahunnya, akan tetapi masih terdapat beberapa guru yang merasakan beban kerja tinggi. Beberapa karyawan tersebut memiliki jam kerja melebihi 8 jam sehari, bahkan waktu lembur melebihi batas maksimal yang telah ditentukan oleh Undang – Undan Nomor 13 tahun 2003 tentang ketentuan lembur yang terdapat dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b yang menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Dan hal ini salah satu faktor yang dapat membuat karyawan lokomotif mengalami beban fisik yang menyebabkan kelelahan secara fisik yang akhirnya akan menyebabkan sakit pada karyawan tersebut.

Selain itu, *burnout* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja. *Burnout* adalah hasil psikologi dan fisik yang parah tingkat berkepanjangan dan stress tinggi di tempat kerja. *Burnout* dapat terjadi di antara karyawan yang tidak dapat atau tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang tinggi yang menguras enegeri, waktu, dan sumber daya. Menurut Radja et.al (2020:94-101) menyatakan bahwa *burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu karena akan berdampak negatif terhadap sikap dan mengarah ke perilaku yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, dan meningkatnya pergantian karyawan. Pada karyawan yang mengalami *Burnout* menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tesseinggung, dan bosan. Cenderung untuk menemukan kesalahan pada segala aspek lingkungan kerja mereka, termasuk rekan kerja, dan bereaksi negatif terhadap usulan orang lain.

Karyawan lokomotif merasa tidak puas dengan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini terjadi karena adanya kecenderungan yang dimana para karyawan kontrak tidak memiliki kualitas kinerja yang baik, sehingga para karyawan senior yang harus turun tangan lagi, dan membuat tuntutan pekerjaan mereka didalam tugas tersebut semakin banyak dan menumpuk, dan mereka membereskan segala pekerjaannya dengan waktu yang tidak sesuai sehingga banyak karyawan mengalami kelelahan emosional sehingga energi dan emosional mereka terkuras saat melakukan pekerjaan. Menurut Maslach dalam Savitri Suyandarai (2019:39) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan menyebabkan karyawan merasakan adanya ketegangan emoisonal

saat melakukan pekerjaan sehingga dapat menyebarkan perilaku karuawan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan orang (khususnya rekan kerja / atasan).

Dan terdapat dukungan secara empiris bahwasanya menurut I Gede I.W Atmaja dan I wayan Suana (2019:7800) menyatakan bahwa beban kerja dan *burnout* saling mempengaruhi faktor penurunan kepuasan kerja, yang dimana ketika tingkat beban kerja dan *burnout* yang dirasakan karyawan tinggi maka akan mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi akan mengalami kelelahan fisik dan kelelahan emosional sehingga akan menyebabkan energi dan emosional mereka terkuras. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Apriana, Edris, & Sutono (2021) bahwa dalam jurnal penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini menandakan jika karyawan mengamali tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan Tingkat kejenuhan terhadap pekerjaan tinggi maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan dalam memerhatikan karyawan dalam memberikan tuntutan pekerjaan yang rendah serta tingkat kejenuhan karyawan yang rendah. Hal tersebut akan berdampak baik pada operasional perusahaan.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang paling penting adalah menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi karyawan, dengan selalu

memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan dalam hubungan produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam jurnal penelitian sebelumnya yang dilakukan Suardi (2019), menyatakan bahwa hasil kepuasa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berpotensi pada peningkatan kinerja karyawan.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menemukan hubungan yang konkrit antara beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif. Peneliti juga berharap dapat membantu karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif. Dalam mengatasi masalah beban kerja dan *burnout* sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan lokomotif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop II Kota Bandung”**

1.2. Identifikasi & Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memudahkan dalam memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu beban kerja dan *burnout*.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan lokomotif di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Kota Bandung yang terjadi diduga akibat adanya indikator beban kerja dan *burnout*. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Beban Kerja

- a. Karyawan pada umumnya mengerjakan pekerjaan fisiki setiap harinya yang harus diselesaikan
- b. Tugas atau pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang terlalu pendek.

2. *Burnout*

- a. Karyawan merasa jenuh karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak
- b. Tingkat kelelahan emosional karyawan pada ambang batas tinggi

3. Kepuasan Kerja
 - a. Penempatan pekerjaan karyawan yang memperhatikan latar belakang pendidikan
 - b. Karyawan merasa tidak puas dengan sistem promosi yang belum efektif
4. Kinerja
 - a. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi
 - b. Karyawan tidak selalu melakukan pengambilan keputusan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung, sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
2. Bagaimana Burnout pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
3. Bagaimana Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
4. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
5. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung secara parsial maupun simultan

6. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Beban Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
2. *Burnout* pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
3. Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
4. Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
5. Besarnya Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung secara parsial maupun simultan
6. Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung

1.4. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1. Kegunaan Teoritis / Akademis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja pada karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis / Empiris

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.