BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berisi tentang analisis kualitatif terhadap data yang telah dikumpulkan dari PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, Jawa Barat.

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Kereta Api (Persero)

PT. Kereta Api (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam pelayanan jasa transportasi jalan rel dengan menggunakan kerata api sebagai sarananya. Industri kereta api sebagai sarana transportasi diawali dengan dibuatnya gerobak pengangkut yang dipasang di atas rel sebagai alat angkutan pertambangan di Eropa pada tahun 1556. Perkembangan ini terus dilakukan hingga ditemukan lokomotif uap pada tahun 1802 yang kemudian dengan lokomotif uap ini, untuk pertama kalinya di Inggris pada tahun 1825 dioperasikan kereta sebagai alat transportasi.

Masuknya perkeretaapian di Indonesia sendiri merupakan usul dari pemerintah Hindia Belanda yang pada waktu menjajah Indonesia. Perkeretaapian masuk ke Indonesia dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama dari dimulainya pengoperasian kereta sebagai alat transportasi di Eropa. Sejarah inilah yang

selanjutnya menjadi asal mula lahirnya PT. Kereta Api (Persero) di Indonesia sebagai perusahaan nasional.

Sebelum berkembang menjadi PT. Kereta Api (Persero), perusahaan ini sempat mengalami beberapa kali melewati peristiwa yang penting sejalan dengan negara Republik Indonesia. Menurut perkembangannya perkeretaapian di Indonesia mengalami berbagai tahap, antara lain:

1. Zaman Hindia Belanda
2. Zaman Pendudukan Jepang
3. Zaman Kemerdekaan Indonesia (1945-1950)
4. Zaman penyerahan kedaulatan (1950-Kini).

A. Zaman Hindia Belanda

Di Indonesia kereta api sudah dikenal sejak abad ke-19 dan dijalankan pertama kali tanggal 17 Juni 1868 antara Kota Semarang (Kemijen) dan Tanjung dengan jarak 26 Km, sebagai kelanjutan adanya perkeretaapian di Indonesia dimulai dengan pemasangan lalu lintas Semarang-Surakarta oleh NISM *(Nedelands Indische Spoorweg Matschappy).*

Pencangkulan pertama untuk memasang lalu lintas tersebut dilakukan oleh Gubernur Jendral Sloet Van Beele di Semarang pada tanggal 12 Februari 1870, seluruhnya telah dibuka dan dipasang untuk umum.

Lintas Jakarta-Bogor dimulai pemasangan pada tanggal 10 April 1868 dan selesai pada tahun 1873, pemasangan lalu lintas kereta apinya dilakukan oleh NISM kemudian diambil alih oleh SS *(State Spoorwagon)*. Di Sumatra Barat pada bulan Juli

1891 telah dibuka Palu-Aer-Padang. Di Sumatra Utara telah dipasang lalu lintas Labuan-Medan pada tanggal 25 Juli 1886 oleh DSM *(Deli Spoorweg Matscchappy)*. Di Sumatra Selatan pada tanggal 1912 dimulai dengan pemasangan Teluk Bentuk-Prabumulih, juga di Sulawesi pada tanggal 1 Julli 1923 telah dipasang lintas Kassar-Tekelar, disamping SS yang diusahakan oleh Hindia Belanda, terdapat juga 11 tempat perkeretaapian swasta di Jawa dan I di Semarang antara lain:

1. NV *Nederlandsch Indische Spoorweg Matschappy* (NISM)
2. NV Semarang *Cherebon Straamtram Matschappy* (SCS)
3. NV Semarang *Joane Straamtram Matschappy* (SJS)
4. NN *Sarajoe Dal Straamtram Matschappy* (SDS)
5. NV *Oast Java Dal Straamtram Matschappy* (SOS)
6. NV *Modjokerto Straamtram Matschappy* (MELSM)
7. NV *Kediri Straamtram Matschappy* (KSM)
8. NV Malang *Straamtram Matschappy* (MSM)
9. NV Pasuruan *Straamtram Matschappy* (PSM)
10. NV Probolinggo *Straamtram Matschappy* (PBSM)
11. NV Madura *Straamtram Matschappy* (MDSM)
12. NV Deli *Straamtram Matschappy* (DSM).

Peranan perkeretaapian swasta sebagai prasarana perekonomian pada waktu itu menimbangi peranan usaha pemerintah dengan nama *Staat Spoorweg* (SS). Pemerintah Belanda memasang jaringan-jaringan di Jawa yang diarahkan pada tujuan penyempurnaan administrasi pemerintah dalam rangka menjamin Keamanan

pertahanan dalam negri. Pemasangan jaringan kereta api di Aceh dilaksanakan oleh Departemen Penerangan *(Department Van Corleg)*. Pada tahun 1917 pengesahan beralih dari militer (Dept. Penerangan) kepada SS dengan tujuan untuk mengamankan hasil usaha yang dinamakan ”PASIFIRATIS”.

B. Zaman Pendudukan Jepang

Dengan datangnya bala tentara Jepang, maka semua perkeretaapian di Indonesia disatukan dalam satu pimpinan. Di Jawa berada dibawah Angkatan Darat *(Riyuku)* dan disumatra dibawah Angkatan Laut *(Kaigun)*. Di Jawa dinamakan *SIYUKU SOKYUKU* dan kemudian *TEKINDO KYUKU* dibagi menjadi tiga daerah bagian, yaitu:

1. Barat *(Soibu Kyuku)*
2. Tengah *(Khubu Kyuku)*
3. Timur *(Tehu Kyuku)*

Masing-masing daerah tersebut diatas dibagi lagi dalam inspeksi *(Zimusoho)* yang masing-masing berdiri sendiri dengan nama *Keto Sumatra Tetsudo* (Aceh dan DSM), *Seibu Sumatra Tetsudo* (Jawa Barat), dan *Nanbu Sumatra Tetsudo* (Sumatra selatan).

Secara resmi pimpinan pusat dipegang oleh pejabat sipil atau militer Jepang, meskipun pada kenyataannya pegawai bangsa Indonesia yang melaksanakan pekerjaanya.

C. Zaman Kemerdekaan Indonesia (1045 – 1950)

Di tahun 1945-1950 ini, seluruh rakyat Indonesia berjuang untuk mempertahankan kemerdekaan tanah airnya. Perusahaan Kereta Api dengan nama Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI) yang lahirnya tanggal 28 September 1945 dari semula telah menunjukan dan membuktikan untuk perjuangan kemerdekaan ini.

Perjuangan para karyawan telah berhasil pula menyumbangkan jasa yang penting seperti:

1. Memudahkan anggota Republik Indonesia ke Yogyakarta
2. Angkutan Apsi
3. Angkutan beras untuk Indonesia
4. Angkutan rencana laskar ke *Front*

Pada masa itu juga berbagai kesulitan, hambatan, dan teknis operasional para karyawan yang secara improvisasi menutup kekurangan atau kebutuhan yang timbul.

D. Zaman Penyerahan Kedaulatan (1950-Kini)

Pada tanggal 25 Mei 1963 DKARI berubah menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api) dimana pembiayaan untuk kereta api dilakukan berdasarklan *Hit And Run Polliey* dalam arti bilamana dapat dikemukakan dana – dana yang belum ada tujuannya, maka dana ini dipergunakan untuk keperluan PNKA.

Pada tanggal 15 September 1971 terjadi perubahan status dari PNKA menjadi PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api), dan status pegawainya menjadi pegawai negeri, hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah No. 44 dan No. 45 tahun 1974

pasal 23, yaitu bahwa PJKA merupakan unit organisasi dalam lingkungan Departemen Perhubungan, dimana kedudukan, tugas, fungsi, dan susunan organisasi diatur sendiri. Namun Peraturan Pemerintah No. 61 tahun 1971 baru terealisasi setelah dikeluarkan Surat Keputusan bersama antara Menkeu dan Menhub No.127/KMK/07/1979/KM.96/LD.302/PHB/79, juga dengan dikeluarkannya Keputusan Mentri Perhubungan No.SK,33/01.002/PHB/1979 yaitu mengenai pembentukan panitia likuidasi PNKA, maka tanggal 1 April 1979 secara resmi PNKA berubah menjadi PJKA.

Pada tanggal 23 Februari 1991 secara remi berubah status menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka). Perubahan ini berdasarkan Keputusan Mentri Perhubungan No.8 tahun 1991.

Menurut menteri perhubungan menimbang bahwa perubahan status bentuk usaha, Perusahaan Jawatan Kereta Api menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (PERUM) berdasarklan peraturan pemerintah No.57 tahun 1990 dipandang perlu merumuskan tugas, fungsi, dan susunan organisasi perusahaan dan pelayanan kereta api. Sehubungan dengan alasan pengalihan bentuk PERJAN menjadi PERUM, pemerintah memandang perlu ditetapkannya Peraturan Pemerintah No.19/1998 tanggal 3 Februari 1998, Keputusan Presiden No.38/1999 tanggal 17 Mei 1999 dan Akta Notaris Imas Fatimah, Sh No.2 tanggal 1 Juni 1999, Perusahaan Umum Kereta Api berubah manjadi PT. Kereta Api (Persero).

PT. Kereta Api (Persero) Indonesia memiliki visi perusahaan yang dikenal dengan istilah "**TOP 21**" yang berarti Teknologi, Operasi, dan Pelayanan dalam

menyongsong abad dua puluh satu. Dalam menjalankan visi tersebut, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia tetap berpegang teguh pada falsafah dan budaya perusahaan. Falsafahnya adalah "pelayanan yang semakin baik melalui efektivitas dan efisiensi biaya untuk meraih laba". Sedangkan budaya perusahaannya adalah "**RELA**", yang berarti sikap tulus ikhlas untuk berbuat, berjuang, dan berkorban demi kepentingan perusahaan. Selain itu, **RELA** juga merupakan akronim dari Ramah, Efisiensi, Lancar, dan Aman.

Pada saat ini, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia berusaha untuk meningkatkan teknologi perkeretaapian di Indonesia. Untuk menunjang hal tersebut, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia melakukan berbagai pengembangan dalam bidang sarana dan prasarana perkeretaapian, seperti pelaksanaan proyek kereta api Kabat – Meneg di Jawa Timur, dan proyek rel kereta api antara Indarug – Bukit Putus di Sumatera Barat.

Dalam bidang telekomunikasi, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia juga berusaha mengembangkan sistem informasi manajemen dengan memadukan teknologi komunikasi dengan teknologi komputer. Dengan diterapkannya sistem informasi tersebut dapat memberikan dampak positif dalam usaha meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna jasa kereta api. Manfaat langsung yang dirasakan oleh pengguna jasa kereta api adalah proses pemesanan dan penjualan tiket yang dilakukan melalui sistem komputer. Di samping itu, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia juga mempersiapkan rencana jangka panjang, dimana didalamnya tercakup

skala prioritas investasi yang akan menjadi acuan dalam usaha mengembangkan perkeretaapian di Indonesia.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Kereta Api (Persero)

a. Visi Perusahaan

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

b. Misi Perusahaan

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, organisasi formal memerlukan suatu struktur organisasi yang menggambarkan pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing individu yang menempati posisi organisasi. Struktur organisasi yang jelas sangat diperlukan oleh organisasi formal, agar tiap-tiap individu didalam organisasi memahami peranan, alur, wewenang dan tanggung jawabnya.

PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat sebagai perusahaan besar yang berstatus BUMN mempunyai struktur organisasi yang jelas, namun cukup

panjang birokrasinya karena ada beberapa tahapan jabatan yang harus dilalui dari direksi untuk sampai kepada karyawan. Meskipun demikian, masing-masing jabatan ini mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

Kantor pusat PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat yang bertempat di Jalan Stasiun Timur No.1 Bandung, merupakan tempat kedudukan dari satuan-satuan organisasi perusahaan.

4.1.1.4 Deskripsi Jabatan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat

1. *VP/Deputy VP* Daerah Operasi II Bandung,

VP/Deputy VP Daerah Operasi II Bandung, mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab atas tercapainya Visi dan Misi perusahaan yang diselenggarakan melalui Daerah Operasi di wilayah geografisnya, yaitu mencakup:

a. Target pendapatan dan efisiensi biaya.
b. Keselamatan, pelayanan, kenyamanan, dan ketepatan waktu.
c. Kesiapan dan kehandalan sarana/prasarana perkeretaapian.
d. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan.
e. Melaksanakan program *Corporate Social Responsibility (CSR)*, pelestarian cagar budaya dan kelestarian lingkungan.
f. Optimalisasi sumber daya perusahaan.
g. Terkendalinya operasi perjalanan KA serta keamanan dan ketertiban.
h. Terkendalinya aktivitas operasi layanan konsumen, penjualan, dan *customer care*.
i. Efektifitas penyelenggaraan kerjasama/kemitraan dengan pihak eksternal.
j. Terjaganya perimbangan alokasi sumber daya terkait dengan angkutan KA jarak jauh dan KA jarak pendek.
k. Terkoordinasinya seluruh aktivitas operasi bisnis perkeretaapian, yang diselenggarakan di wilayah geografisnya, baik aktivitas unit-unit organisasi di

Daerah Operasi maupun aktivitas yang diselenggarakan oleh unit vertikal Kantor Pusat.

l. Memastikan bahwa semua risiko pada proses bisnis di dalam lingkup Daerah Operasi diidentifikasi, diukur (*assessed*), dievaluasi, direspon/dimitigasi, dikontrol, dan dipantau dengan semestinya secara berkelanjutan.

m. Mewakili perusahaan di wilayah geografisnya dalam hubungannya dengan pihak eksternal sesuai lingkup tanggung jawab dan bisnis Daerah Operasi.

Dalam menjalankan tugas pokok dan tanggung jawabnya, *VP/Deputy VP* Daerah Operasi II Bandung, dibantu oleh beberapa *Manager* dan *Junior Manager*, yaitu:

a. *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum.
b. *Manager* Keuangan.
c. *Manager* Sarana.
d. *Manager* Jalan Rel dan Jembatan.
e. *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik.
f. *Manager* Operasi.
g. *Manager* Komersial.
h. *Manager* Pelelangan.
i. *Junior Manager* Pusat Pengendali Operasi KA.
j. *Junior Manager* Hubungan Masyarakat Daerah.
k. *Junior Manager* Hukum.

2. *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum

Manager Sumber Daya Manusia dan Umum mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan dan pengelolaaan risiko di seksinya.
c. Menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).
d. Mengelola *Hygiene* Perusahaan, Kesehatan Kerja (HIPERKES) dan lingkungan.
e. Mengelola dokumen perusahaan serta kegiatan administrasi kerumahtanggaan, protokoler dan umum. serta
f. Melaksanakan perawatan bangunan dinas di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum dibantu oleh beberapa *Assistant Manager*, yaitu:

a. *Assistant Manager* Sumber Daya Manusia (SDM), yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan SDM meliputi: perencanaan kebutuhan SDM, administrasi dan sisterm informasi SDM, pembinaan/ pengembangan, pelatihan, sertifikasi serta pengendalian/evaluasi kinerja SDM.
b. *Assistant Manager Hygiene* Perusahaan, Kesehatan Kerja (HIPERKES) dan Lingkungan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan

pengamatan/observasi, pengujian dan pembinaan *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES), ergonomi dan psikologi kerja, melaksanakan pengujian kesehatan pegawai/pejabat, melaksanakan pelatihan dan pembinaan keselamatan kerja, perlindungan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja dari berbagai peralatan kerja dan material yang berbahaya, serta menyediakan bahan dan alat keselamatan kerja.

c. *Assistant Manager* Dokumen dan Kerumahtanggaan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan/penatausahaan dokumen perusahaan dan perundang-undangan perkeretaapian dan peraturan-peraturan relevan lainnya, melaksanakan kegiatan protokoler, tata usaha, pengadaan perlengkapan dan keperluan kantor, serta alat tulis kantor (ATK), pencatatan barang-barang inventaris, pengaturan dan pelaksanaan transportasi (pool mobil) dan akomodasi perkantoran, pengurusan wisma/mess, serta pengarsipan surat menyurat dinas.

d. *Assistant Manager* Perawatan Bangunan Dinas, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan perawatan bangunan-bangunan dinas (bangunan kantor, stasiun, rumah jabatan, griya karya dan bangunan/fasilitas pendukung operasi lainnya) di Wilayahnya.

3. *Manager* Keuangan

Manager Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.
b. Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi dan melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran.
c. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan serta pengelolaan risiko diseksinya.
d. Membina pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Daerah Operasi.
e. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, pengesahan pembayaran gaji pegawai dan non pegawai, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga serta penyelesaian *Dokumen* analisa dan tata usaha keuangan.
f. Melaksanakan penagihan atas piutang usaha dari pengusahaan angkutan penumpang, barang dan pengusahaan asset.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Keuangan dibantu oleh seorang *Junior Manager* dan beberapa *Assistant Manager*, yaitu:

a. *Assistant Manager* Penagihan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penagihan piutang usaha dari pengusahaan angkutan penumpang, barang dan pengusahaan asset (rekening G.215).
b. *Assistant Manager* Anggaran, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasi penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah

Operasi, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran.

c. *Assistant Manager* Akuntansi, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab pengelolaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Daerah Operasi.

d. *Assistant Manager* Keuangan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan pajak, pengesahan pembayaran gaji pegawai dan non pegawai, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga, penyelesaian *Dokumen* analisa dan tata usaha keuangan, serta penerbitan Rekening G.215.

4. *Manager* Sarana

Manager Sarana, mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya.

c. Menyusun program anggaran penyiapan sarana Siap Operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan sarana (Lokomotif & KRD, Kereta dan Gerbong).

d. Menyusun program penyiapan Lokomotif dan KRD Siap Operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawatan Lokomotif dan KRD.

e. Menyusun program penyiapan Kereta dan Gerbong Siap Operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawatan Kereta dan Gerbong.
f. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis perawatan sarana, administrasi teknis perawatan sarana, keuangan dan pergudangan untuk seluruh Wilayah Seksi Sarana Daerah Operasi II Bandung.
g. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Sarana di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sarana dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Sarana Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari:

a. *Assistant Manager* Program Anggaran Sarana, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program anggaran penyiapan sarana siap operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja efektifitas/efisiensi anggaran perawatan sarana (Lokomotif & KRD, Kereta dan Gerbong).
b. *Assistant Manager* Perawatan Lokomotif & KRD, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program penyiapan Lokomotif & KRD siap operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan lokomotif & KRD.

c. *Assistant Manager* Kereta & Gerbong, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program penyiapan Kereta & Gerbong siap operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan Kereta & Gerbong.

5. *Manager* Jalan Rel dan Jembatan

Manager Jalan Rel dan Jembatan mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya.
c. Melaksanakan penyusunan program kerja/anggaran dan pengendalian, serta evaluasi kinerja efektifitas/efisiensi perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan.
d. Melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan serta pemeliharaan kelaikan operasi jalan rel, sepur simpang dan jembatan.
e. Melaksanakan penyusunan program kerja/perencanaan teknis perawatan/ pemeliharaan dan pengoperasian sarana/mesin perawatan jalan rel (MPJR) berikut fasilitas perawatannya serta evaluasi perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan.

f. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu teknis perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan, serta administrasi operasional perawatan prasarana tersebut.

g. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Jalan Rel dan Jembatan di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Jalan Rel dan Jembatan dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Jalan Rel dan Jembatan Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari:

a. *Assistant Manager* Program Jalan Rel dan Jembatan, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan dan pengendalian program kerja/ anggaran serta evaluasi kinerja efektifitas dan efisiensi anggaran perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan.

b. *Assistant Manager* Konstruksi Jalan Rel dan Jembatan, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan, termasuk desain untuk penanganan perbaikan darurat/ringan, dan pemeliharaan kelaikan operasi prasarana tersebut.

c. *Assistant Manager* Fasilitas Sarana Perawatan Jalan Rel dan Jembatan dan Evaluasi, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan/pemeliharaan dan pengoperasian MPJR, baik mesin berat maupun ringan, fasilitas pemeliharaan/

perawatan sarana MPJR dan fasilitas pemeliharaan/ perawatan jembatan, serta evaluasi kinerja perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan.

6. *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik (SINTELIS)

Manager Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik (SINTELIS) mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya.
c. Menyusun program anggaran dan evaluasi kinerja perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik.
d. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Sinyal.
e. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Telekomunikasi.
f. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Listrik.
g. Menjamin ketersediaan dan kelaikan peralatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik.
h. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

i. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari:

a. *Assistant Manager* Program & Anggaran Perawatan SINTELIS, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program anggaran dan evaluasi kinerja perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik.
b. *Assistant Manager* Perawatan Sinyal, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program perawatan Sinyal.
c. *Assistant Manager* Perawatan Telekomunikasi dan Listrik, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program perawatan peralatan Telekomunikasi dan Listrik.

7. *Manager* Operasi

Manager Operasi mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya.
c. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis operasi di Stasiun dan dalam Kereta Api, administrasi teknis operasional dan keuangan di seluruh UPT Stasiun, UPT Pelayanan Operasi Sarana Telakomunikasi dan UPT Pengendali Operasi Kereta Api pada wilayah Daerah Operasi II Bandung.
d. Melaksanakan pemantauan dan pengelolaan lokomotif/KRD, kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemanfaatan dan pembagian kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan program perjalanan kereta api, serta melaksanakan tata usaha telekomunikasi/telegram maklumat (TEM).
e. Melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (di atas kereta api dan stasiun) dan lingkungan Daerah Operasi.
f. Melaksanakan pengendalian operasi kereta api secara terpusat dan terpadu di wilayah Daerah Operasi.
g. Melaksanakan pelayanan operasi sarana telekomunikasi dan pemberian informasi/ telegram.
h. Menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran kegiatan angkutan kereta api.
i. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Operasi di Wilayahnya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Operasi dibantu oleh beberapa *Inspector* dan Kepala Pusat Pengendalian Operasi KA setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).

1. *Junior Manager* Pusat Pengendalian Operasi KA mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian: operasi kereta api, operasi sarana dan prasarana secara terpusat dan terpadu di seluruh lintas wilayah Daerah Operasi, melaksanakan evaluasi terhadap perjalanan KA, yang terdiri dari:
    a. *Senior Supervisor* Perencanaan dan Evaluasi & Tata Usaha yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyiapan rencana pengendalian operasi kereta api, mengevaluasi dan melaporkan statistik operasi kereta api dan melaksanakan tata usaha dan pembinaan pegawai.
    b. *Senior Supervisor* Pengendalian Operasi Kereta Api yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian operasi kereta api dengan melaksanakan pengaturan dan mengkoordinasikan tugas-tugas PPKA *atau berfungsi sebagai PPKT (Pengatur Perjalanan Kereta Api Terpusat)* melalui komunikasi radio atau saluran/fisik/alat komunikasi lainnya.
    c. *Senior Supervisor* Operator Radio yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan realisasi operasi kereta api dan

melakukan koordinasi penanggulangan masalah dengan sektor-sektor terkait dengan menggunakan pesawat radio.

d. *Senior Supervisor* Pengendalian Sarana yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan dan pengendalian peredaran lokomotif, KRD, dan kereta yang tidak sedang dalam perawatan di Depo Lokomotif dan Depo Kereta di Daerah Operasi.

e. *Centralized Traffic Control* (CTC) Tasikmalaya merupakan kepanjangan tangan dari Pusdalopka untuk wilayah timur yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian operasi kereta secara terpusat dan terpadu di lintas timur Daerah Operasi II Bandung.

2. *Assistant Manager* di bawah *Manager* Operasi Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari:

   a. *Assistant Manager* Perjalanan Kereta Api, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan dan pemantauan kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemanfaatan dan pembagian kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan program perjalanan kereta api, serta melaksanakan tata usaha telekomunikasi/ telehram maklumat (TEM).

   b. *Assistant Manager* Pelayanan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan di stasiun dan di atas KA.

c. *Assistant Manager* Keamanan dan Ketertiban, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (di atas kereta api dan di stasiun) dan di lingkungan Daerah Operasi termasuk pengamanan asset perusahaan serta melaksanakan pembinaan terhadap POLSUSKA.

d. *Assistant Manager* Operasi Sarana yang mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun perencanaan dinasan Masinis/Asisten Masinis, perencanaan dinasan Sarana, melaksanakan evaluasi dinasan Masinis/ Asisten Masinis dan Sarana serta pembinaan Masinis/Asisten Masinis.

8. *Manager* Komersial

Manager Komersial mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan dan pengelolaan risiko di seksinya.

c. Melaksanakan pengusahaan jasa angkutan penumpang, angkutan barang dan pengusahaan asset.

d. Mengelola jasa angkutan penumpang dan barang: melakukan survei/riset pemasaran pengembangan produk/jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan

evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, mengelola logistik penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi, keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/wisata.

e. Mengelola *customer care* dan *customer retention*, termasuk penyelesaian klaim asuransi, *service recovery* serta penanganan insiden yang menimpa pengguna jasa.
f. Mengusahakan asset stasiun dan sarana, mengelola pengusahaan asset *Right of Way (ROW)* dan asset di luar stasiun, melakukan rencana, evaluasi dan pengendalian pengusahaan asset dan kerjasama operasi. serta
g. Membuat perencanaan program dan melaksanakan perawatan *hardware* dan jaringan yang mendukung implementasi sistem informasi yang ada di wilayahnya, termasuk mendukung implementasi *software*-nya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Komersial dibantu oleh beberapa *Assistant Manager*, yaitu:

a. *Assistant Manager* Angkutan Penumpang, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan penumpang, melakukan survei/riset pemasaran pengembangan produk/jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, mengelola logistik

penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi, keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/wisata, serta pelayanan angkutan dinas termasuk pelayanan KBD/KAD/SAD/SAC/Karsus.

b. *Assistant Manager* Angkutan Barang, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan barang, melakukan survei/riset pemasaran pengembangan produk/ jasa, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, serta melaksanakan pelayanan angkutan barang dinas.

c. *Assistant Manager Customer Care*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas pengelolaan *customer care*, *customer retention*, *call center*, pelayanan informasi di stasiun, pengelolaan kotak saran, pelayanan keluhan pelanggan, pemantauan *website*, pengelolaan *database* pelanggan, penyelesaian klaim asuransi, *service recovery* serta penanganan insiden yang menimpa pengguna jasa.

d. *Assistant Manager Pengusahaan Aset*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas pengusahaan asset stasiun dan sarana, pengusahaan asset *Right of Way (ROW)* dan asset di luar stasiun, perencanaan, evaluasi dan pengendalian pengusahaan asset dan kerjasama operasi.

e. *Assistant Manager Sistem Informasi*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas perencanaan program dan pelaksanaan perawatan *hardware* dan

jaringan yang mendukung implementasi sistem informasi yang ada di wilayahnya, termasuk mendukung implementasi *software*-nya.

9. *Manager* Pelelangan

Manager Pelelangan mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.
b. Menyiapkan kelengkapan dokumen lelang.
c. Melaksanakan pelelangan dan penatausahaan administrasi pelelangan.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Pelelangan dibantu oleh seorang *Assistant Manager* Kesekretariatan dan beberapa Anggota setingkat *Supervisor*.

10. *Junior Manager* Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA)

Junior Manager Hubungan Masyarakat Daerah mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.
b. Melaksanakan fungsi *Corporate Image Building*.
c. Mengelola informasi dan komunikasi di dalam perusahaan (internal) dan menjalin hubungan dengan media massa di luar perusahaan (eksternal).

d. Melaksanakan program *Corporate Social Responsibility (CSR)* di wilayahnya.

11. *Junior Manager* Hukum

Junior Manager Hukum mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.
b. Memberikan pertimbangan dan pendampingan/bantuan hukum di dalam dan di luar pengadilan serta menjadi sumber informasi hukum dan peraturan bagi pegawai/ pejabat di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.
c. Menjalin hubungan dengan pihak-pihak eksternal terkait.

4.1.1.5 Aspek Kegiatan Usaha PT. Kereta Api (Persero)

Aktivitas perusahaan adalah misi pokok dalam menyelenggarakan angkutan secara massal, baik angkutan penumpang maupun angkutan barang dalam perekonomian negara. Dalam hal ini, bukan sebagai alat bantu untuk menghasilkan laba maupun sebagai alat pemerintahan. Selain fungsi tersebut, ada juga fungsi untuk menyediakan pengoperasian, pendayagunaan, pemeliharaan, perbaikan dan pengembangan sarana angkutan diatas rel dan usaha lainnya yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Setelah PERUMKA berubah status menjadi PT. Kereta Api (Persero). Kegiatannya tidak hanya memberikan pelayanan jasa angkutan massal kepada

masyarakat *(social oriented)* tetapi juga sekaligus berorientasi pada laba *(Profit oriented)*.

Adapun sifat usaha PT. Kereta Api (Persero) Bandung, adalah sebagai berikut

1. Menyediakan pelayanan bagi pemanfaatan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan pelayanan jasa angkutan kereta api dalam rangka memeperlancar arus perpindahan orang atau barang secara massal untuk menunjang pembangunan nasional.

Tujuan dari perusahaan yang meliputi berbagai kegiatan adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan jasa angkutan yang dapat memberikan manfaat bagi kepentingan umum
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi, stabilitas politik dan budaya.
3. meningkatkan pangsa pasar angkutan dalam kaitannya dengan sistem persaingan.

Pengelolaan keuangan yang merupakan salah satu aspek pengelolaan perusahaan yang sangat menentukan kelangsungan hidup PT. Kereta Api (Persero) Bandung, mencakup beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengelolaan perusahaan melalui kegiatan perencanaan pengendalian dan pengambilan keputusan.
2. Pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan dan pengelolaan kekayaan negara yang dipisahkan dari APBN secara berkala yang ditunjukan kepada pemerintah selaku pemilik atau penyelenggara perkeretaapian.

4.1.1.6 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat yang berjumlah 573 orang kemudian diambil 87 orang responden sebagai sampel. Berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	65	74,71
Wanita	22	25,28
Jumlah	87	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 87 responden yang diteliti, sebanyak 65 responden (74,71%) berjenis kelamin pria, sedangkan 22 responden (25,28%) berjenis kelamin wanita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat tingkat resiko dan beban pekerjaannya lebih tinggi jadi lebih banyak karyawan laki-laki daripada wanita.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	9	10,34
25 - 35 tahun	31	35,63
36 - 45 tahun	35	40,22
45 -55 tahun	12	13,79
Jumlah	87	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi usia responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 87 responden yang diteliti, sebanyak 35 responden (40,22%) berusia antara 36-45 tahun, 31 responden (35,63%) berusia antara 25-35 tahun, sedangkan 12 responden (13,79%) berusia antara > 45 tahun dan sisanya 9 responden (10,34%) yang berusia kurang dari 25 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah 36-45 tahun. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Bandung, jarang melakukan perekrutan karyawan baru sehingga usia responden berkisar antara 36-45 tahun sebanyak 50 responden (40,22%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	3	3,44
SMA	47	54,02
Diploma	26	29,88
Sarjana	11	12,64
Jumlah	87	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi pendidikan responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 87 responden yang diteliti, sebanyak 47 responden (54,02%) berpendidikan SMA, 3 responden (3,44%) berpendidikan SMP, 26 responden (29,88%) berpendidikan Diploma, sedangkan 11 responden lainnya (12,64%) berpendidikan Sarjana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah latar pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat karyawan lama masih bekerja dengan tingkat pendidikan responden adalah SMA sebanyak 47 responden (54,02%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	9	10,34
6 - 10 tahun	12	13,79
11 - 15 tahun	20	22,98
16 - 20 tahun	27	31,03
21 - 25 tahun	13	14,94
> 25 tahun	6	6,89
Jumlah	87	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2010

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi masa kerja responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 87 responden yang diteliti, sebanyak 9 responden (10,34%) masa kerjanya kurang dari 5 tahun, 12 responden (13,79%) masa kerjanya antara 6 - 10 Tahun, 20 responden (22,98%) masa kerjanya antara 11 - 15 Tahun, 27 responden (31,03%) masa kerjanya antara 16 - 20 Tahun, 13 responden (14,94%) masa kerjanya antara 21 - 25 Tahun, sedangkan 6 responden

lainnya (6,89%) masa kerjanya antara >25 Tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan masa kerja antara 16 - 20 tahun. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat sudah cukup lama berdiri sehingga masa kerja responden berkisar antara 16 - 20 Tahun sebanyak 27 responden (31,03%).

4.1.2 Hasil Pembahasan Masalah

4.1.2.1 Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

Tanggapan responden terhadap instrumen penelitian pemberian kompensasi pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari kompensasi.

Dalam penelitian ini variabel kompensasi terbagi kedalam 4 indikator, yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*). Oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor tersebut menunjukkan tingkat jawaban mengenai variable kompensasi pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

Hasil pengolahan data untuk variabel kompensasi ditunjukkan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5

Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Kompensasi

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Gaji	583	870	67,01	Cukup
Upah	1609	2175	73.98	Baik
Insentif	661	870	75,98	Baik
Kompensasi Tidak Langsung (*fringe benefit*)	294	435	67,59	Cukup
Jumlah	**3147**	**4350**	**72,34**	**Baik**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel diatas menunjukkan bahwa presentase kompensasi yang ada pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat adalah sebesar 72,34%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria baik. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:84)

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi mengenai tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel pelaksanaan kompensasi pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat, yang terdiri dari 4 indikator yaitu: gaji, upah, insentif, kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

1. Gaji

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Gaji
Oleh Perusahaan Telah Dilakukan Dengan Tepat Waktu

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**14**	**16,09**
2	Setuju	**39**	**44,82**
3	Cukup	**32**	**36,78**
4	Tidak Setuju	**2**	**2,29**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai tingkat ketepatan waktu pemberian gaji. Dimana, yang menyatakan setuju 39 orang atau 44,82% responden Hal ini berarti mayoritas responden (44,82%) menyatakan bahwa pemberian gaji oleh PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah dilaksanakan dengan tepat pada waktunya. Kondisi demikian menunjukkan bahwa PT. Kereta Api (Persero) Daop II

Bandung, Jawa Barat telah tepat waktu dalam pemberian kompensasi setiap bulannya.

Tabel 4.8

Hasil Tanggapan Responden Mengenai

Gaji Yang Diterima Telah Sesuai Dengan Beban Kerja

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**2**	**2,29**
2	Setuju	**18**	**20,68**
3	Cukup	**42**	**48,27**
4	Tidak Setuju	**24**	**27,58**
5	Sangat Tidak Setuju	**1**	**1,15**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai pemberian gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja. Dimana, yang menyatakan 42 orang atau 48,27% yang menyatakan cukup. Hal ini mengindentifikasikan bahwa pemberian gaji oleh PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah cukup sesuai dengan beban kerja para karyawannya. Dikarenakan masih adanya karyawan yang merasa gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban kerjanya yaitu sebesar (27,58%) responden yang berpendapat tidak setuju. Hal tersebut dapat disebabkan karena pemberian gaji karyawan yang sama antara karyawan dilapangan yang menanggung resiko yang lebih berat dan selalu berada didalam suasana dan lingkungan yang panas, dibandingkan dengan karyawan

yang bekerja diruangan (staff) yang relatif nyaman didalam bekerja yang selalu berada didalam ruangan.

2. Upah

Tabel 4.9

Hasil Tanggapan Responden Mengenai

Upah Yang Anda Terima Telah Sesuai Dengan Kinerja Anda

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**18**	**20,68**
2	Setuju	**34**	**39,08**
3	Cukup	**25**	**28,73**
4	Tidak Setuju	**8**	**9,19**
5	Sangat Tidak Setuju	**2**	**2,29**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai upah yang diterima telah sesuai dengan kinerja karyawan. Dimana, yang menyatakan setuju 34 orang atau 39,08% responden. Hal ini berarti mayoritas responden (39,08%) menyatakan bahwa pemberian upah oleh PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah diberikan sesuai dengan kinerja yang dicapai oleh para karyawan.

Tabel 4.10

Hasil Tanggapan Responden Mengenai

Besarnya Upah Yang Diterima Sesuai Dengan Jam Kerja Anda

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**16**	**18,39**
2	Setuju	**32**	**36,78**
3	Cukup	**30**	**34,48**
4	Tidak Setuju	**7**	**8,04**
5	Sangat Tidak Setuju	**2**	**2,29**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai upah yang diterima telah sesuai dengan jam kerja karyawan. Dimana, 32 orang atau 36,78% responden berpendapat setuju. Hal ini berarti mayoritas responden (36,78%) menyatakan bahwa pemberian upah oleh PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah diberikan sesuai dengan jam kerja karyawan.

Tabel 4.11

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Upah Yang Diberikan Perusahaan Kepada Anda Telah Sesuai Dengan Posisi Dan Jabatan Anda

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**18**	**20,68**
2	Setuju	**30**	**34,48**
3	Cukup	**32**	**36,78**
4	Tidak Setuju	**7**	**8,04**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai pemberian upah yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan. Dimana, 32 orang atau 36,78% yang menyatakan cukup. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian dari responden yang diteliti berpendapat cukup bahwa pemberian upah yang diberikan oleh PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan.

Tabel 4.12

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Penghasilan

Yang Anda Peroleh Telah Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan Anda

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**30**	**34,48**
2	Setuju	**21**	**24,13**
3	Cukup	**28**	**32,18**
4	Tidak Setuju	**8**	**9,19**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai tingkat penghasilan yang diperoleh karyawan telah sesuai dengan tingkat pendidikannya. Dimana, yang menyatakan sangat setuju terdapat 30 orang atau 34,48% responden. Hal ini berarti mayoritas responden (34,48%) menyatakan bahwa penghasilan yang diberikan oleh PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah sesuai dengan tingkat pendidikan para karyawannya.

Tabel 4.13

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Besarnya Upah Yang Anda Peroleh Telah Sesuai Dengan Jenis Pekerjaan Anda

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**10**	**11,49**
2	Setuju	**46**	**52,87**
3	Cukup	**26**	**29.88**
4	Tidak Setuju	**5**	**5,74**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai besarnya upah yang diterima karyawan telah sesuai dengan jenis pekerjaan para karyawan. Dimana, 46 orang atau 52,87% responden menyatakan setuju. Hal ini berarti mayoritas responden (52,87%) menyatakan bahwa besarnya upah yang diterima oleh karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah sesuai dengan jenis pekerjaannya yaitu PNS. Kondisi demikian menunjukkan bahwa PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah memberikan upah bagi karyawannya sesuai dengan jenis pekerjaannya.

3. Insentif

Tabel 4.14

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Pemberian Insentif Memotivasi Anda Untuk Bekerja Lebih Baik Lagi

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**26**	**29,88**
2	Setuju	**35**	**40,23**
3	Cukup	**23**	**26,43**
4	Tidak Setuju	**2**	**2,29**
5	Sangat Tidak Setuju	**1**	**1,15**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai dasar kejelasan pemberian insentif memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dimana, 35 orang atau 40,23% responden yang berpendapat setuju. Hal ini berarti mayoritas para responden (40,23%) yang menyatakan bahwa kejelasan pemberian insentif memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Kondisi demikian menunjukkan bahwa PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah jelas dalam pemberian insentif guna memotivasi para karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.15

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian

Pemberian Insentif Mempengaruhi Hasil Kerja Anda

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**17**	**19,54**
2	Setuju	**27**	**31,03**
3	Cukup	**38**	**43,67**
4	Tidak Setuju	**5**	**5,75**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai kesesuaian pemberian insentif mempengaruhi hasil kerja karyawan. Dimana, 38 orang atau 43,67% yang berpendapat cukup. Mayoritas para responden (43,67%) menyatakan bahwa kesesuaian pemberian insentif mempengaruhi hasil kerja para karyawan. Kondisi demikian menunjukkan bahwa PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah sesuai dalam pemberian insentif yang dapat mempengaruhi hasil kerja para karyawannya.

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Tabel 4.16
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kecukupan Tunjangan Kesehatan, Uang Makan, Uang Cuti Dan Tunjangan Lainnya Telah Sesuai Dengan Harapan Anda

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**13**	**14,94**
2	Setuju	**21**	**24,14**
3	Cukup	**39**	**44,82**
4	Tidak Setuju	**14**	**16,09**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai tingkat kecukupan tunjangan kesehatan, uang makan, uang cuti, dan tunjangan lainnya telah sesuai dengan harapan karyawan. Dimana, 39 orang atau 44,82% yang berpendapat cukup. Mayoritas para responden (44,82%) menyatakan bahwa kecukupan tunjangan kesehatan, uang makan, uang cuti, dan tunjangan lainnya cukup sesuai dengan harapan karyawan. Kondisi demikian menunjukkan bahwa PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah cukup sesuai dengan harapan karyawan dalam pemberian tunjangan kesehatan, uang makan, uang cuti, dan tunjangan lainnya para karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan karena tingkat harga

pokok di negara kita ini selalu berubah-ubah sehingga kebijakan mengenai tunjangan perlu diperbaharui tiap tahunnya agar para karyawan dapat bekerja lebih baik lagi.

4.1.2.2 Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

Tanggapan responden terhadap instrumen penelitian produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini variabel produktivitas kerja terbagi kedalam 9 indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, kerukunan kerja, manajemen dan metode kerja yang baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, dan system dan teknologi yang baik. Oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor tersebut menunjukkan tingkat jawaban mengenai variable produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

Hasil pengolahan data untuk variabel produktivitas kerja keryawan ditunjukkan pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17

Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Pengetahuan	335	435	77,01	Baik
Keterampilan	279	435	64,14	Cukup
Disiplin	291	435	66,90	Cukup
Upaya Pribadi	334	435	76,78	Baik
Kerukunan Kerja	336	435	77,24	Baik
Manajemen dan Metode Kerja Yang Baik	601	870	69,08	Baik
Penghematan Biaya	327	435	75,17	Baik
Ketepatan Waktu	273	435	62,76	Cukup
Sistem dan Teknologi Yang Baik	318	435	73,10	Baik
Jumlah	**3094**	**4350**	**71.13**	**Baik**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel diatas menunjukkan bahwa presentase produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat adalah sebesar 71,13%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria baik. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:84)

Di bawah ini ditampilkan hasil pengolahan kuesioner tentang produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

1. Pengetahuan

Tabel 4.19

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Anda Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Anda Miliki

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**21**	**24,13**
2	Setuju	**36**	**41,38**
3	Cukup	**26**	**29,88**
4	Tidak Setuju	**4**	**4,59**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Dimana, 36 orang atau 41,38% responden yang berpendapat setuju. Mayoritas para responden (41,38%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan telah sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Kondisi demikian menunjukkan bahwa PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah sesuai dalam penempatan para karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

2. Keterampilan

Tabel 4.20

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Yang Anda Miliki Mendukung Anda Dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**3**	**3,45**
2	Setuju	**25**	**28,73**
3	Cukup	**46**	**52,87**
4	Tidak Setuju	**13**	**14,94**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai keterampilan yang dimiliki mendukung karyawan dalam

bekerja. Dimana, 46 orang atau 52,87% yang berpendapat cukup. Mayoritas para responden (52,87%) menyatakan cukup dengan pernyataan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh karyawan mendukungnya dalam bekerja. Kondisi demikian menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat telah dapat mendukung karyawan tersebut didalam pekerjaannya. Namun keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak cukup untuk mendukung karyawan tersebut dalam pekerjaan tanpa didukung dengan sikap disiplin, kejujuran, dan ketekunan untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Disiplin

Tabel 4.21

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Anda Selalu Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**4**	**4,59**
2	Setuju	**30**	**34,48**
3	Cukup	**45**	**51,72**
4	Tidak Setuju	**8**	**9,19**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai disiplin karyawan dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana, 45 orang atau 51,72% yang berpendapat cukup.

Mayoritas para responden (51,72%) menyatakan cukup dengan pernyataan mengenai disiplin karyawan dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi demikian menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat belum memenuhi harapan perusahaan. Terlihat ada kalanya karyawan keluar kantor dan nongkrong dikantin dan masih adanya karyawan entah disengaja atau tidak yang telat masuk kantor setelah waktu istirahat, hal tersebut dapat menunda pekerjaan karyawan tersebut yang akhirnya karyawan tersebut harus lebih lama tinggal dikantor untuk mengerjakan tugas-tugasnya yang tertunda.

4. Upaya Pribadi

Tabel 4.22

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Anda Selalu Berupaya Mencapai Hasil Yang Baik Dalam Pekerjaan Yang Anda Lakukan

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**24**	**27,58**
2	Setuju	**31**	**35,63**
3	Cukup	**26**	**29,88**
4	Tidak Setuju	**6**	**6,89**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai upaya pribadi karyawan dalam mencapai hasil yang baik dalam

pekerjaan yang ia lakukan. Dimana, 31 orang atau 35,63% responden yang berpendapat setuju. Mayoritas para responden (35,63%) menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai upaya pribadi karyawan dalam mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya. Kondisi demikian menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat selalu berupaya untuk mencapai hasil yang baik didalam pekerjaannya.

5. Kerukunan Kerja

Tabel 4.23

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan Di Perusahaan Sudah Terjalin Dengan Baik

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**21**	**24,14**
2	Setuju	**40**	**45,98**
3	Cukup	**19**	**21,84**
4	Tidak Setuju	**7**	**8,04**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai kerukunan kerja atau hubungan antara atasan dan bawahan diperusahaan sudah terjalin dengan baik. Dimana, 40 orang atau 45,98% responden yang berpendapat setuju. Mayoritas para responden (45,98%) menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai kerukunan kerja atau hubungan antara atasan dan

bawahan diperusahaan sudah terjalin dengan baik. Kondisi demikian menunjukkan bahwa pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat kerukunan kerja atau hubungan antara atasan dan bawahan diperusahaan sudah terjalin dengan baik.

6. Manajemen dan Metode Kerja Yang Baik

Tabel 4.24
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dalam Menyelesaikan Tugas, Anda Mampu Mangatur Pekerjaan Dengan Baik

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**6**	**6,89**
2	Setuju	**21**	**24,14**
3	Cukup	**48**	**55,17**
4	Tidak Setuju	**11**	**12,64**
5	Sangat Tidak Setuju	**1**	**1,15**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaannya dengan baik. Dimana, 48 orang atau 55,17% yang berpendapat cukup. Mayoritas para responden (55,17%) menyatakan cukup dengan pernyataan mengenai kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaannya dengan baik. Kondisi demikian menunjukkan bahwa para karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat belum memenuhi harapan perusahaan dalam mengatur pekerjaannya. Terlihat masih adanya karyawan yang entah disengaja atau tidak telat masuk kantor setelah

waktu istirahat, hal tersebut dapat menunda pekerjaan karyawan tersebut yang akhirnya karyawan tersebut harus lebih lama tinggal dikantor untuk mengerjakan tugas-tugasnya yang tertunda.

Tabel 4.25

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dalam Bekerja Anda Menggunakan Metode Kerja Yang Lebih Baik Dari Rekan Anda

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**19**	**21,84**
2	Setuju	**32**	**36,78**
3	Cukup	**28**	**32,18**
4	Tidak Setuju	**5**	**5,75**
5	Sangat Tidak Setuju	**3**	**3,45**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai penggunaan metode kerja yang lebih baik dari rekan kerja. Dimana, 32 orang atau 36,78% responden yang berpendapat setuju. Mayoritas para responden (36,78%) menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai dalam bekerja karyawan menggunakan metode kerja yang lebih baik dari rekannya. Kondisi demikian menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat selalu berupaya untuk mencapai hasil yang baik didalam pekerjaannya.

7. Penghematan Biaya

Tabel 4.26

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dalam Menggunakan Fasilitas Kerja, Anda Mampu Mengefisiensikan Biaya Dengan Baik

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**17**	**19,54**
2	Setuju	**38**	**43,68**
3	Cukup	**27**	**31,03**
4	Tidak Setuju	**4**	**4,59**
5	Sangat Tidak Setuju	**1**	**1,15**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai dalam menggunaan fasilitas kerja karyawan mampu mengefisiensikan biaya dengan baik. Dimana, 38 orang atau 43,68% responden yang berpendapat setuju. Mayoritas para responden (43,68%) menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai penggunaan fasilitas kerja dengan baik sehingga karyawan mampu mengefisiensikan biaya dengan baik. Kondisi demikian menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat selalu berupaya untuk mencapai hasil yang baik didalam pekerjaannya dan menghemat biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

8. Ketepatan Waktu

Tabel 4.27

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dalam Menyelesaikan Tugas, Anda Mampu Melaksanakannya Tepat Waktu

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**2**	**2,30**
2	Setuju	**23**	**26,44**
3	Cukup	**47**	**54,02**
4	Tidak Setuju	**15**	**17,24**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan tugas karyawan mampu melaksanakannya tepat waktu. Dimana, 47 orang atau 54,02% yang berpendapat cukup. Mayoritas para responden (54,02%) menyatakan cukup dengan pernyataan mengenai dalam menyelesaikan tugas karyawan mampu melaksanakannya tepat waktu. Kondisi demikian menunjukkan bahwa para karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat belum memenuhi harapan perusahaan dalam pekerjaannya. Terlihat masih adanya karyawan yang entah disengaja atau tidak telat masuk kantor setelah waktu istirahat, hal tersebut dapat menunda pekerjaan karyawan tersebut yang akhirnya karyawan tersebut harus lebih lama tinggal dikantor untuk mengerjakan tugas-tugasnya yang tertunda.

9. Sistem dan Teknologi Yang Baik

Tabel 4.28

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Anda Mampu Menggunakan Sistem Dan Teknologi Yang Baik Dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	**19**	**21,84**
2	Setuju	**30**	**34,48**
3	Cukup	**27**	**31,03**
4	Tidak Setuju	**11**	**12,64**
5	Sangat Tidak Setuju	**0**	**0**
Jumlah		**87**	**100**

n: 87 responden

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai penggunaan sistem dan teknologi yang baik dalam bekerja. Dimana, 30 orang atau 34,48% responden yang berpendapat setuju. Mayoritas para responden (34,48%) menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai karyawan mampu menggunakan sistem informasi dan teknologi yang baik dalam bekerja. Kondisi demikian menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat untuk mencapai hasil yang baik didalam pekerjaannya karyawan telah mampu menggunakan sistem informasi dan teknologi dengan baik.

4.1.2.3 Analisis Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

Dalam menganalisa sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat, maka penulis melakukan pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas) yang dilanjutkan dengan menggunakan korelasi Pearson *Product Moment*, koefisien determinasi (Kd) dan uji signifikan *t*.

Adapun cara dalam memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menyebarkan kuesioner kepada 87 responden yang diambil dari populasi yang ada pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat. Setelah itu data yang diperoleh dikumpulkan, dicatat, dan dioleh untuk proses yang lebih lanjut. Proses analisis data untuk uji validitas, reliabilitas, korelasi menggunakan program SPSS 17.0 *for windows.*

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas data maka selanjutnya akan mengukur seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat, dengan menggunakan analisis korelasi Pearson *Product Moment* dengan cara mengkorelasi skor total dari variabel X (Kompensasi) dengan skor total dari variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dari 87 responden pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan

memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu sebagai berikut:

H_0: $\rho = 0$ Ho ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat

H_1: $\rho \neq 0$ H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

Dari kuesioner yang disebarkan oleh penulis, maka diperoleh nilai ordinasi dari tanggapan responden tersebut. Sistem penilaian terhadap jawaban responden tersebut menggunakan *skala likert*. Kemudian data tersebut dirubah menjadi skala interval.

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan perhitungan variabel X (kompensasi) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan) dengan perhitungan analisis korelasi Pearson *Product Moment* yang merupakan metode statistik non parametrik dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows*.

4.1.2.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh *kompensasi* terhadap *produktivitas kerja karyawan*. menggunakan rumus regresi linear sederhana. Untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan, Analisis regresi ini biasanya menggunakan rumus:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Keterangan:

X = *Kompensasi*

Y = *Produktivitas Kerja Karyawan*

a = Suatu bilangan konstanta yang merupakan nilai Y apabila X = 0

b = Koefisien regresi

untuk mendapatkan nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

a = konstanta, yang diperoleh dengan rumus:

$$a = \frac{(\Sigma yi)(\Sigma xi^2) - (\Sigma xi)(\Sigma xiyi)}{n\Sigma xi^2 - (\Sigma xi)^2}$$

b = koefisien regresi, yang diperoleh dengan rumus:

$$b = \frac{n(\sum \mathrm{XiYi}) - (\sum \mathrm{Xi})(\sum \mathrm{Yi})}{n\sum \mathrm{Xi}^2 - (\sum \mathrm{Xi})^2}$$

Untuk perhitungan koefisien regresi menggunakan rumus di atas, diperlukan data berikut:

Diketahui :

$\sum X_i = 2742.134$ $\sum Y_i = 2592.580$

$\sum X_i^2 = 88599.258$ $\sum Y_i^2 = 78981.633$

$\sum X_i Y_i = 82585.289$

Menggunakan nilai–nilai yang diperoleh di atas selanjutnya dapat dihitung besar konstanta dan koefisien regresi dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Yi)(\Sigma Xi^2) - (\Sigma Xi)(\Sigma XiYi)}{n\Sigma Xi^2 - (\Sigma Xi)^2}$$

$$a = \frac{(592.580)(88599.258) - (742.134)(82585.289)}{87x88599.258 - (742.134)^2}$$

$$a = \frac{(29700693.4) - (26459952.9)}{7708135.473 - (519300.527)}$$

$$a = \frac{(3240740.501)}{188834.9459}$$

$$a = 17,16176254$$

$$b = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{87(82585.289) - (742.134)(592.580)}{87x88599.258 - (742.134)^2}$$

$$b = \frac{(1849201.16) - (1092034.23)}{7708135.473 - (519300.527)}$$

$$b = \frac{(75716.6928)}{188834.9459}$$

$$b = 0,401$$

Selain dengan cara perhitungan manual seperti diatas cara untuk menghitung analisis regresi juga dapat dihitung dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for windows*, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.161	2.754		6.231	.000
	KOMPENSASI	.401	.086	.450	4.646	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Output SPPS 17.0

Hasil perhitungan koefisien regresi berdasarkan data penelitian yang diperoleh dapat ditulis dalam persamaan regresi taksiran sebagai berikut:

Maka : y =a + bx

y=17,161+0,401x

Konstanta sebesar 17,161 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada Kompensasi (skor X sama dengan nol) maka skor kelayakan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat akan sebesar 17,161. Koefisien regresi sebesar 0,401 menyatakan bahwa setiap adanya peningkatan pada Kompensasi sebesar 0,401 nilai maka akan menaikkan skor Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat sebesar 0,450. Berdasarkan koefisien regresi X yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kompensasi (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat berbanding lurus (positif). Jadi semakin baik Kompensasi (X) yang diberikan maka, Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (persero) Daop II Bandung Jawa Barat akan semakin tinggi.

4.1.2.5 Analisis Korelasi Pearson *Product Moment*

Perhitungan korelasi menggunakan korelasi Pearson *Product Moment* digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk interval, untuk mencari besarnya korelasi antara variabel bebas (kompensasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) dapat digunakan rumus analisis korelasi non-parametrik, yaitu korelasi Pearson *Product Moment*. Hal ini dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Sumber: Sugiyono, (2010: 228)

Keterangan:

r_{xy} = korelasi Pearson *Product Moment*
$\sum_{xy}$ = jumlah perkalian butir variabel Pelaksanaan Kompensasi (X) dengan butir variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
$\sum x^2$ = jumlah butir variabel Pelaksanaan Kompensasi (X) kuadrat
$\sum y^2$ = jumlah butir variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) kuadrat

Hasil dari pengolahan data statistik non parametrik dengan mempergunakan rumus *Pearson Product Moment* dapat dilihat dalam *output* SPSS 17.0 *for windows* berikut ini:

Correlations

		Kompensasi	Produktivitas_Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.450**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Produktivitas_Kerja	Pearson Correlation	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan gambar di atas maka dapat dilihat hasil ***korelasi sedang***, yaitu sebesar ***0.450.*** Angka tersebut menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut sedang, sedangkan tanda positif (+) dapat diartikan bahwa semakin besar perubahan yang terjadi pada kompensasi maka akan semakin besar produktivitas kerja karyawan atau sebaliknya, semakin kecil perubahan pada kompensasi maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat. Korelasi antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan adalah signifikan untuk pengujian dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, atau derajat kepercayaan sebesar 95% .

Tabel 4.29
Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2010:231)

4.1.2.6 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (variabel X) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel Y), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Maka: $Kd = r^2 \times 100\%$

$Kd = (0.450)^2 \times 100\%$

$Kd = 20{,}25\ \%$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi (Kd) sebesar 20,25%. Angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 20,25%, sedangkan sisanya sebesar 79,75% merupakan pengaruh dari faktor lain, yaitu penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, kepuasaan, motivasi, sikap, displin, dan lain-lain.

4.1.2.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Sedangkan hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah hipotesis nol (Ho) dan hipotesis satu (H1). Pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

H0: $\rho = 0$. Ho ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

H1: $\rho \neq 0$. H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

Bila t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Bila t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka dilakukan pengujian uji t dengan persamaan di bawah ini:

$$t = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r}}$$

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien Korelasi Pearson *Product Moment*

n = Jumlah Responden

Kriteria pengujian adalah Ho jika harga dari rumus di atas (t hitung) yang didapat dari tabel distribusi *t* dengan ά = 0.05 (5%) untuk mengetahui diterima atau

ditolak, dinyatakan melalui kriteria yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000: 316-317) yaitu:

- Jika t tabel > t hitung

  Maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti H_1 diterima atau pelaksanaan kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

- Jika t tabel < t hitung

  Maka H_o terdapat pada daerah penolakan, berarti H_1 diterima atau pelaksanaan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Di bawah ini adalah penghitungan uji signifikasi:

$$t = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r}}$$

$t_{hitung} = 0{,}450 \cdot \frac{\sqrt{(87-2)}}{\sqrt{1 - 0.450^2}}$

$t_{hitung} = 0{,}450 \cdot \frac{\sqrt{(85)}}{\sqrt{1 - 0.450^2}}$

$t_{hitung} = 0{,}450 \cdot \frac{(9{,}22)}{\sqrt{1 - 0.20}}$

$t_{hitung} = 0{,}450 \cdot \frac{(9{,}22)}{\sqrt{0{,}80}}$

$t_{hitung} = 0{,}450 \cdot \frac{(9{,}22)}{0{,}89}$

$t_{hitung} = 0{,}450 \times 10{,}32$

$t_{hitung} = 4{,}646$

Uraian pengujian hioptesis sebagai berikut:

R = 0.450

ά = 0.05

n = 87

Derajat kebebasan (dk) = n-2

= 87 – 2 = 85

Karena dk = 85 terletak antara 60 – 120 dilihat dari hasil t tabel, maka untuk mendapatkan nilai t tabel harus dilakukan interpolasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t\ 85 = t\ 60 - \frac{dk - 60}{120 - 60}\ (t\ 60 - t\ 120)$$

$$t\ 85 = 2.000 - \frac{85 - 60}{120 - 60}\ (2.000 - 1.980)$$

t 85 = 2.000 – 0.42 (0.02)

t 85= 2.000 – 0.0084

t 85 = 1,9916 dibulatkan menjadi 1.992

t hitung > t tabel = 4,646 > 1.992

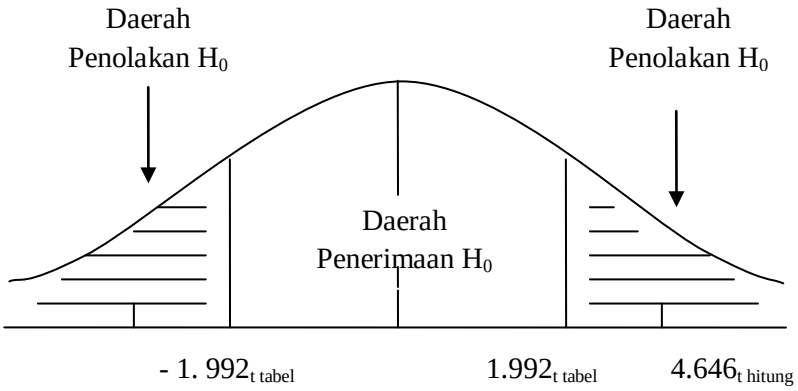
Kriteria:

Bila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima

Bila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak

t hitung (4,646) > t tabel (1,992) maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1:



Gambar 4.2
Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan

Pada dk = 85 nilai t tabel (ά = 0.05) dari hasil interpolasi = 1,992, sedangkan nilai t hitung = 4,646, maka t hitung > t tabel yaitu dengan nilai 4,646 > 1,992, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa "terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat". Pernyataan ini didukung oleh **Komaruddin (1994:112)** bahwa:

> "Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah".

Teori tersebut didukung pula oleh pendapat **Sedarmayanti (2007:31)** yaitu:

> "Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional. Penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas".