BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

1. Lahirnya Kereta Api di bumi Indonesia

Pada tahun 1863 dibangun jalan kereta api yang pertama di Indonesia, yang menghubungkan kota Semarang dan kota Yogyakarta. Pembangunan itu diselenggarakan oleh Perusahaan kereta api swasta, Nederlands Indische Spoorweg Maatschappij (NIS).

Pada tanggal 10 agustus 1867 diresmikan pemakaian lintas kereta api pertama yang menghubungkan Semarang (setasiun Kemijen) dengan Tanggung, lintas sepanjang 14 km.

Jalur kereta api ini selesai dibangun sampai Yogyakarta (setasiun Lempuyangan) pada tahun 1872.

2. Perkembangan kereta api semasa pemerintahan Hindia Belanda

Dalam kurun waktu 50 tahun sejak dimulai pemasangan jalan kereta api pertama, pembangunan jaringan, kereta api di pulau Jawa dan Sumatra melaju pesat, sehingga mencapai panjang lintas ± 6.800 km di pulau Jawa ± 4800 km dan di Sumatra ± 2000 km.

Di luar Jawa dan Sumatra, pernah juga dipasang jaringan kereta api di Sulawesi dengan panjang ± 35 km yang menghubungkan kota Ujung Pandang (Makassar) dengan takalar, yang ternyata tidak umur panjang.

Pesatnya perkembangan kereta api pada masa itu berlatar belakang pada dua motivasi pokok.

a. Makin pesat perkembangan usaha perkebunan yang menghasilkan komoditi ekspor yang sangat menguntungkan dijual di pasaran Eropa, memerlukan alat angkut yang cepat, aman, murah serta mampu untuk mengangkut dalam jumlah yang besar.
b. Pemerintahan Hindia Belanda memerlukan alat angkutan dan perhubungan untuk memperlancar jalannya administrasi pemerintahan penjajahan serta mendukung kelangsungan bercokolnya penjajahan Belanda atas bumi dan bangsa Indonesia.

Jaringan kereta api yang merupakan sarana yang sangat vital bagi pemerintah Hindia Belanda, dibangun oleh pemerintah sendiri. Pengusahanya diserahkan kepada staats spoorwegen (disingkat : S.S.), suatu bentuk usaha milik Negara (staatsbedrijf) yang bernaung di bawah departemen lalu –lintas dan pengairan (verkeer en Watertaat).

Disamping itu, pemerintah mengijinkan beberapa banyak modal swasta (terutama modal Belanda) untuk turut serta mengusahakan pengusahaan perkereta apian di Indonesia. Jumlah perusahaan perkereta apian swasta mencapai 12 (dua belas) perusahaan, umunya bermotif komersial, untuk beramai-ramai sebanyak mungkin memperoleh keuntungan, mengeduk kekayaan dari bumi Indonesia, meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan Negara dan bangsa Belanda di daratan Eropa.

Dengan terjadinya pergolakan dalam perekonomian yang menghantui seluruh dunia dalam permulaan dasawarsa ke-4 abad ke-20 (malaise=resesi), sebagian besar dari perusahaan kereta api swasta mengalami kerugian, sehingga terpaksa menghentikan pengusahanya atau menggabungkan diri membentuk gabungan perusahaan kereta api swasta.

3. Kereta api dalam penduduk Jepang.

Dengan datangnya Jepang di Indonesia, sejak tahun 1942, perkereta apian di Jama dan di Sumatera terpisah, karena pulau Jawa dikuasai oleh angkatan darat (Rikugun) dan Sumatera dikuasai angkatan laut (Kaigun).

Tugas perkereta apian pada waktu itu terutama ialah menjadi sarana untuk memenangkan perang Asia Timur Raya.

Seluruh perkereta apian di Jawa disatukan dalam pengaturan dan pengoperasian, dikelola oleh Rikuyu Sokyoku (Jawatan Angkatan Darat), termasuk angkutan kendaraan bermotor (sekarang : DAMRI) dan kendaraan tak bermotor (gerobak sapi, kuda, dsb)

Masa pendudukan Jepang bagi perkereta apian di Indonesia ditandai dengan banyaknya lintas kereta api yang dibongkar, dipindahkan ke garis depan peperangan (India, Burma, dan Thailand) dengan peralatan dan pegawainya. Tenaga dan peralatan yang tertinggal di Jawa dan Sumatera diperas habis-habisan siang-malam untuk keperluan.

Meskipun masa pendudukan Jepang mengakibatkan penderitaan lahir-bathin yang hampir tak terpikul lagi oleh bangsa Indonesia, tetapi beberapa

tindakan dari penguasa perkereta apian ada juga hikmah yang dapat dipetik. Khususnya bagi masyarakat perkereta api dalam periode-periode berikutnya.

a. Dalam masa pendudukan Jepang, praktis berjalannya roda perkeretaapian dilaksanakan oleh tenaga-tenaga bangsa Indonesia, menggantikan tenaga-tenaga Belanda yang sebelumnya menduduki semua jabatan kunci, sehingga secara serta merta pegawai bangsa Indonesia memperoleh kesempatan dan dipakasakan untuk memegang hampir semua jabatan pimpinan.
b. Pada masa itu banyak tenaga-tenaga muda berpendidikan menengah dan tinggi diterima sebagai pegawai baru, yang kemudian ternyata merupakan motor, pelopor yang menjiwai dan melaksanakan perebutan kekuasaan atas perkereta apian dari tangan bangsa Jepang.
c. Latihan-latihan kepemudaan dalam segi-segi pembinaan disiplin, pengetahuan kemiliteran seperti adanya seinenden (barisan pemuda), Keibodan (barisan pertahanan/pengamanan), Kunrenyo / Yoseizyo (pusat-pusat latihan kepegawaian), dsb. Memberikan dasar-dasar keberanian untuk menghadapi tantangan, pantang menyerah serta kesanggupan untuk berkorban demi mencapai sasaran.

4. Kereta Api setelah Proklamasi Kemerdekaan

Sesuai dengan bunyi proklamasi kemerdekaan yang dinyatak oleh Bung Karno dan bung Hatta dan dibacakan oleh Bung Karno pada tanggal 17 Agustus 1945, maka masyarakat kereta api telah melaksanakan pengalihan kekuasaan

perkerertaapian dari tangan bangsa Jepang dalam tempo yang sesingkat-singkatnya.

Misalnya dari Semarang pada tanggal 19 agustus 1945 oleh beberapa tokoh masyarakat kereta api dengan dukungan dari angkatan mudanya telah dibentuk panitia pengambil alihan kekuasaan atas kereta api Jawa Tengah dengan nama “ Putjuh Pimpinan Kereta Api Djawa Tengah”.

Pergolakan masyarakat kereta api Jawa Timur di Surabaya telah dimulai dalam bulan September 1945 dengan klimaks pengambil alihan kekuasaan eksplotasi Timur pada tanggal 1 Oktober 1945.

Di Jakarta dewan Pimpinan Perjoangan dibentuk pada tanggal 3 September 1945 dan esok harinya tanggal 4 September 1945 di seluruh unit-unit kereta api di Jakarta dan daerah-daerah sekitarnya telah diambil alih oleh bangsa Indonesia.

Pengambil alihan kereta api di Sumatera umumnya terlaksana dalam bulan Oktober 1945.

Pada tanggal 27 September 1945 Komite Nasional Indonesia kota Bandung memutuskan agara semua kekuasaan Jepang yang ada di kota Bandung diambil alih secara serentak esok harinya tanggal 28 September 1945.

Maka pada hari tanggal 28 September 1945 Dewan Pimpinan Kereta Api Republik Indonesia mengambil alih kekuasaan atas perkereta api dari tangan Jepang didukung oleh angkatan muda dan ribuan pegawai yang berkumpul di halaman upacara Balai Besar di Bandung.

Maka hari itu kemudian ditetapkan sebagai hari resmi pengambil alihan seluruh kereta api di Indonesia, menjadi Hari Kereta Api yang Pertama.

5. Mempertahankan kekuasaan bangsa Indonesia atas perkeretaapian.

Pelaksanaan pengalihan kekuasaan dari tangan bangsa Jepang tidaklah selalu berjalan mulus. Jepang yang telah bertekuk lutut menyerah kalah kepada sekutu, umumnya menaati perintah sekutu untuk tidak mengadakan perobahan-perobahan terhadap keadaan pada waktu Jepang menyatakan menyerah, sehingga perkereta apianpun akan diserahkan pada kekuasaan Sekutu yang akan datang.

Di beberapa tempat pengalihan kekuasaan terpaksa dilaksanakan dengan secara paksa, tidak jarang dengan penggunaan kekuatan fisik dan kekerasan.

Usaha penjajah Belanda untuk bercokol kembali menjajah bangsa Indonesia serentak memperoleh perlawanan dari bangsa Indonesia yang merasa telah merdeka dan berdaulat sepenuhnya. Kereta Api Republik Indonesia dan seluruh masyarakat pegawainya secara serentak pula mengadakan perlawanan terhadap tiap usaha Belanda untuk mengambil alih perkereta apian.

Usaha untuk mengkonsolidir, menata organisasi serta merehabilitasi kerusakan kereta api, terpaksa dilaksanakan sambil mempertahankan wilayah kekuasaan DKA RI. Jika serangan musuh tidak tertahan lagiditempuh jalan mengundurkan diri sambil merusak dan membumihanguskan bangunan dan peralatan agar tidak digunakan oleh musuh dengan tiap kali memindah kegiatan-kegiatan ke tempat-tempat yang terletak diluar jangkauan musuh.

Serangan musuh yang bertubi-tubi serta pengungsian yang terus menerus dilaksanakan tanpa mengetahui kapan berakhirnya, menyebabkan hampir seluruh

keluarga pegawai DKA RI mengalami penderitaan yang belum pernah dialami selama hidupnya. Kehidupan kekeluargaan menjadi kacau-balau karena kebanyakan harus meninggalkan rumah tangga secara mendadak tanpa sempat mengadakan persiapan seluruhnya. Ternyata sebagian besar dapat menerima dengan sabar penderitaan yang dialami dan dipikul bersama dengan suatu keyakinan bahwa semua penderitaan adalah merupakan pengorbanan yang harus dibayar untuk mempertahankan kemerdekaan dan kebebasan bangsa Indonesia dari belenggu penjajahan.

Sebagai kelanjutan dari pengalihan kekuasaan maka berbagai kegiatan untuk membangun dan menata kembali perkereta apian dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan untuk melawan musuh dan mempertahankan wilayah Kereta Api Republik Indonesia.

a. Pusat Pimpinan sibuk menata organisasi DKA RI sedangkan Pimpinan Daerah sibuk mengatur pengopersian kereta api yang merupakan alat angkutan utama baik bagi kehidupan rakyat, maupun untuk kepentingan pertahanan dan keamanan.
b. Para pegawai muda kereta api tergabung dalam Angkatan Muda Kereta Api (AMKA) yang harus selalu siap sedia tampil sebagai motor dan pengaman kebijaksanaan pimpinan, sambil mengobarkan semangatperjuangan melawan musuh dalam usaha mempertahankan proklamasi kemerdekaan.
c. Angkatan muda membentuk barisan pertahanan dan pengamanan DKA RI dalam bentuk Polisi Kereta Api (PKA) yang ternyata menjadi inti dalam

pembentukan TRI KA (Tentara Republik Indonesia Kereta Api), kemudian menjelma menjadi infanteri A yang menjadi inti pula dari DAAD (Djawatan Angkutan Angkatan Darat).

d. Untuk kepentingan mempertahankan diri terhadap serangan musuh dibentuk pula BPKA (Badan Pembelaan Kereta Api)yang bertugas untuk mengadakan usaha preventif menghadapi serbuan musuh seperti mempersiapkan penghancurkan dan manghanguskan obyek-obyek kereta api yang vital, mempersiapkan pengungsian serta mengorganisir perlawanan dalam daerah yang dikuduki oleh belanda/ pembumi.

Meskipun dengan aksi militer belanda ke-I pada tahun 1947 dan ke-II pada tahun 1948 seluruh daerah republic dimana terdapat jaringan-jaringan kereta telah dikuduki, ternyata Belanda hanya disana-sini dapat menjalankan kereta api dengan trayek-trayek terbatas, karena sebagian besar pegawai kereta api tidak bersedia untuk bekerja kembali pada perusahaan kereta api di bawah kekuasaan Belanda dan daerah-daerah diluar batas kota yang dikuduki Belanda umumya masih berada dalam kekuasaan pemerintahan militer Republik.

Sampai berakhirnya pengoperasian kereta api secara teratur yang diakibatkan oleh serbuan Belanda dengan aksi militer ke- II bulan Desember 1948, DKA RI telah mampu mengemban berbagai tugas sebagai aparat bangsa dan Negara Republik Indonesia yang sedang menata pemerintahan dan mempertahankan diri terhadap serbuan Belanda.

Disamping menjadi alat satu-satunya alat angkutan pokok bagi kehidupan masyarakat serta gerakan militer berbagai tugas Negara telah ditunaikan dengan

baik oleh masyarakat kereta api seperti, Pengungsian pemerintah Pusat dari Jakarta ke Yogyakarta, Pengangkutan Besar Soedirman dari Yogyakarta ke Jakarta unduk mengadakan perundingan dengan Belanda, Pengangkutan Tawanan Perang Sekutu dan repatriasi tentara Jepang, pengangkutan beras untuk disumbangkan kepada India dan masih banyak lagi.

6. Kereta api setelah penyerahan kedaulatan

Penyerahan kedaulatan atas wilayah Indonesia kepada Negara Republik Indonesia (Serikat), diikuti pula oleh pembentukan Djawatan Kereta api (DKA) yang menjelmakan DKA RI dengan menyerap beberapa unsur dari Perkereta apian yang dibentuk oleh Pemerintah Federal Belanda dengan nama SS/VS (Staatsspoorwegwn Verenigd Spoorwebedrijf) pada permulaan tahun 1950.

Sejak itu dalam usaha untuk membangun dan mengembangkan perkereta apian agar dapat menjalankan missionnya sebagai aparat bangsa dan Negara, mengalami pasang surut. Status perkereta apian mengalami perubahan, dari Jawatan menjadi Perusahaan Negara, kemudian menjadi Perusahaan Jawatan yang juga merupakan usaha untuk menemukan status perkereta apian yang memungkinkan dapat melaksanakan tugas pokok dan peranannya serta yang diharapkan oleh masyarakat pemakai jasa angkutan.

4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

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

Misi

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

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

- VP Daop 2 Bandung

A. Deputy VP

a. Junior Manager HUMASDA

b. Junior Manager Hukum

1) Manager SDM dan Umum

- Ass. Manager SDM
- Ass. Manager HIPERKES&Lingkungan
- Ass. Manager Dokumen&Kerumahtanggan
- Ass. Manager Perawatan Bangunan Dinas

2) Manager Keuangan

- Ass. Manager Anggaran
- Ass. Manager Akuntansi
- Ass. Manager Keuangan
- Junior Manger Penagihan

3) Manager Pelelangan

- Sekretaris

- Anggota

4) Manager Sarana
   - Ass. Manager Program Anggaran Perawatan Sarana
   - Ass. Manager Perawatan Lokomotif&KRD
   - Ass. Manager Perawatan Kereta&Gerbong
5) Manager Jalan dan Jembatan
   - Ass. Manager Program Anggaran Perawatan Jalan Rel&Jembatan
   - Ass. Manager Konstruksi Jalan Rel&Jembatan
   - Ass. Manager Fasilitas Sarana Pemeliharaan JJ&Evaluasi
6) Manager Sintelis
   - Ass. Manager Program Anggaran Perawatan Sintelis
   - Ass. Manager Perawatan Sinyal
   - Ass. Manager Perawatan Komunikasi&Listrik
7) Manager Operasi
   - Ass. Manager Perka
   - Ass. Manager Pelayanan
   - Ass. Manager Kamtib
   - Ass. Manager Operasi sarana
   - Junior Manager Pusdalopka
   - Senior Supervisor Renc. Eva& TU
   - Senior Supervisor Dal Opka
   - Senior Supervisor Operator Radio

- Senior Supervisor Dal. Sarana

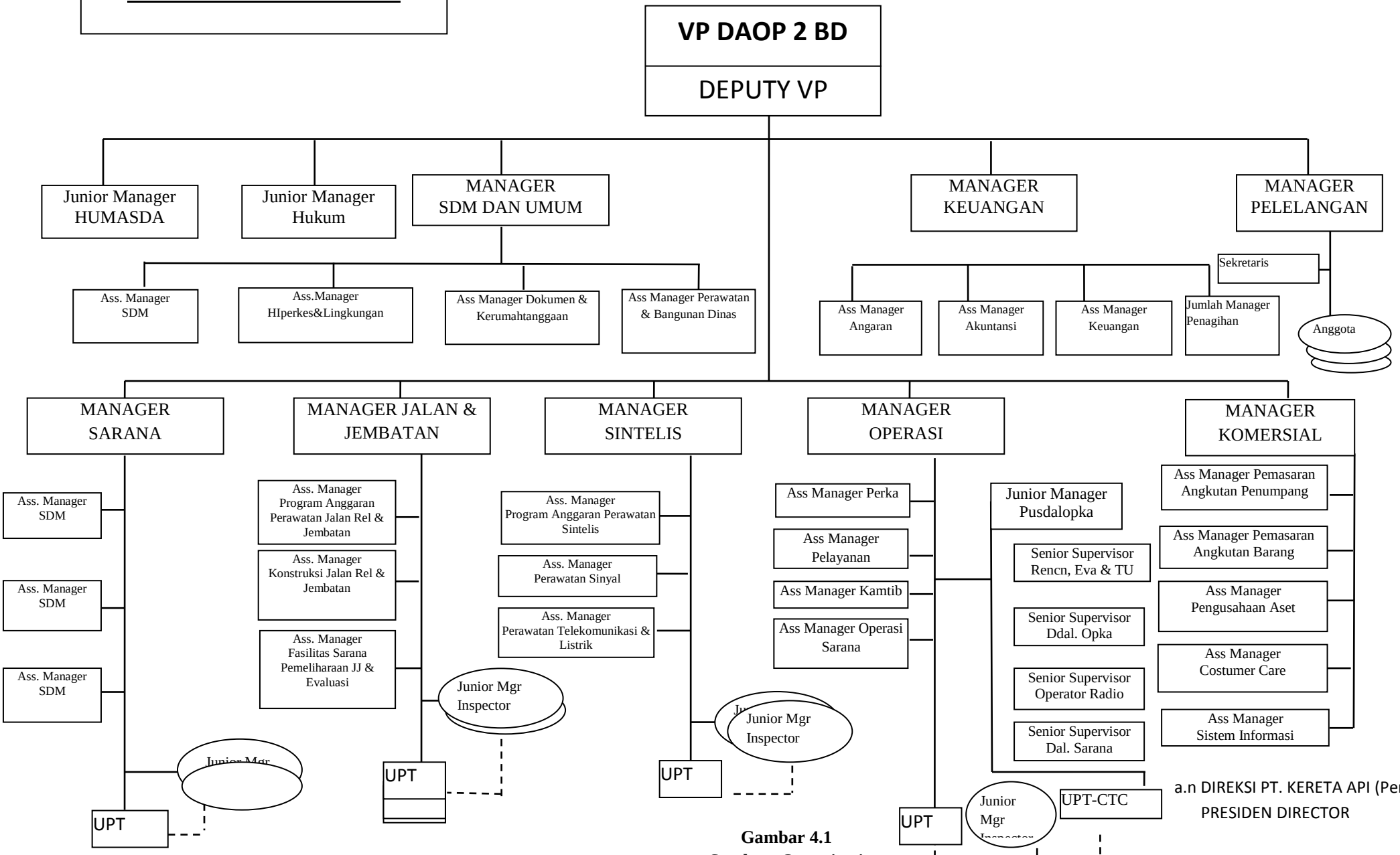
8) Manager Komersial

- Ass. Manager Pemasaran Angkutan Penumpang
- Ass. Manager Pemasaran Angkutan Barang
- Ass. Manager Pengusahaan Asset
- Ass. Manager Customer Care
- Ass. Manager Sistem Informasi

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar berikut :

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

DAERAH OPERASI 2 BANDUNG



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

a.n DIREKSI PT. KERETA API (Persero)
PRESIDEN DIRECTOR

IGNASIUS JONAN

4.1.3 Job Description

1) ***VP/ Deputy VP*** Daerah Operasi 2 Bandung mempunyai tugas pokok dan bertanggung 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. Efektivitas 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 resiko 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.

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

a. Merumuskan penjabaran dan strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah operasi 2 Bandung;

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

c. Menyusun program pengelolaan dan evaluasi 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 A Derah Operasi 2 Bandung.

3) ***Assistant Manager*** **Sumber Daya Manusia (SDM),** yang mempuyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengeloaan SDM meliputi : perencanaan kebutuhan SDM, administrasi dan sistem informasi SDM, Pembinaan/ pengembangan, pelatihan, sertifikasi serta pengendalian/ evaluasi kinerja SDM ;

4) ***Assistant Manager*** **Hygiene Perusahaan, Kesehataan Kinerja (HIPERKES) dan Lingkungan,** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengamatan/observasi, pengujian dan pembinaan hygine perusahaan dan kesehataan kerja **(HIPERKES),** ergonomic dan psikologi kerja, melaksanakan pengujian kesehataan pegawai/pejabat, melaksanakan pelatihan dan pembinaan keselamatan kerja, perlindungan kerja dan pencegahan kecelakan kerja dari berbagai peralatan kerja dan material yang berbahaya , serta menyediakan bahan dan alat keselamatan kerja ;

5) ***Assistant Manager Dokumen*** **dan Kerumahtanggaan,** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan/ penatausahaan dokumen perusahaan dan perundang-undangan perkeretaapiaan dan peraturan-peraturan relevan lainya,melaksanakan kegiatan protokoler, tata usaha, pengadaan perlengkapan dan keperluan kantor, serta alat tulis kantor (ATK), pencataan barang-barang inventaris, pengaturan dan

pelaksanaan *transportasi* (pool mobil) dan akomodasi perkantoran, pengurusan wisma/ mess, serta peng arsipan surat-menyurat dinas ;

6) ***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 lainya) di wilayahnya.

7) ***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 2 Bandung ;
   b. Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi dan melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan rencana serata pelaksanaan anggaran;
   c. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality imporovement)* 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, pengesahaan 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.

8) ***Assistant Manager*** **Penagihan**, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penagihan piutang usaha dari pengusahaan angkutan penumpang, barang dan pengusahaan asset.
9) ***Assistant Manager*** **Anggaran**, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasi penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi, melaksanakan, mangendalikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran.
10) ***Assistant Manager*** **Akuntansi,** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab pengelolaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Daerah Operasi.
11) ***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.
12) ***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 2 Bandung.
    b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement)* secara bekelanjutan, 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, perwatan 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 2 Bandung.
g. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Sarana Daerah Operasi 2 Bandung.

13) ***Assistant Manager*** **Program Anggaran Sarana**, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program anggaran penyiapan sarana siap Operasi, peralatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja efektifitas/efisiensi anggaran perawatan sarana (Lokomotif & KRD, kereta dan gerbong);

14) ***Assistant Manager*** **Perawatan Lokomotif & KRD** mempunyai tugas dan tanggung jawab penyusun program penyiapan Lokomotif & KRD siap operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan lokomotif & KRD;

15) ***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;

16) **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 Operasi 2 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 kelayakan 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 perawatannnya 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 2 Bandung.

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

18) ***Assistant Manager*** **Konstruksi Jalan rel dan Jembatan**, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan telnis perawatan, termasuk desain untuk penanganan perbaikan darurat/ringan, dan pemeliharaan keliakan operasi prasarana tersebut;

19) ***Assistant Manager*** **Fasilitas Sarana Perawatan Jalan Rel & Jembatan dan Evaluasi**, mempunyao 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.

20) ***Manager*** **Sinyal,Telekomunikasi dan Listrik** 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 2 Bandung ;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (***quality improvement***) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminya safety diseksinya;
c. Menyusun program anggara n 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 kelayakan peralatan sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;
h. Melaksanakan pemantauan , pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerja teknis perawatan sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di Wilayah Daerah Operasi 2 Bandung;
i. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit pelaksana Teknis (UPT) yang berada yang berada dibawah Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di Wilayah Daerah Operasi 2 Bandung;

21) ***Assistant Manager*** **Program & Anggaran Perawatan SINTELIS,** mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan

program anggaran dan evaluasi perawatan sinyal, Telekomunikasi dan listrik ;

22) ***Assistant Manager*** **Perawatan Sinyal,** mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program perawatan Sinyal ;

23) ***Assistant Manager*** **Perawatan Telekomunikasi dan Listrik,** mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program perawatan peralatan Telekomunikasi dan Listrik ;

24) ***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 2 bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan pengelolaan resiko dan terjaminnnya 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 Telekomunikasi dan UPT Pengendali Operasi Kereta Api pada wilayah Daerah Operasi Bandung 2;
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 (diatas kereta api dan stasiun) di 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 infomasi/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.

25) ***Junior Manager*** **Pusat Pengendalian Operasi KA** mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian : operasi kereta api, operasi sarana dan operasi prasarana secara terpusat dan terpadu diseluruh lintas Wilayah Daerah Operasi, melaksanakan evaluasi terhadap perjalanan KA, yang terdiri dari :

26) ***Senior Supervisor*** **perencanaan dan Evaluasi & Tata Usaha** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyiapan rencana pengendalian operasi kereta api, mengevaluasi dan melaporkan statistic operasi kereta api dan melaksanakan tata usaha dan pembinaan pegawai ;

27) ***Senior Supervisor*** **Pengendalian Operasi Kereta Api** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian operasi kereta api dengan melaksanakan pengatur dan mengkoordinasikan tugas-tugas PPKA *atau berfungsi sebagai PPKA(Pengatur Perjalanan Kereta Api Terpusat)* melalui komunikasai radio atau saluran/fisik/alat komunikasi lainnya ;

a. ***Senior Supervisor*** **Operator Radio** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan koordinasi penaggulangan masalah dengan sector-sektor terkait dengan menggunakan pesawat radio ;
b. ***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 ;
c. ***Cetralized Traffic Cintrol*** **(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 2 Bandung.

28) ***Assistant Manager*** di bawah ***Manager*** **Operasi Daerah Operasi 2 Bandung, terdiri dari :**

a. ***Assistant Manager*** **Perjalanan Kereta Api** yang mempunyai tudas 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/telegram makmulat (TEM);

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

c. ***Assistant Manager*** **Keamanan dan Keterbiban** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauaan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (di atas Kereta api dan di stasiun) dan di lingkungan Daerah Operasi termasuk pengamanan asset perusahaan serta melaksanakaa pembinaan terhadap POLSUSKA ;

d. ***Assistant Manager*** **Operasi Sarana** yang mempuyai 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 ;

29) ***Manager*** **Komersial** mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Menurut penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi 2 Bandung ;

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

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

d. Mengelola jasa angkutan penumpang dan barang : melakukan suvei/riset pemasaran pengembangan produk/ jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga asmistrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan,melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, meengelola logistic penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi, keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/ wisata ;

e. Mengelola *Customer care* dan *Customer rentetion*, termasuk penyelesaian klaim asuransi, *service recovery* serta penanganan insiden yang menimpa pengguna jasa ;

f. Mengusahakan asset station 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 *hard ware dan jaringan* yang mendukung implementasi system informasi yang ada di wilahnya, termasuk mendukung implementasi *software-nya.*

30) ***Assistant Manager*** **Angkutan Penumpang,** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja

pemasaran angkutan penumpang, melakukan survey/ riset pemasaran pengembangan produk/ jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melakukan strategi promosi dan komunikasi pemasaran , menglola logistic penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi, keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/wisata, serta pelayanan angkutan dinas termasuk pelayanan KBD/KAD/SAD/SAC/Karsus ;

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

32) ***Assistant Manager Customer Care*** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atasa pengelolaan *customer care, customer retention, call center*, pelayanan informasi di stasiun, pengelolaan kotak saran, pelayanan keluhan pelanggan, pemantauan *website*, pengelolaan data base pelanggan, penyelesain klaim asuransi, *service recovery* serta penaganan insiden yang menimpa pengguna jasa ;

33) ***Assistant Manager*** **Pengusaha 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;

34) ***Assistant Manager Sistem Informasi*** yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas perencanaan program dan pelaksanaan perawatan *hard ware* dan jaringan yang mendukung implementasi system infirmasi yang ada di wilayahnya, termasik mendukung implementasi *software*-nya.

35) ***Manager*** **Pelelangan** mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya telah ditetapkan kantor pusat, di Wilayah Daerah Operasi 2 Bandung;
b. Menyiapkan kelengkapan dokumen lelang;
c. Melaksanakan pelelangan dan penatausahaan administrasi pelelangan.

36) ***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, Wilayah Daerah Operasi 2 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.

37) ***Junior Manager*** **Hukum** 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 2 Bandung.
b. Memberikan pertimbangan dan pendampingan/bantuan hokum didalam dan diluar pengadilan serat menjadi sumber iiformasi hokum dan peraturan bagi pegawai/pejabat di wilayah Daerah Operasi 2 Bandung.
c. Menjalin hubungan dengan pihak-pihak eksternal terkait.

38) Para Kepala Satuan Organisasi di Lingkungan PT. KERETA API(PERSERO) adalah pemimpin di satuan organisasi masing-masing, untuk itu mereka mempunyai kewajiban dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Berkewajiban untuk memimpin, membina, mengarahkan, mengawasi secara melekat (WASKAT), memberikan keteladanan, bimbingan dan petunjuk untuk kelancaran tugas terhadap bawahan masing-masing;
b. Bertanggung jawab terhadap segala tindakan yang dilaksanakan oleh karena kepemimpinannya baik yang bersifat positif maupun negatif.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan adalah misi pokok dalam menjalankan angkutan secara massa, baik angkutan maupun angkutan barang dalam perekonomian

negara. Dalam hal ini, bukan sebagai alat bantu untuk menghasilkan laba maupun sebgai alat pemerintahan. Selain fungsi tersebur ada juga fungsi untuk menyediakan pengoperasian, pendayagunaan, pemeliharaan, perbaikan dan pengembangan sarana angkutan di atas 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) Daop 2 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 memperlancar 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) Daop 2 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 ditujukan kepada pemerintah selaku pemilik atau penyelenggara perkeretaapian.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin
PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pria	39	59,09%
2	Wanita	27	40,91%
	Total	**66**	**100**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2012*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 59,09% dari total responden. Sementara karyawan yang berjenis kelamin wanita hanya ada sebanyak 27 atau sebesar 40,91

persen. Mayoritas karyawan pada PT. Kereta Api (Daop) 2 Bandung adalah berjenis kelamin pria, hal ini disebabkan karena pada perusahaan ini kebanyakan kegiatannya bergerak di jalur teknik perkeretaapian yang biasanya lebih memerlukan kahlian pria.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Usia
PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	20 - 30 tahun	19	28,79%
2	31 – 40 tahun	23	34,85%
3	41 – 50 tahun	14	21,21%
4	Diatas 50 tahun	10	15,15%
	Total	**66**	**100%**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2012*

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung yang menjadi responden berusia antara 31-40 tahun, yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 34,85% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berusia antara 20–30 tahun ada sebanyak 19 orang atau sebesar 28,79% dari total responden. Mayoritas karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung berusia antara 20-40 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut adalah usia produktif.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Pendidikan
PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SLTA	11	16,67%
2	D3	18	27,27%
3	S1	33	50,00%
4	S2	4	6,06%
5	S3	-	-
	Total	**66**	**100%**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2012*

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung yang menjadi responden adalah berpendidikan sarjana S1, yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 50,0% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan D3 ada sebanyak 18 orang atau sebesar 27,27% dari total responden. Sedangkan responden yang berpendidikan S2 hanya ada sebanyak 4 orang atau sebesar 6,06% dari total responden. Mayoritas pendidikan karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung adalah sarjana S1, hal ini disebabkan karena untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Lama Kerja
PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung

No	Lama Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang 1 tahun	7	10,61%
2	1 – 2 tahun	13	19,70%
3	2 – 3 tahun	3	4,55%
4	3 – 4 tahun	10	15,15%
5	4 – 5 tahun	18	27,27%
6	Diatas 5 tahun	16	24,24%
	Total	**66**	**100%**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2012*

Berdasarkan masa kerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung yang menjadi responden memiliki masa kerja antara 4-5 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 27,27% dari total responden. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun ada sebanyak 16 orang atau sebesar 24,24% dari total responden. Sementara responden yang memiliki masa kerja kurang 1 tahun ada sebanyak 7 orang atau sebesar 10,61% dari total 66 responden. Mayoritas lama kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung adalah 4-5 tahun, ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di perusahaan ini kecil.

4.3 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

4.3.1 Lingkungan Kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung

Lingkungan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Lingkungan kerja diukur menggunakan 2 (dua) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 12 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang lingkungan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual } = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

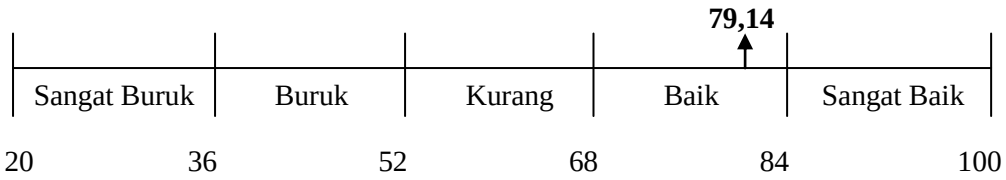
Tabel 4.5
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	301	330	91,21
2	202	330	61,21
3	252	330	76,36
4	256	330	77,58
5	216	330	65,45
6	257	330	77,88
7	251	330	76,06
8	260	330	78,79
9	283	330	85,76
10	273	330	82,73
11	293	330	88,79
12	290	330	87,88
TOTAL	**3134**	**3960**	**79,14**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2012*

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.2
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Lingkungan Kerja



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel lingkungan kerja sebesar 79,14 berada di antara interval 68–84. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung secara umum berada dalam kategori baik.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran lingkungan kerja pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 2 (dua) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 12 butir indikator. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung diukur menggunakan 10 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kesepuluh butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Lingkungan Fisik

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS		
Luas ruangan di tempat kerja memungkin-kan saya untuk bekerja dengan baik	F	40	23	3	0	0	91,21	Sangat baik
	%	60,61	34,85	4,55	0,00	0,00		
Tata letak peralatan, perlengkapan dan perabotan di ruang kerja memudahkan saya untuk bekerja	F	6	10	34	14	2	61,21	Kurang
	%	9,09	15,15	51,52	21,21	3,03		
Penerangan ditempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik	F	13	29	23	1	0	76,36	Baik
	%	19,70	43,94	34,85	1,52	0,00		
Temperatur di tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik	F	12	36	16	2	0	77,58	Baik
	%	18,18	54,55	24,24	3,03	0,00		
Tidak merasa gerah saat bekerja karena adanya fentilasi udara yang cukup untuk sirkulasi udara	F	8	10	42	4	2	65,45	Kurang
	%	12,12	15,15	63,64	6,06	3,03		
Tidak merasa terganggu dengan kebisingan yang terdapat di tempat kerja	F	15	30	20	1	0	77,88	Baik
	%	22,73	45,45	30,30	1,52	0,00		
Warna tembok disekeliling tempat kerja tidak menggangu	F	12	29	25	0	0	76,06	Baik
	%	18,18	43,94	37,88	0,00	0,00		
Dekorasi ruangan tempat kerja memungkinkan saya bekerja dengan baik	F	17	30	17	2	0	78,79	Baik
	%	25,76	45,45	25,76	3,03	0,00		
Fasilitas keamanan yang terdapat di tempat bekerja sudah cukup memadai	F	32	24	7	3	0	85,76	Sangat baik
	%	48,48	36,36	10,61	4,55	0,00		
Ketersediaan alat-alat perlindungan diri di tempat kerja cukup memadai	F	25	26	14	1	0	82,73	Baik
	%	37,88	39,39	21,21	1,52	0,00		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**180**	**247**	**201**	**28**	**4**	**77,30**	**Baik**
	%	**27,27**	**37,42**	**30,45**	**4,24**	**0,61**		

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung sudah baik menurut sebagian besar karyawan. Hal ini bisa dilihat dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 77,30 berada diantara 68 – 84 termasuk dalam kategori baik. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.6 diatas.

a) Luas ruangan di tempat kerja memungkin-kan saya untuk bekerja dengan baik

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Luas ruangan di tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik" terlihat paling banyak responden menjawab sangat setuju (SS). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa kalau luas ruangan kerja yang ada sekarang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 91,21 berada pada interval 84 – 100 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini disebabkan karena dengan adanya luas ruangan yang memadai memungkinkan karyawan untuk ekerja dengan nyaman tanpa perlu berdesakkan dengan karyawan lain.

b) Tata letak peralatan, perlengkapan dan perabotan di ruang kerja memudahkan saya untuk bekerja

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Tata letak peralatan, perlengkapan dan perabotan di ruang kerja memudahkan saya untuk bekerja" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa kalau tata letak peralatan, perlengkapan dan perabotan di ruang kerja belum memudahkan mereka untuk bekerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 61,21 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Tata letak dianggap penting

karena hal ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan pada saat bekerja.

c) Penerangan ditempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Penerangan ditempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa kalau penerangan ditempat kerja memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 76,36 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena dengan adanya penerangan yang baik di dalam ruangan kerja memudahkan karyawan untuk bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang disebabkan oleh penerangan seperti gangguan penglihatan terutama bagi mereka yang bekerja di depan komputer.

d) Temperatur di tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Temperatur di tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa kalau temperatur di tempat kerja memungkinkan mereka untuk

bekerja dengan baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 77,58 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena temperatur ruangan sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan.

e) Tidak merasa gerah saat bekerja karena adanya fentilasi udara yang cukup untuk sirkulasi udara

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Tidak merasa gerah saat bekerja karena adanya fentilasi udara yang cukup untuk sirkulasi udara" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung masih merasa gerah saat bekerja karena fentilasi udara belum cukup untuk sirkulasi udara. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 65,45 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Hal ini disebabkan karena adanya fentilasi udara yang bagus memungkinkan sirkulasi udara yang baik dan akan menunjang prses kerja karyawan.

f) Tidak merasa terganggu dengan kebisingan yang terdapat di tempat kerja

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Tidak merasa tergangu dengan kebisingan yang terdapat di tempat kerja" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa kalau kebisingan di tempat kerja tidak sampai mengganggu pekerjaan.

Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 77,88 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena tingkat kebisingan di tempat kerja akan mempengaruhi konsentrasi karyawan pada saat bekerja.

g) Warna tembok disekeliling tempat kerja tidak menggangu

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Warna tembok disekeliling tempat kerja tidak menggangu" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung tidak merasa terganggu dengan warna tembok yang ada di ruangan kerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 76,06 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena warna tembok yang ada di sekeliling karyawan akan mempengarui suasana hati karyawan.

h) Dekorasi ruangan tempat kerja memungkinkan saya bekerja dengan baik

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Dekorasi ruangan tempat kerja memungkinkan saya bekerja dengan baik" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa dekorasi ruangan tempat kerja dapat membantu untuk bekerja dengan baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 78,79 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal

ini disebabkan karena dekorasi ruang kerja yang baik akan memberikan efek nyaman bagi karyawan.

i) Fasilitas keamanan yang terdapat di tempat bekerja sudah cukup memadai

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Fasilitas keamanan yang terdapat di tempat bekerja sudah cukup memadai" terlihat paling banyak responden menjawab sangat setuju (SS). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa fasilitas keamanan yang terdapat di tempat bekerja sudah sangat memadai. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 85,76 berada pada interval 84 – 100 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini disebabkan karena dengan adanya fasilitas keamanan memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman dan aman pada saat bekerja.

j) Ketersediaan alat-alat perlindungan diri di tempat kerja cukup memadai

Pada tabel 4.6 untuk pernyataan "Ketersediaan alat-alat perlindungan diri di tempat kerja cukup memadai" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa ketersediaan alat-alat perlindungan diri di tempat kerja sudah memadai. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 82,73 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Adanya alat-

alat perlindungan di tempat kerja dapat memberikan efek perasaan aman pada diri karyawan.

2) Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi persentase skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Lingkungan Non Fisik

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS		
Kerjasama antara atasan-bawahan sudah terjalin dengan baik	F	39	19	6	2	0	88,79	Sangat baik
	%	59,09	28,79	9,09	3,03	0,00		
Hubungan antara sesama rekan kerja sudah terjalin dengan harmonis	F	32	30	2	2	0	87,88	Sangat baik
	%	48,48	45,45	3,03	3,03	0,00		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**71**	**49**	**8**	**4**	**0**	**88,33**	Sangat baik
	%	**53,79**	**37,12**	**6,06**	**3,03**	**0,00**		

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung sudah sangat baik menurut sebagian besar karyawan. Hal ini bisa dilihat dari persentase total skor jawaban responden sebesar 88,33 berada diantara 84 – 100 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.7 diatas.

a) Kerjasama antara atasan-bawahan sudah terjalin dengan baik

Pada tabel 4.7 untuk pernyataan “Kerjasama antara atasan-bawahan sudah terjalin dengan baik” terlihat paling banyak responden menjawab

sangat setuju (SS). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasakan kalau kerjasama antara atasan-bawahan sudah terjalin dengan sangat baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 88,79 berada pada interval 84 – 100 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan memungkinkan para karyawan untuk bekerja lebih optimal.

b) Hubungan antara sesama rekan kerja sudah terjalin dengan harmonis

Pada tabel 4.7 untuk pernyataan "Hubungan antara sesama rekan kerja sudah terjalin dengan harmonis" terlihat paling banyak responden menjawab sangat setuju (SS). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasakan kalau hubungan antara sesama rekan kerja sudah terjalin dengan sangat harmonis. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 87,88 berada pada interval 84 – 100 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hubungan sosialisasi anatar sesama rekan kerja dianggap penting karena hal ini akan menunjang proses kerjasama yang baik antar karyawan.

4.3.2 Karakteristik Individu pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung

Karakteristik individu karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Karakteristik individu diukur

menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 4 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang karakteristik individu karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

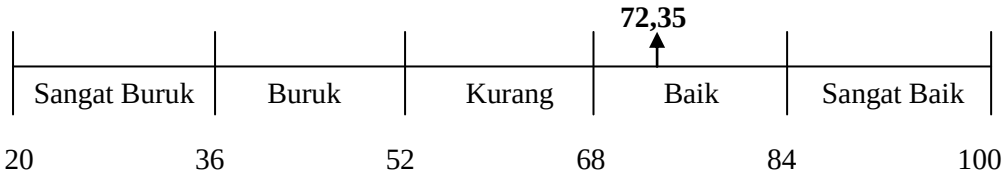
Tabel 4.8
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Karakteristik Individu Karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	253	330	76,67
2	191	330	57,88
3	245	330	74,24
4	266	330	80,61
TOTAL	**955**	**1320**	**72,35**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3
Skala Penafsiran Persentase Skor Total Variabel Karakteristik Individu Karyawan



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel karakteristik individu pegawai sebesar 72,35 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa karakteristik individu karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung secara umum berada dalam kategori baik.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran karakteristik individu karyawan pada masing-masing indikator, yang dioperasionalisasikan menjadi 4 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada variabel karaktersitik individu.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Karakteristik Individu

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS		
Usia saya saat ini memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik	F	12	34	17	3	0	76,67	Baik
	%	18,18	51,52	25,76	4,55	0,00		
Perbedaan jenis kelamin dapat memungkinkan perbedaan hasil kinerja	F	3	12	33	11	7	57,88	Kurang
	%	4,55	18,18	50,00	16,67	10,61		
Status saya saat ini memungkinkan saya untuk lebih konsentrasi melakukan pekerjaan dengan baik	F	6	40	15	5	0	74,24	Baik
	%	9,09	60,61	22,73	7,58	0,00		
Masa kerja di perusahaan ini memungkinkan saya bekerja dengan baik	F	21	28	15	2	0	80,61	Baik
	%	31,82	42,42	22,73	3,03	0,00		

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.9 diatas.

a) Usia saya saat ini memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik

Pada tabel 4.9 untuk pernyataan "Usia saya saat ini memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa usianya saat ini memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik. Kemudian mean skor tanggapan responden sebesar 76,67 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabakan karena karyawan yang berada pada usia produktif memungkinkan karyawan tersebut untuk memberikan kinerja yang optimal.

b) Perbedaan jenis kelamin dapat memungkinkan perbedaan hasil kinerja

Pada tabel 4.9 untuk pernyataan "Perbedaan jenis kelamin dapat memungkinkan perbedaan hasil kinerja" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa perbedaan jenis kelamin memungkinkan memberikan perbedaan hasil kinerja. Kemudian mean skor tanggapan responden sebesar 57,88 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Hal ini disebabkan karena perbedaan kualitas kerja seperti ketelitian, kerapihan dan lain-lain.

c) Status saya saat ini memungkinkan saya untuk lebih konsentrasi melakukan pekerjaan dengan baik

Pada tabel 4.9 untuk pernyataan "Status saya saat ini memungkinkan saya untuk lebih konsentrasi melakukan pekerjaan dengan baik" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa statusnya saat ini memungkinkan mereka untuk lebih berkonsentrasi melakukan pekerjaan dengan baik. Kemudian mean skor tanggapan responden sebesar 74,24 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Karyawan dengan status menikah cederung lebih termotivasi untuk bekerja.

d) Masa kerja di perusahaan ini memungkinkan saya bekerja dengan baik

Pada tabel 4.9 untuk pernyataan "Masa kerja diperusahaan ini memungkinkan saya bekerja dengan baik" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung merasa masa kerjanya diperusahaan memungkinkan mereka bekerja dengan baik. Kemudian mean skor tanggapan responden sebesar 80,61 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Masa kerja yang semakin tinggi memungkinkan karyawan lebih memahami tugasnya sehingga dapat meberikan kinerja yang lebih baik.

4.3.3 Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung

Kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja karyawan diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10

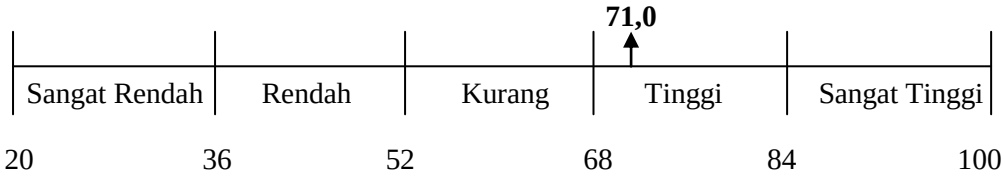
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	271	330	82,12
2	223	330	67,58
3	265	330	80,30
4	251	330	76,06
5	254	330	76,97
6	260	330	78,79
7	215	330	65,15
8	176	330	53,33
9	211	330	63,94
10	217	330	65,76
TOTAL	**2343**	**3300**	**71,00**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.4
Skala Penafsiran Skor Rata- Rata Variabel Kinerja Karyawan



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung secara umum berada dalam kategori tinggi.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kinerja karyawan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung pada aspek kuantitas kerja diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kualitas Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS		
Berusaha untuk menjadi karyawan yang berprestasi dengan melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan maksimal	F	23	30	10	3	0	82,12	Baik
	%	34,85	45,45	15,15	4,55	0,00		
Tingkat kesalahan dalam bekerja cukup besar	F	0	9	32	16	9	67,58	Kurang
	%	0,00	13,64	48,48	24,24	13,64		
Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan	F	21	32	6	7	0	80,30	Baik
	%	31,82	48,48	9,09	10,61	0,00		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**53**	**78**	**48**	**19**	**0**	**76,67**	**Baik**
	%	**26,77**	**39,39**	**24,24**	**9,60**	**0,00**		

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kualitas kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung pada umumnya sudah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase skor jawaban responden sebesar 76,67 berada diantara 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.11 diatas.

a) Berusaha untuk menjadi karyawan yang berprestasi dengan melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan maksimal

Pada tabel 4.11 untuk pernyataan "Berusaha untuk menjadi karyawan yang berprestasi dengan melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan maksimal" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung telah berusaha untuk menjadi karyawan yang berprestasi dengan melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 82,12 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena usaha karyawan untuk memberikan kinerja yang baik akan mempengaruhi hasil kinerja perusahaan secara keseluruhan.

b) Tingkat kesalahan dalam bekerja cukup besar

Pada tabel 4.11 untuk pernyataan "Tingkat kesalahan dalam bekerja cukup besar" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung memiliki tingkat kesalahan yang kecil dalam bekerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 67,58 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Apabila tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja masih cukup besar maka hal ini akan berdampak pada kinerjanya.

c) Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Pada tabel 4.11 untuk pernyataan "Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung memiliki hasil pekerjaan yang sudah sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 80,30 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan sudah

memiliki dan memahami tugasnya masing-masing dan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kuantitas Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS		
Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan	F	14	30	18	3	1	76,06	Baik
	%	21,21	45,45	27,27	4,55	1,52		
Selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	F	9	41	13	3	0	76,97	Baik
	%	13,64	62,12	19,70	4,55	0,00		
Mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan	F	16	33	14	3	0	78,79	Baik
	%	24,24	50,00	21,21	4,55	0,00		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**39**	**104**	**45**	**9**	**1**	**77,27**	**Baik**
	%	**19,70**	**52,53**	**22,73**	**4,55**	**0,51**		

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kuantitas kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung pada umumnya sudah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase skor jawaban responden sebesar 76,06 berada diantara 68 – 84 termasuk dalam kategori tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.12 diatas.

a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan

Pada tabel 4.12 untuk pernyataan "Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 76,06 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan eterampilan sesuai dengan pekerjaannya sangat penting karena untuk menekan tingkat kesalahan dalam bekerja.

b) Selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien

Pada tabel 4.12 untuk pernyataan "Selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 76,97 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien membantu lancarnya proses produktifitas perusahaan.

c) Mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan

Pada tabel 4.12 untuk pernyataan "Mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 78,79 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan mampu melaksanakan tugas melebihi target yang telah ditentukan dan hal ini akan meningkatkan kinerja perusahaan.

3) Tanggung jawab

Tanggungjawab karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung terhadap pekerjaan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Tanggungjawab

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS		
Berupaya bekerja penuh tanggungjawab kepada perusahaan	F	8	9	41	8	0	65,15	Kurang
	%	12,12	13,64	62,12	12,12	0,00		
Mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan	F	1	7	34	17	7	53,33	Kurang
	%	1,52	10,61	51,52	25,76	10,61		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**9**	**16**	**75**	**25**	**7**	**59,24**	**Kurang**
	%	**6,82**	**12,12**	**56,82**	**18,94**	**5,30**		

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa tanggungjawab karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung terhadap pekerjaan pada umumnya masih kurang. Hal ini bisa dilihat dari persentase skor jawaban responden sebesar 59,24 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.13 diatas.

a) Berupaya bekerja penuh tanggungjawab kepada perusahaan

Pada tabel 4.13 untuk pernyataan "Berupaya bekerja penuh tanggungjawab kepada perusahaan" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung belum berupaya bekerja penuh tanggungjawab kepada perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 65,15 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Karyawan semestinya mempunyai rasa bertanggung jawab kepada pekerjaannya dan kepada perusahaan.

b) Mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan

Pada tabel 4.13 untuk pernyataan "Mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung kurang mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 53,33 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori

kurang. Hal ini disebabkan karena karyawan selama ini masih kurang mampu untuk menyelesaikan kesulitan yang ia hadapi pada saat bekerja.

4) Sikap

Sikap karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung terhadap pekerjaan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Sikap

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS		
Selalu diperintah oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	F	8	11	33	14	0	63,94	Kurang
	%	12,12	16,67	50,00	21,21	0,00		
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sikap antusias dan penuh semangat	F	9	13	32	12	0	65,76	Kurang
	%	13,64	19,70	48,48	18,18	0,00		
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**17**	**24**	**65**	**26**	**0**	**64,85**	**Kurang**
	%	**12,88**	**18,18**	**49,24**	**19,70**	**0,00**		

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa sikap karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung terhadap pekerjaan pada umumnya masih kurang. Hal ini bisa dilihat dari persentase skor jawaban responden sebesar 64,85 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.14 diatas.

a) Selalu diperintah oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada tabel 4.14 untuk pernyataan "Selalu diperintah oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada

umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung tidak selalu diperintah oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 63,94 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Hal ini disebabkan karena beberapa karyawan masih selalu menunggu perintah dari atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

b) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sikap antusias dan penuh semangat

Pada tabel 4.14 untuk pernyataan "Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sikap antusias dan penuh semangat" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung masih kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sikap antusias dan penuh semangat Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 65,76 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang kurang bersemangat pada saat melakukan pekerjannya.

4.4 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sub bab ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan

seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4.4.1.1 Pengujian Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda

Sebelum hasil analisis regressi diuji dan dianalisa lebih lanjut, ada beberapa asumsi yang harus diuji guna mengetahui apakah kesimpulan dari regressi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normlitas, uji multikolinieritas (untuk regressi linear berganda), dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ketiga asumsi yang disebutkan diatas tersebut harus diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu.

1) Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

Normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regressi, apabila model regressi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regressi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regressi dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

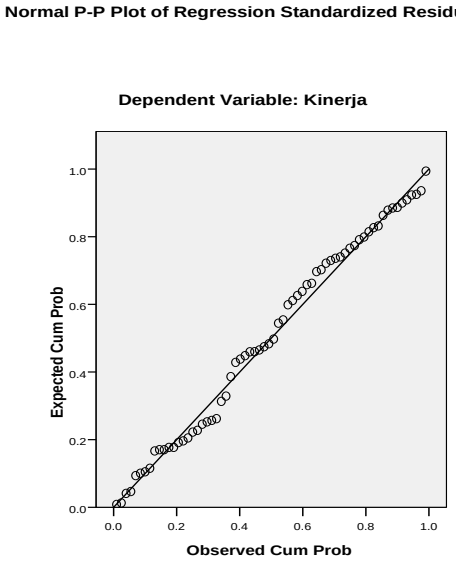
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35568115
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai probabilitas (signifikansi) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,857. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regressi berdistribusi normal. Secara visual gambar grafik normalitas dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut:



Gambar 4.5
Grafik normalitas

Grafik diatas mempertegas bahwa model regressi yang diperoleh berdisitribusi normal, dimana titik-titik nilai residual masing-masing perusahaan menyebar disekitar garis diagonal. Karena model regresi berdistribusi normal maka pengujian dapat dilanjutkan.

2) Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen atau tidak digunakan uji korelasi *rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Apabila koefisien korelasi dari variabel bebas ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.16 berikut dapat dilihat nilai signifikansi koefisien korelasi variabel bebas dengan nilai absolut residual (error).

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Correlations

			absolut_error
Spearman's rho	Lingkungan	Correlation Coefficient	-.033
		Sig. (2-tailed)	.794
		N	66
	Karakteristik	Correlation Coefficient	.105
		Sig. (2-tailed)	.399
		N	66

Berdasarkan hasil olahan seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.16 diatas memberikan suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas), hal ini

ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan nilai absolut error (0,794 dan 0,399) masih lebih besar dari 0,05.

3) Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan	.581	1.722
	Karakteristik	.581	1.722

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.17 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas, karena nilai VIF dari kedua variabel bebas masih lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas.

4.4.1.2 Regresi Linier Berganda

Pada bagian ini akan diestimasi koefisien regressi pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan menggunakan regressi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regressi berdasarkan data hasil konversi skor hasil tanggapan 93 responden .

Bentuk model persamaan regressi yang akan diestimasi adalah:

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon}$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Karakteristik individu

b_0 = konstanta

bi = koefisien regressi variabel Xi

ε = Pengaruh faktor lain

Model regressi digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (lingkungan kerja dan karakteristik individu). Berdasarkan hasil pengolahan data lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di peroleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.18
Koefisien Regressi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.183	.239		-.766	.446
	Lingkungan	.685	.096	.606	7.128	.000
	Karakteristik	.278	.071	.331	3.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 4.18 maka dapat dibentuk model prediksi variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap total kinerja karyawan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -0{,}183 + 0{,}685\ X_1 + 0{,}278\ X_2$$

Berdasarkan persamaan prediksi diatas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regressi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,685 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,685 satuan dengan asumsi karakteristik individu tidak berubah.
- Koefisien karakteristik individu sebesar 0,278 menunjukkan bahwa setiap peningkatan karakteristik individu sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,278 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

- Nilai konstanta sebesar -0,183 menunjukan nilai prediksi rata-rata kinerja karyawan apabila lingkungan kerja dan karakteristik individu sama dengan nol.

4.4.1.3 Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan masing-masing variabel independen (lingkungan kerja dan karakteristik individu) dengan kinerja karyawan. Melalui korelasi parsial akan dicari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan ketika variabel independen lainnya konstan.

a. Korelasi Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Ketika Karakteristik Individu Tidak Berubah

Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ketika karakteristik individu tidak berubah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19
Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan kerja Dengan Kinerja karyawan

Correlations

Control Variables			Kinerja	Lingkungan
Karakteristik	Kinerja	Correlation	1.000	.668
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	63
	Lingkungan	Correlation	.668	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	63	0

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ketika karakteristik individu tidak berubah adalah sebesar 0,668 dengan arah positif. Artinya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan termasuk kuat ketika karakteristik individu tidak mengalami perubahan. Ini

menggambarkan bahwa ketika lingkungan kerja semakin baik, sementara karakteristik individu tidak berubah maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung. Kemudian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung ketika karakteristik individu tidak berubah adalah $(0,668)^2 \times 100\% = 44,6\%$.

b. Korelasi Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan Ketika Lingkungan Kerja Tidak Berubah

Koefisien korelasi antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan ketika lingkungan kerja tidak berubah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20
Koefisien Korelasi Parsial Karakteristik individu Dengan Kinerja karyawan

Correlations

Control Variables			Kinerja	Karakteristik
Lingkungan	Kinerja	Correlation	1.000	.441
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	63
	Karakteristik	Correlation	.441	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	63	0

Hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan ketika lingkungan kerja tidak berubah adalah sebesar 0,441 dengan arah positif. Artinya hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan cukup kuat ketika lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. Ini menggambarkan bahwa ketika karakteristik individu semakin baik, sementara lingkungan kerja tidak berubah maka kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung akan meningkat. Kemudian besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung ketika lingkungan kerja tidak berubah adalah $(0,441)^2 \times 100\% = 19,4\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan besar pengaruh/kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa diantara kedua variabel bebas, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding karakteristik individu.

4.4.1.4 Koefisian Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858[a]	.736	.728	.36128

a. Predictors: (Constant), Karakteristik, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R (0,858) pada tabel 4.21 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan karakteristik individu) secara simultan dengan kinerja karyawan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan karakteristik individu) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

Sementara nilai R-Square sebesar 0,738 atau 73,8 persen, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan mampu menerangkan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 73,8 persen. Artinya secara bersama-sama variabel bebas (lingkungan kerja dan karakteristik individu) memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 73,8% terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 26,2%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi pegawai, komitmen dan lainnya.

4.4.1.5 Pengujian secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama-sama(simultan) bertujuan untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho_1 : Semua $\beta i = 0$ $i = 1,2$ — Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

Ha_1 : Ada $\beta i \neq 0$ $i = 1,2$ — Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

Statistik Uji:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{K-(1-R^2)}$$

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang tertera pada tabel 4.22 di bawah ini:

Tabel 4.22
Anova Untuk Pengujian Koefisien Regresi secara Bersama-sama

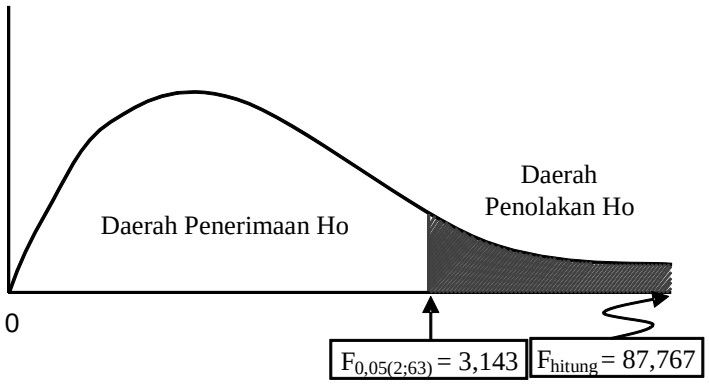
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.912	2	11.456	87.767	.000[a]
	Residual	8.223	63	.131		
	Total	31.135	65			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel anova di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} hasil pengolahan data sebesar 87,767 dan nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada α = 0.05 dan derajat bebas (2:63) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,143. Karena F_{hitung} (87,767) lebih besar dari F_{tabel} (3,143) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0.05) Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 87,767 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

4.4.1.6 Pengujian secara Parsial (Uji t)

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Tabel 4.23
Nilai t_{hitung} Masing-Masing Variabel Independen

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.183	.239		-.766	.446
	Lingkungan	.685	.096	.606	7.128	.000
	Karakteristik	.278	.071	.331	3.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,998 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 63 untuk pengujian dua pihak.

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

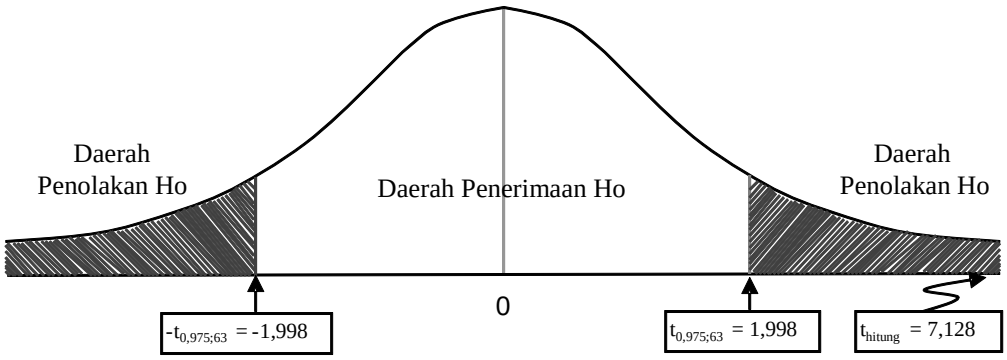
Dugaan sementara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$Ho_2.\beta_1 = 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

$Ha_2.\beta_1 \neq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap total kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas terlebih dahulu dicari nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja, dari keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.26 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,128. Karena nilai t_{hitung} (7,128) lebih besar dari t_{tabel} (1,998) maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop

2 Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.7
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 7,128 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

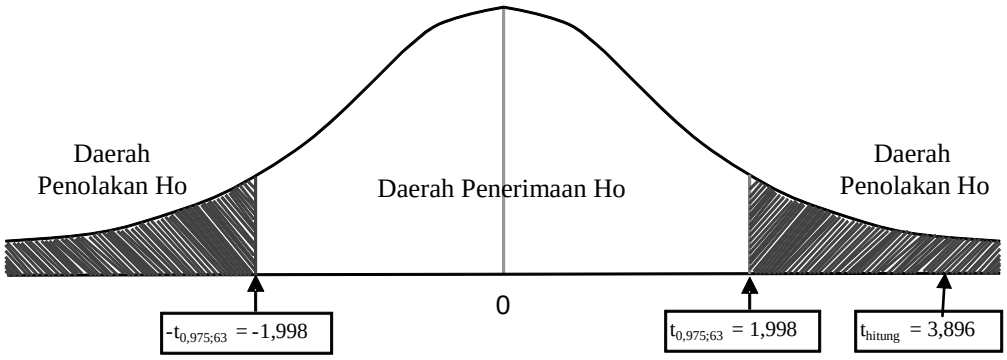
b) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Dugaan sementara karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$Ho_3.\beta_2 = 0$: Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

$Ha_3.\beta_2 \neq 0$: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

Dari keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.23 diperoleh nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu sebesar 3,896. Karena nilai t_{hitung} (3,896) lebih besar dari t_{tabel} (1,998) maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh karakteristik individu

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,896 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni Pratama Sari (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008).