BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah perkeretaapian di Indonesia merupakan bagian dari perjalanan hidup bangsa Indonesia. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang transportasi umum. Perusahaan kereta api saat ini tengah mengalami kemajuan pesat dikarenakan infrastruktur perusahaannya yang baik. Layanan PT Kereta Api Indonesia meliputi angkutan penumpang dan barang. Pada akhir Maret 2007, DPR mengesahkan revisi UU No. 13/1992, yang menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. Pada tanggal 14 Agustus 2008 PT Kereta Api Indonesia melakukan pemisahan Divisi Jabodetabek menjadi PT KAI Commuter Jabodetabek (KCJ) untuk mengelola kereta api penglaju di daerah Jakarta dan sekitarnya. selama tahun 2008 jumlah penumpang melebihi 197 juta. Pemberlakuan UU Perkeretaapian No. 23/2007 secara hukum mengakhiri monopoli PT Kereta Api Indonesia dalam mengoperasikan kereta api di Indonesia. Pada tanggal 28 September 2011, bertepatan dengan peringatan ulang tahunnya yang ke-66, KAI meluncurkan logo baru. Pada 29 Oktober 2014 PT KAI ini dipimpin oleh Edi Sukmoro yang sebelumnya menjabat sebagai Direktur pengelolaan aset nonproduksi Railways di PT KAI (Persero), menggantikan Direktur sebelumnya Ignasius Jonan.

Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan KA di desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 Km). Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamir-kan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan KA yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasa-an perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah tersebut terjadi pada tanggal 28 September 1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperbolehkan campur tangan lagi urusan perkeretaapian di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI). Kecuali DKA, ada operator KA lain yaitu Kereta Api Soematra Oetara Negara Repoeblik Indonesia dan Kereta Api Negara Repoeblik Indonesia, yang semuanya beroperasi di Sumatera. Nama DKA pun berubah menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA), semasa Orde Lama. Lalu, pada tanggal 15 September 1971 berubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA, Perjanka). Kemudian, pada tanggal 2 Januari 1991, PJKA berubah menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka), dan semenjak tanggal 1 Juni 1999, Perumka mulai menunjukkan keterbukaannya dan berubah menjadi PT. Kereta Api (Persero) (PT KA). Pada bulan Mei 2010, nama PT KA berubah menjadi PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI), hingga saat ini.

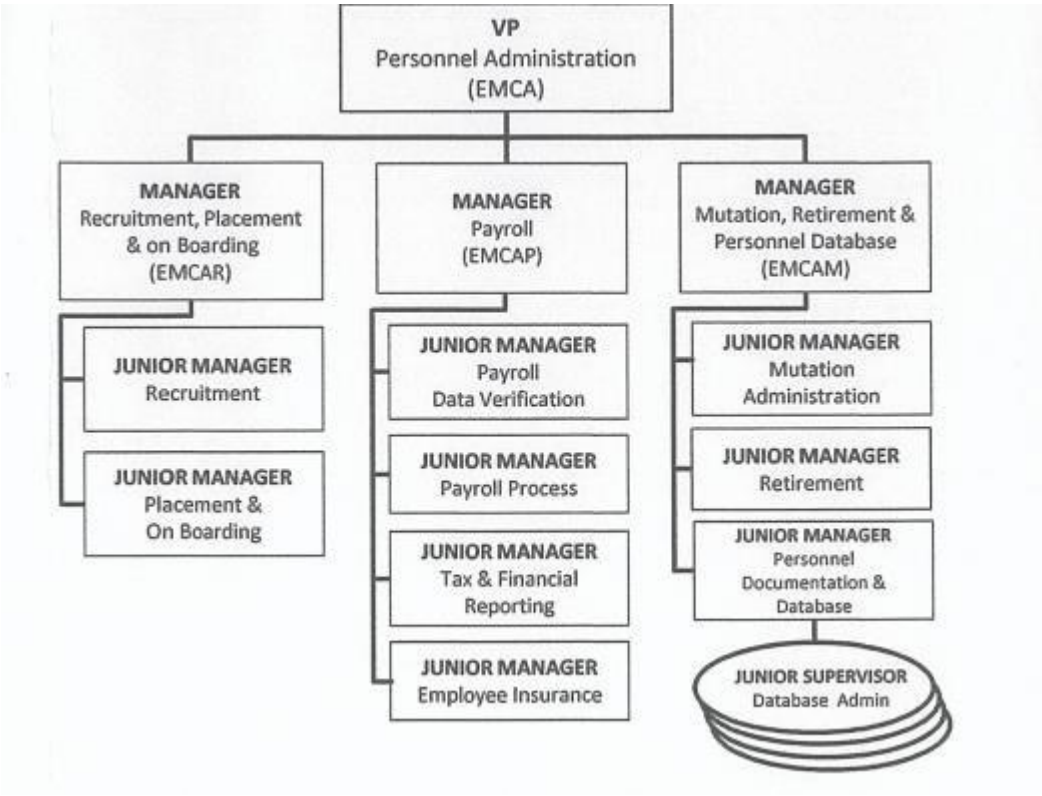
Tabel 4.1 Ringkasan Sejarah Perkeretaapian Indonesia

Periode	Status	Dasar Hukum
Th. 1864	Pertama kali dibangun Jalan Rel sepanjang 26 km antara Kemijen Tanggung oleh Pemerintah Hindia Belanda	
1864 s.d 1945	Staat Spoorwegen (SS) Verenigde Spoorwegenbedrifj (VS) Deli Spoorwegen Maatschappij (DSM)	IBW
1945 s.d 1950	DKA	IBW
1950 s.d 1963	DKA – RI	IBW
1963 s.d 1971	PNKA	PP. No. 22 Th. 1963
1971 s.d.1991	PJKA	PP. No. 61 Th. 1971
1991 s.d 1998	PERUMKA	PP. No. 57 Th. 1990
1998 s.d. 2010	PT. KERETA API (Persero)	PP. No. 19 Th. 1998 Keppres No. 39 Th. 1999 Akte Notaris Imas Fatimah
Mei 2010 s.d sekarang	PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)	Instruksi Direksi No. 16/OT.203/KA 2010

sumber: www.kereta-api.co.id

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada dalam satu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Struktur organisasi menjelaskan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain. Berikut adalah struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

4.1.3 Deskripsi Jabatan

1. VP Personnel Administration

Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasikan program pengadaan pekerja, pengelolaan administrasi SDM antara lain; mutasi, penggajian kepegawaian pension, system informasi pekerja, dan pembuatan laporan SDM.

2. Manager "Recruitment, Placement & on Boarding (EMCAR)

Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pengadaan pekerja baik maupun pekerja tetap maupun pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), penempatan kerja baru, dan surat perintah pelaksanaan tugas (SPPT).

a. Junior Manager "Recruitment"

Membantu membuat pelaksanaan dan menyelenggarakan pengadaan pekerja atau organic maupun pekerja kontrak tenaga ahli.

b. Junior Manager "Placement & On Boarding"

Bertugas membantu membuat kontrak – kontrak perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan surat perintah pelaksanaan tugas (SPPT).

3. Manager "Payroll (EMCAP)"

Bertanggung jawab atas pengelolaan system penggajian SDM Kereta Api termasuk penjagaan dan verifikasi data payroll melakukan proses penggajian dan pembayaran kompensasi.

a. Junior Manager "Payroll data verification"

Bertugas melakukan penjagaan sistem database gaji, pengolahan transaksi perubahan penerimaan gaji dan kompensasi.

b. Junior Manager "Payroll Procces"

Bertugas melakukan proses penggajian, pembayaran kompensasi pensiun dini.

c. Junior Manager "Tax & Financial Reporting"

Bertugas melakukan pembayaran pajak dan pelaporan laporan keuangan.

d. Junior Manager "Employee Insurance"

Bertugas melakukan pembayaran dan pelaporan iuran BPJS kesehatan, dan dana pensiun.

4. Manager "Mutation, Retirement & Personnel Database (EMCAM)"

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan proses administrasi mutasi jabatan (rotasi, promosi, demosi). Proses administrasi database pekerja secara manual dan pembuatan kartu identitas bagi pekerja dan keluarganya.

a. Junior Manager "Mutation Administration"

Bertugas membantu melaksanakan administrasi proses mutasi pekerja antara lain mutasi jabatan (rotasi, promosi dan demosi).

b. Junior Manager "Retirement"

Bertugas untuk melaksanakan masa pensiun pekerja.

c. Junior Manager " Personell Documentation & Data Base"

Bertugas melaksanakan proses administrasi database pekerja secara manual antara lain pembuatan dan penyimpanan arsip fisik karyawan kantor pusat.

d. Junior Supervisor "Database Admin"

Bertugas melaksanakan penyimpanan dan pengolahan dokumen atau database karyawan di PT. Kereta Api Persero.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada 73 responden yaitu karyawan yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung seperti yang telah dijelaskan pada bab III sebelumnya yang akan mengkaji pencapaian kinerja karyawan melalui beban kerja dan kompetensi. Data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 24 butir pernyataan dengan perincian 8 butir pernyataan mengenai beban kerja, 8 butir pernyataan mengenai kompetensi dan 8 butir pernyataan kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

Kemudian karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pria	52	71%
2	Wanita	21	29%
Total		**73**	**100%**

Sumber : Data yang Telah Diolah 2017

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa mayoritas responden para karyawan adalah pria sebanyak 52 Orang (71%). Sedangkan sisanya adalah pria sebanyak 21 Orang (29%). Dari tabel tersebut menunjukan bahwa mayoritas yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pria.

Seperti hasil penelitian Said Rahman (2014:2) yang menunjukkan bahwa Pada dasarnya, pada sebuah perusahaan, dalam bekerja, pria memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses dalam bekerja. Karena cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan multitasking, mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus. Sehingga para pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan cenderung bermayoritas pria.

Selanjutnya akan dipaparkan usia responden, untuk mengetahui gambaran karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung dari segi usia yang akan dihubungkan dengan variabel penelitian. Berikut adalah gambaran usia responden :

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	< 18 Thn	0	0
2	19 - 24 Thn	7	10%
3	25 - 30 Thn	16	22%
4	31 - 35 Thn	26	36%
5	36 - 40 Thn	15	21%
6	> 40 Thn	9	11%
Total		**73**	**100%**

Sumber : Data yang Telah Diolah 2017

Tabel diatas menggambarkan usia responden. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 16 orang (22%) berusia diantara 25-30 tahun, 26 orang (36%) berusia diantara 31 - 35 tahun dan 15 orang (21%) berusia 36-40 tahun. Dari hasil penelitian usia responden dapat disimpulkan bahwa para karyawan berada pada usia yang sudah matang.

Latar belakang usia responden merupakan aspek yang dapat mempengaruhi penilaian responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner, karena tingkat usia akan berpengaruh kepada pemahaman (kognitif) seseorang. Menurut Lamb et.al (2002:66), umur merupakan faktor demografi yang berhubungan dengan perilaku seseorang.

4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA	3	4%
2	D3	15	21%
3	S1	33	45%
4	S2	14	19%
5	S3	5	7%
6	Lainnya	6	8%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data yang Telah Diolah 2017

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel, dapat dilihat kebanyakan responden adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 45% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan S2 dan D3 sebanyak 29 orang atau masing masing sebesar 19% dan 21% dari total responden.

Hal ini sesuai dengan pendapat Schiffman dan Kanuk (2004:59) bahwa pendidikan, pekerjaan dan pendapatan mempunyai hubungan sebab akibat terhadap perilaku seseorang.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

Tabel 4.4
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00 – 36,00	Tidak Dilakukan/ Tidak Setuju/Tidak Baik
2	36,01 – 52,00	Kurang Dilakukan / Kurang Setuju/Kurang Baik
3	52,01 – 68,00	Cukup Dilakukan / Cukup Setuju/Cukup Baik
4	68,01 – 84,00	Dilakukan / Setuju/Baik
5	84,01 – 100,00	Sangat Dilakukan / Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2010:46)

Dengan membandingkan nilai skor jawaban responden dengan nilai skor ideal tersebut di atas, dapat diketahui bagaimana gambaran mengenai Beban Kerja, Kompetensi, dan kinerja karyawan apakah tergolong sangat baik, baik, cukup, kurang baik dan tidak baik sesuai dengan klasifikasi pada kriteria di atas.

Nilai skor jawaban responden didapatkan dari cara membandingkan skor ideal untuk mendapatkan persentase skor tanggapan responden sebagaimana telah dijelaskan pada bab 3.

Penulis kembali sajikan secara singkat cara penghitungan nilai skor jawaban untuk analisis dskriptif :

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

Sumber : Umi Narimawati (2010:46)

Keterangan :
Skor Aktual : Jumlah dari setiap Jawaban Responden x Nilai Bobot
Skor Ideal : Jumlah Sample x Bobot Tertinggi

Berikut dilampirkan tabel penjelasan dari masing-masing indikator dari ketiga variabel tersebut :

4.2.3.1 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Beban Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner Beban Kerja yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 (delapan) butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Beban Kerja pada karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan.

1. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Subjektif

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator subjektif :

Tabel 4.5
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Subjektif – Batasan Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Subjektif	Anda tidak merasa pekerjaan anda melebihi batas yang anda dapat lakukan	F	0	0	15	40	18	295	365
			%	0%	0%	21%	55%	25%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Subjektif tentang Batasan Pekerjaan adalah sebesar 295 dengan persentase sebesar 80.82% serta tergolong dalam kriteria baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden tidak merasa pekerjaannya melebihi batas yang anda dapat lakukan. Mereka berpendapat bahwa pekerjaan mereka telah sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah mereka terima sebelumnya ketika mereka menjabat pada posisi masing-masing.

Tabel 4.6
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Subjektif – Ketepatan Waktu

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Subjektif	Anda merasa pekerjaan anda lakukan tidak terlalu berat untuk diselesaikan	F	0	0	10	43	20	302	365
			%	0%	0%	14%	59%	27%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Subjektif tentang Ketepatan Waktu adalah sebesar 302 dengan persentase sebesar 82,74% serta tergolong dalam kriteria baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak terlalu berat untuk diselesaikan. Karena beban pekerjaan mereka sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki saat ini.

2. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kinerja

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator kinerja :

Tabel 4.7
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja – Ketersediaan Waktu Dalam Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Kinerja	Waktu yang anda miliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak mencukupi.	**F**	0	25	13	30	5	234	365
			%	0%	34%	18%	41%	7%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Kinerja tentang Ketersediaan Waktu Dalam Pekerjaan adalah sebesar 321 dengan persentase sebesar 64,11% serta tergolong dalam kriteria cukup baik, berdasarkan hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa para responden

merasa meskipun pekerjaannya tidak terlalu berat namun tenggang waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak mencukupi.

Tabel 4.8
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja – Keahlian Dalam Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Kinerja	Keeahlian yang anda miliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak mencukupi	F	0	15	22	36	0	240	365
			%	0%	21%	30%	49%	0%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Kinerja – Keahlian Dalam Pekerjaan adalah sebesar 336 dengan persentase sebesar 65,75% serta tergolong dalam kriteria cukup baik, berdasarkan hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa para responden merasa bahwa meskipun pekerjaan tidak terlalu berat namun karena alasan keahlian, terkadang waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak mencukupi.

3. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fisiologis

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator fisiologis :

Tabel 4.9
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Fisiologis – Keluhan Penumpang

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Fisiologis	Calon penumpang tidak sering memiliki keluhan atau complain terhadap anda	F	0	0	20	41	12	284	365
			%	0%	0%	27%	56%	16%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Fisiologis tentang Keluhan Penumpang adalah sebesar 391 dengan persentase sebesar 78,20% serta tergolong dalam kriteria baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden calon penumpang tidak sering memiliki keluhan atau complain terhadap mereka karena pelayanan yang mereka berikan telah berjalan baik sehingga beban kerja karyawan tidak bertambah dengan adanya keluhan penumpang.

Tabel 4.10
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Fisiologis – Perilaku Penumpang

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Fisiologis	Calon penumpang berlaku ramah terhadap anda	F	0	0	27	34	12	277	365
			%	0%	0%	37%	47%	16%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Fisiologis tentang Perilaku Penumpang adalah sebesar 277 dengan persentase sebesar 75,89% serta tergolong dalam kriteria baik,

berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden merasakan *feedback* dari calon penumpang dari hasil kerja mereka yaitu salah satunya seperti alon penumpang berlaku ramah terhadap mereka.

4. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator lingkungan :

Tabel 4.11
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Lingkungan – Memberi Keleluasaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Lingkungan	Perusahaan memberikan anda keleluasaan untuk memberi solusi atas keluhan pengguna kereta.	**F**	0	0	14	43	16	294	365
			%	0%	0%	19%	59%	22%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Lingkungan tentang Memberi Keleluasaan adalah sebesar 294 dengan persentase sebesar 80,55% serta tergolong dalam kriteria baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden merasa perusahaan telah memberikan mereka keleluasaan untuk memberi solusi atas keluhan pengguna kereta.

Tabel 4.12
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Lingkungan – Memberi Solusi

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Lingkungan	Perusahaan memberikan anda solusi atas keluhan pada pekerjaan anda.	F	0	17	19	28	9	248	365
			%	0%	23%	26%	38%	12%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Lingkungan tentang Memberi Solusi adalah sebesar 248 dengan persentase sebesar 67,95% serta tergolong dalam kriteria cukup baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden telah diberikan keleluasaan atas memberi solusi untuk penumpang, namun pihak perusahaan tidak selalu memberikan mereka solusi atas keluhan pada pekerjaan mereka.

Tabel 4.13
Persentase Skor Jawaban Beban Kerja

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Beban Kerja	Subjektif	1	295	365	80.82%	Baik
		2	302	365	82.74%	Baik
	Kinerja	3	234	365	64.11%	Cukup Baik
		4	240	365	65.75%	Cukup Baik
	Fisiologis	5	284	365	77.81%	Baik
		6	277	365	75.89%	Baik
	Lingkungan	7	294	365	80.55%	Baik
		8	248	365	67.95%	Cukup Baik
Total			**2174**	**2920**	**74.45%**	**Baik**

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Persen skor rata-rata untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai sebesar 74,45%. Skor tersebut berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja para karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung sudah baik.

Namun pada indikator membangun kinerja, dan lingkungan kedua pernyataan memiliki nilai rata-rata terendah, perusahaan untuk kedepannya harus lebih berfokus terhadap para karyawan pada perbaikan membangun kembali pengetahuan agar seluruh karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja serta tidak ada lagi kurang efisiennya kerja, dan perusahaan tempat mereka bekerja dapat berkembang lebih baik lagi.

4.2.3.2 Analisis Deskriptif Kompetensi

Kompetensi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner Kompetensi yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 (delapan) butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Kompetensi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan.

Selanjutnya nilai skor jawaban responden dibandingkan dengan skor ideal untuk mendapatkan persentase skor tanggapan responden sebagaimana telah dijelaskan pada bab 3. Berikut dilampirkan tabel penjelasan dari masing-masing indikator dari ketiga variabel tersebut :

1. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator pengetahuan :

Tabel 4.14
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengetahuan – Kesalahan Dalam Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Pengetahuan	Anda tidak pernah melakukan kesalahan atau kurang teliti dalam melakukan pekerjaan	F	0	0	14	35	24	302	365
			%	0%	0%	19%	48%	33%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Pengetahuan tentang Kesalahan Dalam Pekerjaan adalah sebesar 302 dengan persentase sebesar 82.74% serta tergolong dalam kriteria baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden merasa tidak pernah melakukan kesalahan atau kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.15
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengetahuan – Membandingkan Cara Kerja

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Pengetahuan	Anda membandingkan cara kerja baru dengan cara kerja lama Anda	F	0	2	22	28	21	287	365
			%	0%	3%	30%	38%	29%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator indikator Pengetahuan tentang Membandingkan Cara Kerja adalah sebesar 287 dengan persentase sebesar 78.63% serta tergolong dalam kriteria baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden telah membandingkan cara kerja baru dengan cara kerja lama agar lebih efektif.

2. Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator keterampilan :

Tabel 4.16
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keterampilan – Kesalahan Pada Kinerja

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Keterampilan	Anda pernah melakukan kesalahan yang berakibat pada kinerja perusahaan	F	0	5	4	29	35	313	365
			%	0%	7%	5%	40%	48%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Keterampilan tentang Kesalahan Pada Kinerja adalah sebesar 313 dengan persentase sebesar 85.75% serta tergolong dalam kriteria baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden tidak pernah melakukan kesalahan yang berakibat pada kinerja perusahaan.

Tabel 4.17
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keterampilan – Kesesuaian Keahlian

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Keterampilan	Anda Merasa keahlian yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan anda saat ini	F	0	2	22	28	21	287	365
			%	0%	3%	30%	38%	29%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator indikator Keterampilan tentang Kesesuaian Keahlian adalah sebesar 287 dengan persentase sebesar 78.63% serta tergolong dalam kriteria baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden mayoritas merasa keahlian yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini,meskipun terkadang ada yang mereka kurang paham atas tugas pekerjaannya.

3. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sikap

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator sikap :

Tabel 4.18
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sikap – Kesulitan Dalam Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Sikap	Anda merasakan kesulitan dalam menjalankan pekerjaan anda	F	0	14	32	20	7	239	365
			%	0%	19%	44%	27%	10%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Sikap tentang Kesulitan Dalam Pekerjaan adalah sebesar 239 dengan persentase sebesar 65.48% serta tergolong dalam kriteria cukup baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden mayoritasnya

terkadang merasakan kesulitan dalam menjalankan pekerjaan, bila tugas tersebut diluar keahlian mereka.

Tabel 4.19
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sikap – Profesional Dalam Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Sikap	Anda dinilai bersikap profesional dalam bekerja oleh atasan anda	F	0	18	31	14	10	235	365
			%	0%	25%	42%	19%	14%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Sikap tentang Profesional Dalam Pekerjaan adalah sebesar 235 dengan persentase sebesar 64,38% serta tergolong dalam kriteria cukup baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden merasa belum dinilai bersikap profesional dalam bekerja oleh atasan.

4. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bakat

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator bakat :

Tabel 4.20
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Bakat – Target Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Bakat	Selama ini target pekerjaan anda terlampaui	F	0	14	38	15	6	232	365
			%	0%	19%	52%	21%	8%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator mengembangkan (*to develop*) tentang *rotation* adalah sebesar 232 dengan persentase sebesar 63,56% serta tergolong dalam kriteria cukup baik pula, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa selama ini target pekerjaan responden mayoritas belum terlampaui.

Tabel 4.21
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Indikator Bakat – Kinerja yang Maksimal

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Bakat	Anda merasa bahwa anda telah bekerja secara maksimal sesuai dengan bakat yang anda miliki	**F**	0	18	33	12	10	233	365
			%	0%	25%	45%	16%	14%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil skor aktual dari tanggapan indikator Indikator Bakat tentang Kinerja yang Maksimal adalah sebesar 233 dengan persentase sebesar 63.84% serta tergolong dalam kriteria cukup baik, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa para responden merasa merasa bahwa mereka belum bekerja secara maksimal sesuai dengan bakat yang mereka miliki.

Tabel 4.22
Persentase Skor Jawaban Kompetensi

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Kompetensi	Pengetahuan	1	302	365	82.74%	Baik
		2	287	365	78.63%	Baik
	Keterampilan	3	313	365	85.75%	Baik
		4	287	365	78.63%	Baik
	Sikap	5	239	365	65.48%	Cukup Baik
		6	235	365	64.38%	Cukup Baik
	Bakat	7	232	365	63.56%	Cukup Baik
		8	233	365	63.84%	Cukup Baik
Total			**2128**	**2920**	**72.88%**	**Baik**

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Persen skor rata-rata untuk variabel Kompetensi memiliki nilai sebesar 72,88%. Skor tersebut berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung telah baik. Namun pada dua poin dari kedua indikator diatas, yaitu poin nomor tiga dan empat dari indikator sikap dan bakat yang memiliki nilai rata-rata terendah, pihak perusahaan dan karyawan harus lebih berfokus pada perbaikan dalam indikator tersebut agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memiliki sikap baik dan berbakat dalam aspek kompetensinya agar kinerja karyawan dapat berjalan lebih baik lagi.

4.2.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner kinerja karyawan yang diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 6 (enam) butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang

kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2, maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Selanjutnya nilai skor jawaban responden dibandingkan dengan skor ideal untuk mendapatkan persentase skor tanggapan responden sebagaimana telah dijelaskan pada bab 3.

1. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator kualitas kerja :

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja – Kepuasan Kerja

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Kualitas Kerja	Apakah anda merasa puas dengan hasil pekerjaan anda	F	0	3	20	32	18	284	365
			%	0%	4%	27%	44%	25%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Selanjutnya penulis akan menjabarkan atau menjelaskan indikator tawaran khusus. Pada indikator Kualitas Kerja tentang Kepuasan Kerja, pernyataan ini memiliki hasil skor aktual sebesar 284 dengan persentase sebesar 77,81% serta tergolong dalam kriteria baik. Dilihat dari nilai skor persen yang cukup baik, hal ini menjelaskan bahwa para responden meskipun merasa belum maksimal dalam bekerja namun mereka merasa puas dengan hasil pekerjaan .

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja – Ketepatan Bekerja

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Kualitas Kerja	Apakah anda merasa telah tepat dalam melaksanakan pekerjaan anda	F	0	2	12	38	21	297	365
			%	0%	3%	16%	52%	29%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Selanjutnya penulis akan menjabarkan atau menjelaskan indikator Kualitas Kerja tentang Ketepatan Bekerja. Pada indikator ini, pernyataan ini memiliki hasil skor aktual sebesar 297 dengan persentase sebesar 81.37% serta tergolong dalam kriteria baik. Dilihat dari nilai skor persen yang baik, hal ini menjelaskan bahwa terdapat kejanggalan bahwa meskipun kinerja mereka dan keahlian mereka kurang seperti yang telah dijelaskan diatas sebelumnya, namun para responden merasa telah tepat dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator kuantitas kerja :

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja – Banyaknya Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Kuantitas Kerja	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu hari sesuai dengan kontrak	F	0	14	31	24	4	237	365
			%	0%	19%	42%	33%	5%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Indikator ini memiliki hasil skor aktual sebesar 237 dengan persentase sebesar 237 serta tergolong dalam kriteria cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwa para responden dalam proses kerja, terdapat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu hari merasa tidak sesuai dengan kontrak.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja – Kapasitas Pekerjaan

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Kuantitas Kerja	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu hari sesuai dengan kapasitas anda	F	0	14	29	24	6	241	365
			%	0%	19%	40%	33%	8%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Indikator ini memiliki hasil skor aktual sebesar 241 dengan persentase sebesar 66.03% serta tergolong dalam kriteria cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwa para responden merasa banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu hari sesuai dengan kapasitas.

3. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Waktu Kerja

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator waktu kerja :

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Waktu Kerja

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Waktu Kerja	Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	F	0	14	22	25	12	254	365
			%	0%	19%	30%	34%	16%		

		sesuai dengan jam kerja								

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Kemusian pada indikator waktu kerja, pernyataan ini memiliki hasil skor aktual sebesar 254 dengan persentase sebesar 69,59% serta tergolong dalam kriteria baik. Dilihat dari nilai skor persen yang baik, hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat banyaknya pekerjaan dan target yang harus dicapai dalam waktu tertentu, bila dibandingkan dengan waktu jam kerja, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan jam kerja.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Waktu Kerja

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Waktu Kerja	Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai bidang anda terasa cukup	**F**	0	7	20	32	14	272	365
			%	0%	10%	27%	44%	19%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Kemudian pada pernyataan di indikator waktu kerja berikutnya, pernyataan ini memiliki hasil skor aktual sebesar 272 dengan persentase sebesar 74,52% serta tergolong dalam kriteria baik. Dilihat dari nilai skor persen yang baik, hal ini mengindikasikan bahwa waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan bila sesuai bidang mereka, terasa cukup.

4. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerja Sama

Pada poin ini, indikator diukur menggunakan 2 butir penyataan. Berikut tanggapan setiap butir pernyataan pada indikator kerja sama :

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerja Sama

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Kerja Sama	Teman anda selalu menghargai pendapat dari anda dan rekan kerja lainya	F	0	14	20	35	4	248	365
			%	0%	19%	27%	48%	5%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Selanjutnya penulis akan menjabarkan atau menjelaskan indikator Kerja Sama. Pada indikator kerja sama, pernyataan ini memiliki hasil skor aktual sebesar 248 dengan persentase sebesar 67,95% serta tergolong dalam kriteria cukup baik. Dilihat dari nilai skor persen yang baik, hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa teman satu divisi mereka tidak selalu menghargai pendapat dari mereka dan rekan kerja lainya.

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerja Sama

No	Indikator	Butir Kuesioner		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal
				1	2	3	4	5		
1	Kerja Sama	Teman anda selalu membantu bila diminta oleh anda	F	0	15	21	31	6	247	365
			%	0%	21%	29%	42%	8%		

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Selanjutnya, pernyataan ini memiliki hasil skor aktual sebesar 247 dengan persentase sebesar 67,67% serta tergolong dalam kriteria cukup baik pula. Dilihat dari nilai skor persen yang cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa para responden merasa teman mereka pun tidak bisa selalu membantu bila diminta bantuan.

Tabel 4.31
Persentase Skor Jawaban Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	1	284	365	77.81%	Baik
		2	297	365	81.37%	Baik
	Kuantitas Kerja	3	237	365	64.93%	Cukup Baik
		4	241	365	66.03%	Cukup Baik
	Waktu Kerja	5	254	365	69.59%	Baik
		6	272	365	74.52%	Baik
	Kerja Sama	7	248	365	67.95%	Cukup Baik
		8	247	365	67.67%	Cukup Baik
Total			**2080**	**2920**	**71.23%**	**Baik**

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Persen skor rata-rata untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 71,23%. Skor tersebut berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam kategori baik. Namun pada indikator kuantitas kerja dan kerja sama memiliki nilai rata-rata yang rendah, pihak perusahaan harus lebih berfokus pada perbaikan terhadap indikator-indikator tersebut yaitu dengan menambah fasilitas yang dapat meningkatkan kuantitas kerja dan juga melatih kerja sama yang baik melalui media permainan atau acara outdoor yang dapat meningkatkan kerja sama karyawan agar para karyawan lebih baik lagi dalam bekerja.

4.2.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini menjelaskan secara mendalam terhadap data-data yang disajikan, untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja karyawan melalui beban kerja dan kompetensi. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif dilakukan dengan cara perhitungan yang menggunakan alat bantu statistik yaitu analis regresi berganda.

4.2.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan dependen dalam hal ini, yaitu variabel beban kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Data yang digunakan dalam analisis regresi berdasarkan data dari 100 responden yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media komputer yaitu SPSS v.19 *for windows.*

Tabel 4.32
Hasil Estimasi Model Analisis X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.987	2.163		8.316	.000					
	X1	**.058**	.175	.063	.332	.741	.139	-.040	-.039	.382	2.619
	X2	**.205**	.151	.256	1.356	.179	.207	.160	.158	.382	2.619

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Dari tabel diatas dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut :

Y= 17.987 + 0.058 X1 + 0.205 X2

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Kompetensi

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 17.987 menunjukkan nilai rata-rata kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung selama periode satu tahun, jika Beban Kerja, dan Kompetensi sama dengan nol.
2. Beban Kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,058 artinya setiap peningkatan beban kerja sebanyak 1 satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja pada karyawan sebesar 0,580 dengan asumsi beban kerja tidak berubah.
3. Kompetensi memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,205, artinya setiap satu perbaikan pada kompetensi diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,205, dengan asumsi kompetensi tidak berubah.

4.2.4.2 Analisis Korelasi Pearson

Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara Beban Kerja (X^1) dan Kompetensi (X^2) dengan kinerja karyawan (Y). Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

Korelasi ini digunakan karena teknik statistik ini paling sesuai dengan jenis skala penelitian yang digunakan yaitu interval.

1. **Korelasi Secara Parsial Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara X_1 Beban Kerja dengan Y kinerja karyawan agar dianggap konstan, ada cara yang digunakan untuk mendapatkan hasil korelasi *pearson* tersebut. Dengan perhitungan menggunakan SPSS v19 *for windows*, yaitu :

Tabel 4.33
Koefisien Korelasi Parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations

		Beban Kerja	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	**.139**	.207
	Beban Kerja	1.000	.
	Kompetensi	.	1.000
N	Kinerja Karyawan	73	73
	Beban Kerja	73	73
	Kompetensi	73	73

Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Terdapat hubungan linear antara beban kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,139 dengan arah positif. Artinya Beban Kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan ketika tidak mengalami perubahan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika Beban Kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. kemudian besar pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan ketika kinerja karyawan tetap berada dalam kategori sangat lemah karena berada pada interval 0,00 – 0,199 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi korelasi.

2. Korelasi Secara Parsial Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara X_2 Kompetensi dengan Y kinerja karyawan yang dianggap konstan, ada cara yang digunakan untuk mendapatkan hasil korelasi *pearson* tersebut. Dengan perhitungan menggunakan SPSS v19 *for windows,* yaitu :

Tabel 4.34
Koefisien Korelasi Parsial Tingkat Kompetensi dengan Kinerja karyawan

Correlations

		Beban Kerja	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	**.139**	.207
	Beban Kerja	1.000	.
	Kompetensi	.	1.000
N	Kinerja Karyawan	73	73
	Beban Kerja	73	73
	Kompetensi	73	73

Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Terdapat hubungan linear antara kompetensi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,207 dengan arah positif. Artinya Kompetensi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika Kompetensi meningkat atau diperbaiki, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori yang lemah karena memiliki nilai 0.207 berada pada interval 0,20 – 0,399.

3. Korelasi Secara Simultan Antara Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.211[a]	.044	.017	4.11437	1.726

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari kolom keluaran SPSS di atas, dapat diperoleh informasi bahwa koefisien korelasi simultan adalah 0,211. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan

antara semua variabel bebas dengan variabel terikat berada dalam kategori lemah karena berada pada interval 0,20 – 0,399.

4.2.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel "X^1" Beban Kerja dengan "Y" kinerja karyawan serta variabel "X^2" Kompetensi dengan "Y" kinerja karyawan.

Berikut hasil pengaruh secara parsial antara Beban Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan rumus (*beta x zero order*) :

Tabel 4.35
Tabel Statistik SPSS Koefisien Determinasi Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.987	2.163		8.316	.000					
	X1	**.058**	.175	.063	.332	.741	**.139**	-.040	-.039	.382	2.619
	X2	**.205**	.151	.256	1.356	.179	**.207**	.160	.158	.382	2.619

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

1. Variabel Beban Kerja terhadap kinerja karyawan = 0,058 x 0,139 = 8,06%
2. Variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan = 0,205 x 0,207 = 42,43%

Dari hasil perhitungan secara parsial di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel X^2 terhadap Y yaitu sebesar 42,43% kemudian diikuti dengan pengaruh X^1 terhadap Y yaitu sebesar 8,06%.

4.2.4.4 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Rancangan pengujian hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah mengenai ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, dimana nol (H_O) merupakan hipotesis tentang adanya pengaruh,yang pada umumnya dirumuskan untuk ditolak sedangkan hipotesis tandingan (H_1) merupakan hipotesis penelitian.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh suatu variabel, yaitu pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Sebelumnya harus dicari terlebih dahulu nilai t_{tabel} karena akan dibandingkan dengan nilai t_{hitung}. T_{tabel} diperoleh dari: Tingkat kepercayaan dengan taraf nyata $\alpha = 0,1$, dimana tabel distribusi t dengan uji dua pihak .$\alpha/2$= 0,1/2 = 0,05 dan db = n-k-1 = 73-2-1 = 70. Maka t adalah 1.994.

1. **Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk Menguji Pengaruh Beban Kerja terhadap Tigkat Kompetensi dilakukan pengujian statistik secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumusan hipotesis statistik

H_0 ; $\beta_1 \neq 0$: Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 ; $\beta_1 = 0$: Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Mencari nilai $t_{hitung.}$

Tabel 4.36
Statistik SPSS Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

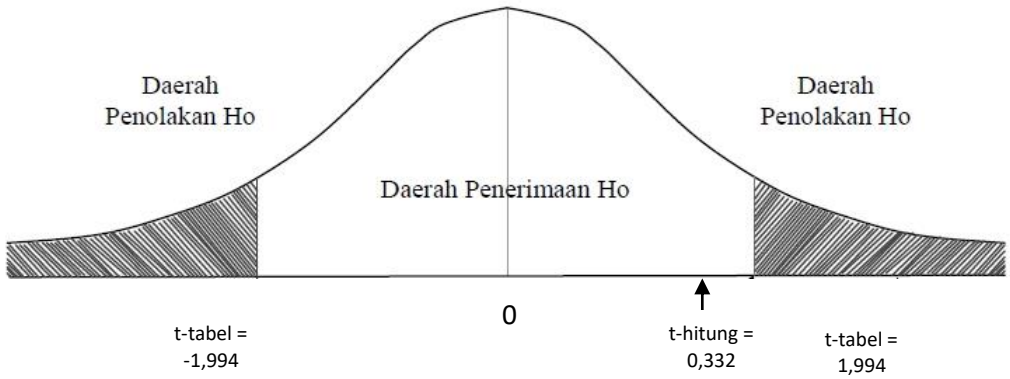
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.987	2.163		8.316	.000					
	X1	**.058**	.175	.063	**.332**	.741	**.139**	-.040	-.039	.382	2.619
	X2	**.205**	.151	.256	**1.356**	.179	**.207**	.160	.158	.382	2.619

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Berdasarkan keluaran *software* SPSS seperti terlihat pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel X^1 sebesar 0,332 dengan nilai signifikansi sebesar 0,741. Karena nilai t_{hitung} t_{tabel} 0,332 < 1,994 maka diputuskan untuk menerima H_0 sehingga H_1 ditolak. Jadi berdasarkan penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan Ho sebagai berikut :



Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Gambar 4.1
Kurva Uji Hipotesis Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 0,332 berada pada daerah penerimaan H_0 yang berarti Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik Beban Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, maka kinerja karyawan dari karyawan akan semakin tinggi. Menurut Irawan, Motik, dan Sakti (1997:63), dalam perencanaan sumberdaya manusia, selain kegiatan analisis jabatan juga diperlukan analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja mengenai kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penitian menurut Sitepu Toar (2013:1123) yakni adanya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan dilakukan pengujian statistik secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis statistik

Ho ; $\beta_2 \neq 0$ Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 ; $\beta_2 = 0$ Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Mencari nilai t_{hitung}

Tabel 4.37
Statistik SPSS Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

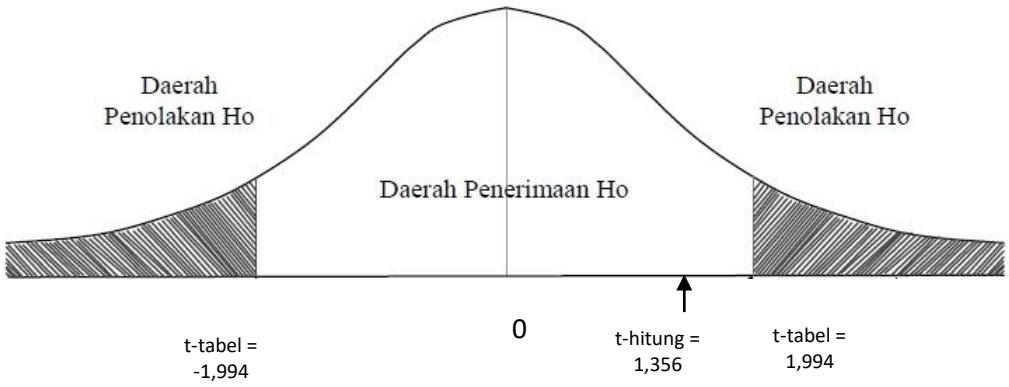
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.987	2.163		8.316	.000					
	X1	**.058**	.175	.063	**.332**	.741	**.139**	-.040	-.039	.382	2.619
	X2	**.205**	.151	.256	**1.356**	.179	**.207**	.160	.158	.382	2.619

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Berdasarkan keluaran *software* SPSS seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kompetensi sebesar 1,356 dengan nilai signifikansi sebesar 0,179. Karena nilai t_{hitung} 1,356 < t_{tabel} 1,994 maka diputuskan untuk menerima H_0 sehingga H_1 ditolak. Jadi berdasarkan penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa tingkat Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan Ho sebagai berikut :



Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Gambar 4.2
Kurva Uji Hipotesis Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengambilan Keputusan Hipotesis

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 1,356 berada pada daerah penerimaan H_0 yang berarti Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hal ini menjelaskan semakin tinggi Kompetensi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung akan semakin tinggi kinerja karyawan dari karyawannya. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian menurut Sugiarto, Agus, dan Lucia Nurbani Kartika (2014:15) bahwa adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara positif di Pegawai Administrasi Perkantoran.

4.2.4.5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah Beban Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Artinya, tidak terdapat pengaruh dari Beban Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, Artinya, terdapat pengaruh dari Beban Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Taraf signifikansi (α) : 0,1

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai F-hitung > F-tabel, terima H_1 jika nilai F-hitung < F-tabel

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut :

Tabel 4.38
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.044	2	27.522	1.626	.204[a]
	Residual	1184.962	70	16.928		
	Total	1240.005	72			

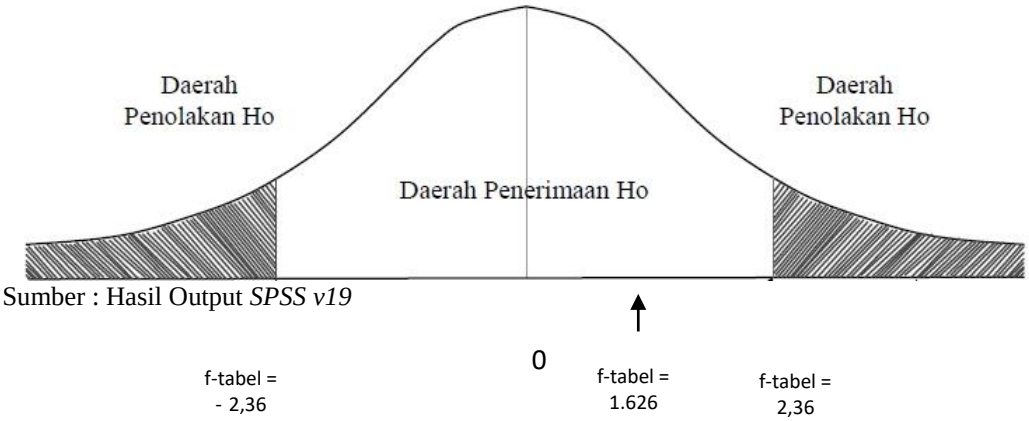
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 1.626. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel}. Dengan α=0,1, db1=2 dan db2=70, diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,74. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai signifikansi adalah 0,204, artinya 0,204 > 0.1 maka hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan dan terdapat hasil nilai F_{hitung} (1.626) < F_{tabel} (2,36), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Beban Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan Ho sebagai berikut :



Sumber : Hasil Output *SPSS v19*

Gambar 4.3
Kurva Uji Hipotesis Simultan Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa f $_{hitung}$ sebesar 1.626 berada pada daerah penerimaan H_0 yang berarti beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian sebelumnya yaitu menurut Ahid Mudayana dan Pattiasina (2013:76) bahwa beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.