

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA DAN DAMPAKNYA KEMAMPUAN KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA DAOP 8 SURABAYA

Urandy Triaryosi

DR. Asmirin Noor, SE. MM

Pierre Patarianto, SE. MM

Jurusan Manajemen Ekonomi STIE Mahardika Surabaya

e-mail : urandyyosi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian *explanatory research* dengan desain penelitian menggunakan pendekatan kausal komparatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya sebanyak 150 orang. Pada pengambilan sampel penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur berbasis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kedisiplinan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan sebesar 79,8%. (2) Motivasi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan sebesar 64,1%. (3) Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 16,7%. (4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23,5%. (5) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29,9%.

Kata kunci: Kedisiplinan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

Di Indonesia, upaya memperbaiki pelayanan sebenarnya juga telah sejak lama dilaksanakan oleh pemerintah, antara lain melalui Inpres No. 5 Tahun 1984

tentang Pedoman Penyederhanaan dan Pengendalian Perijinan di Bidang Usaha. Upaya ini dilanjutkan dengan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 81/1993 tentang

Pedoman Tatalaksana Pelayanan Umum. Untuk lebih mendorong komitmen aparaturnya pemerintah terhadap peningkatan mutu pelayanan, maka telah diterbitkan pula Inpres No. 1 Tahun 1995 tentang Perbaikan dan Peningkatan Mutu Pelayanan Aparatur Pemerintah Kepada Masyarakat. Pada perkembangan terakhir telah diterbitkan pula Keputusan Menpan No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Salah satu pelayanan publik adalah PT Kereta Api Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT Kereta Api Indonesia (Persero) 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 (Persero) melakukan pemisahan Divisi Jabotabek menjadi PT Kereta Api Commuter Jabotabek (KCJ) untuk mengelola kereta api penglaju di daerah Jakarta dan sekitarnya. selama tahun 2008 jumlah penumpang melebihi 197 juta.

Untuk itu, dibutuhkan perencanaan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik. Sebuah organisasi yang tidak bisa menyeimbangkan perencanaan

strategi dengan manajemen sumber daya manusianya pasti akan mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Seperti halnya dikemukakan oleh Hamali (2016:4) Sumber Daya Manusia perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Setiap perusahaan mengharapkan produktivitas kerja yang dihasilkan seoptimal mungkin, meskipun dalam prosesnya terdapat berbagai macam permasalahan dalam mencapainya. Apa yang dikeluarkan (*Output*) harus sesuai dengan apa yang dihasilkan (*Input*) dimana hasil yang diperoleh mempunyai kualitas dan dapat dipertanggungjawabkan terhadap *customer* dimasa yang akan datang.

Untuk itu dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan pekerjaan tersebut melalui berbagai seleksi serta penempatan pada posisi yang tepat untuk meminimalkan resiko dalam pelaksanaan kerja. Seperti yang disadur dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Hamali (2016 : 6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses mulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas

untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man in the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Kedisiplinan karyawan berdampak pada hasil produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi rasa kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula harapan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan begitu juga sebaliknya. Menurut Hasibuan (2016 : 193) Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Beban kerja yang diemban oleh karyawan baik secara individual maupun kelompok atau tim yang sesuai kompetensi dan pengalaman kerja tentunya akan mendatangkan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, apabila beban kerja yang diemban oleh karyawan secara individual maupun kelompok atau tim yang tidak sesuai atau kurang dengan kompetensi dan pengalaman kerja, tentunya akan berdampak menurunnya kinerja karyawan serta akan menurunkan produktivitas perusahaan. (Koesomowidjoyo, 2017 : 93-94)

Bila para karyawan melaksanakan tugas dengan baik, tidak peduli dalam posisi atau jabatan apapun dalam suatu

perusahaan mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Menurut Hasibuan (2016 : 20) setiap karyawan betapapun rendahnya kedudukannya dan kecil jasanya harus tetap mendapat penghargaan yang baik agar tujuan perusahaan tercapai karena pada hakikatnya ego manusia selalu menganggap dirinya adalah penting.

Kompensasi yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan lebih disiplin dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, para karyawan juga mempunyai rasa puas tersendiri atas hasil kompensasi yang diterima. Seperti halnya menurut Handoko (2014 : 155) kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengambil judul “ Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Dampaknya Kemampuan Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya”.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas , maka penulis menarik beberapa pokok masalah yang

dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
2. Apakah kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan kemampuan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya ?
4. Apakah beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan kemampuan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
5. Apakah kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan kemampuan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya
2. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memberikan pengaruh

yang signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

3. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan kemampuan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya
4. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan kemampuan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya
5. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan kemampuan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

2.1. Landasan teori

2.1.1. Manajemen sumber daya manusia

A. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan dalam melaksanakan suatu manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatannya. Sumber Daya Manusia terdiri daya berfikir dan daya fisik setiap manusia.

2.1.2. Beban kerja

A. Pengertian beban kerja

Menurut Setiawan (2016:18), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit

organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan yang waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun.

2.1.3. Kompensasi

A. Pengertian kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pengusaha. Karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan sebuah gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Jika kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2014: 155)

2.1.4. Kedisiplinan

A. Pengertian Kedisiplinan

Dalam kehidupan sehari – hari seseorang atau manusia tidak bisa lepas dari kebutuhan dan ketentuan – ketentuan yang akan diatur oleh

sesorang dan akan membatasi diri dalam menjalani aktivitas tersebut. Namun sebaik apapun batasan yang sudah ditetapkan apabila tidak didampingi dengan adanya *reward* maupun *punishment* akan menurunkan kemantapan hati seseorang dalam menjalankannya.

Menurut Sutrisno (2016 : 86) yang mengatakan kedisiplinan kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2.1.5. Kemampuan

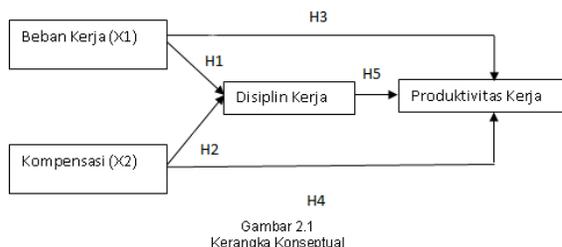
Kemampuan kerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kemampuan kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Sedangkan Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013:548) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

2.3. Kerangka Konseptual

Agar manusia dapat berkomunikasi dengan baik, maka memerlukan bahasa dimana kedua pihak ini bisa saling mengerti, sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan tepat dan benar serta mendapatkan umpan balik yang sesuai. Menurut **Purwanto dan Sulistyastuti (2017 : 17)** dalam ilmu pengetahuan bahasa yang dipakai untuk komunikasi tersebut adalah konsep. Konsep dipakai peneliti untuk mendiskripsikan dunia empiris yang diamatinya, dapat berupa benda atau gejala sosial tertentu yang bersifat abstrak. Untuk itu dalam penelitian ini penulis menyusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Keterangan :

X1 : Beban kerja (Variabel independen atau Variabel bebas)

X2 : Kompensasi (Variabel independen atau Variabel bebas)

Z : Disiplin kerja (Variabel intervening atau Variabel perantara)

Y : Produktifitas kerja (Variabel Dependen atau Variabel terikat)

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas akan dapat digunakan untuk mengetahui apakah untuk mencapai sasaran akhir harus melewati variabel perantara itu atau bisa langsung ke sasaran akhir. (Sugiyono, 2014 : 14)

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis berasal dari kata *Hypo* yang berarti lemah dan *thesa* yang berarti pernyataan. Pernyataan atau dugaan tersebut sering disebut proporsi. (Purwanto dan Sulistyantuti , 2017:137)

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian. Oleh karena itulah maka dari peneliti

dituntut kemampuannya untuk dapat merumuskan hipotesis ini dengan jelas. (Arikunto, 2013:112)

Terdapat 3 jenis hipotesis menurut Sugiyono (2014:86-89), yaitu :

- a) Hipotesis Deskriptif
Hipotesis deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan.
- b) Hipotesis Komparatif
Hipotesis komparatif adalah pernyataan yang menunjukkan dugaan nilai dalam satu variabel atau lebih pada sampel yang berbeda.
- c) Hipotesis Hubungan (*Asosiatif*)
Hipotesis hubungan adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih

Pada penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis hubungan (*Asosiatif*) sesuai kerangka konseptual di atas sebagai berikut :

H1 : beban kerja (X1) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap

disiplin kerja (Z)

H2 : kompensasi (X2) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap

disiplin kerja (Z)

H3 : beban kerja (X1) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap

kemampuan (Y)

H4 : kompensasi (X2) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap

kemampuan (Y)

H5 : disiplin kerja (z) berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas

kerja (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan .

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis Kuantitatif karena menjelaskan hubungan sebab – akibat antara variabel dalam model penelitian yaitu beban kerja, kompensasi terhadap disiplin kerja dampaknya kemampuan karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

Menurut Manurung (2014 : 6-7) metode penelitian kuantitatif adalah riset yang menggunakan angka sebagai pendekatan penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2015:14), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Populasi

Setelah jenis penelitian selanjutnya kita harus menentukan subjek yang akan dijadikan penelitian, sehubungan dengan wilayah sumber data yang dijadikan sebagai subjek penelitian ini, maka peneliti menentukan subjek penelitian yang digunakan adalah semua populasi yang dijadikan sampel.

Menurut Arikunto (2013 :173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di

wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:3) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu variabel independen , variabel dependen, variabel intervening.

3.4. Analisis Data

Setelah proses pengumpulan data selesai, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan dan analisa data. Analisa data dapat dikatakan sebagai proses memanipulasi data hasil penelitian, sehingga data tersebut dapat menjawab pertanyaan penelitian. Proses memanipulasi data ini prinsipnya adalah menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Proses analisa data dilakukan mulai data diperoleh dari kegiatan penelitian hingga data disajikan untuk dapat dikomunikasikan. Misalnya , apakah penelitian tersebut bertujuan

mendeskripsikan suatu fenomena atau menjelaskan hubungan antar variabel atau melakukan estimasi, sehingga analisa data dapat dipandang sebagai metode untuk mendeskripsikan karakter suatu variabel, menjelaskan pola hubungan variabel – variabel penelitian dan melakukan estimasi.

(Purwanto dan Sulistyastuti, 2017:93)

Sebelum dilakukan pengolahan data, terlebih dahulu dilakukan pengujian analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (multikoloniaritas, heterokedasitas, normalitas), Analisa jalur, Analisa koefisien R^2 , uji sobel, uji T, dan uji F

BAB IV

ANALISIS

4.1. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia

Sejarah perkeretaapian di Indonesia dimulal setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI).

Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrijf (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konfrensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS/VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tanggal 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 1998.

Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan/grup usaha yakni PT Reska Multi Usaha (2003), PT Railink (2006), PT

Kereta Commuter Indonesia (2008), PT Kereta Api Pariwisata (2009), PT Kereta Api Logistik (2009), PT Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015).

4.2 Visi dan Misi Pt. KAI

Visi PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah : "Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia"..

Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah :

- Untuk menyediakan system transportasi yang aman, efisien, berbasis digital dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber day manusia, infrastruktur dan teknologi.
- Untuk memajukan pembanguna nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur – infrastruktur penting terkait transportasi.

4.3 Logo Perusahaan



1. Bentuk

Garis melengkung: Melambangkan gerakan yang dinamis PT KAI dalam mencapai Visi dan Misinya. Anak Panah: Melambangkan Nilai Integritas, yang harus dimiliki

insan PT KAI dalam mewujudkan Pelayanan Prima.

2. Warna

Orange : Melambangkan proses Pelayanan Prima (Kepuasan Pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal.

Biru : Melambangkan semangat Inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke stakeholders. Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal yang paling kecil sehingga dapat melesat.

4.4 Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan di gambarkan sebagai berikut :



1. INTEGRITAS

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.

2. PROFESIONAL

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.

3. KESELAMATAN

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.

4. INOVASI

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) selalu menumbuh kembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi stakeholder.

5. PELAYANAN PRIMA

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) akan memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: *Ability* (Kemampuan), *Attitude* (Sikap), *Appearance* (Penampilan), *Attention* (Perhatian), *Action* (Tindakan), dan *Accountability* (Tanggung jawab).

Data Responden

a. Usia Responden

Berdasarkan output tabel 4.2 data valid adalah 150 responden dan missing adalah 0 responden menunjukkan bahwa semua responden telah terproses dalam statistik data usia responden.

Berdasarkan hasil output tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 31th – 40 th dengan jumlah 47 atau presentase 44% .

a. Hasil Penelitian

Setelah hasil analisis terhadap validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik dilakukan dan menghasilkan data yang layak untuk di uji, maka perhitungan statistik melalui analisis jalur

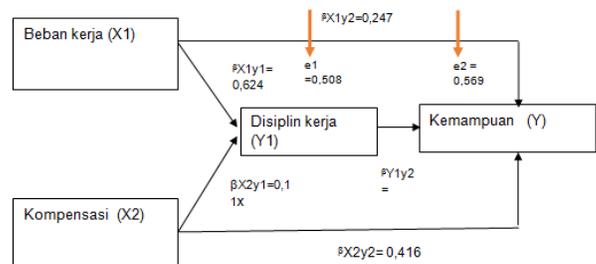
Keterangan :

X1 : Beban kerja

X2 : Kompensasi

Y1 : Disiplin kerja

Y2 : Kemampuan



Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pola persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan struktural I

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e^1$$

$$Y_1 = 0,6013 + 0,624x_1 + 0,111x_2 + 0,508$$

Berdasarkan persamaan struktural I di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. $a = 0,6013$, berarti apabila tidak ada variabel bebas X_1 (beban kerja) dan X_2 (kompensasi) , maka nilai variabel perantara Y_1 (disiplin kerja) adalah sebesar 0,6013
2. $x^1 = 0,624$, berarti apabila variabel bebas X_1 (beban kerja) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel perantara Y_1 (disiplin kerja) sebesar 0,624
3. $x^2 = 0,111$, berarti apabila variabel bebas X_2 (kompensasi) ditingkatkan sebesar satu – satuan , maka akan mengakibatkan kenaikan variabel perantara Y_1 (disiplin kerja) sebesar 0,111

4. $e^1 = 0,508$, berarti menjelaskan *unexplained variability* atau variabel lain yang berpengaruh selain variabel X_1 (beban kerja) dan X_2 (kompensasi) terhadap Y_1 (disiplin kerja)

Persamaan struktural II

$$Y_2 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e^2$$

$$Y_2 = 4,199 + 0,247x_1 + 0,356x_2 + 0,146x_2 + 0,569$$

Berdasarkan persamaan struktural II di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. $a = 4,199$, berarti apabila tidak ada variabel bebas X_1 (beban kerja) , X_2 (kompensasi), dan variabel perantara Y_1 (disiplin kerja) maka nilai variabel Y_2 (kemampuan) adalah sebesar 4,199
2. $x^1 = 0,247$, berarti apabila variabel bebas X_1 (beban kerja) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Y_2 (kemampuan) sebesar 0,247
3. $x^2 = 0,146$, berarti apabila variabel bebas X_2

(kompensasi) ditingkatkan sebesar satu – satuan , maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Y2 (kemampuan) sebesar 0,146

4. $Y1 = 0,356$, berarti apabila variabel perantara Y1 (disiplin kerja) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Y2 (kemampuan) sebesar 0,356
5. $e^2 = 0,569$, berarti menjelaskan *unexplained variability* atau variabel lain yang berpengaruh selain variabel X1 (beban kerja) X2 (kompensasi) dan Y1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y2 (kemampuan) sebesar 0,569

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) persamaan struktural I sebesar 0,701 menunjukkan kuatnya hubungan variabel bebas X1 (beban kerja) dan X2 (kompensasi) terhadap Y1 (disiplin kerja). Nilai R² atau Rsquare sebesar 0,492 menunjukkan bahwa 49,2% kemampuan variabel X1 (beban kerja) dan X2 (kompensasi) dalam menjelaskan

Variabel Y1 (disiplin kerja), sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Untuk persamaan struktural II berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,657 menunjukkan kuatnya hubungan variabel X1 (beban kerja), variabel X2 (kompensasi) dan variabel Y1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y2 (kemampuan) . Sedangkan nilai R² atau Rsquare adalah sebesar 0,431 menunjukkan bahwa 43,1% kemampuan variabel X1 (beban kerja), variabel X2 (kompensasi) dan variabel Y1 (disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel Y2 (kemampuan), sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel bebas yang diteliti.

1.3.1 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji T berdasarkan pada perbandingan nilai profitabilitas dengan kriteria tingkat kesalahan (α) adalah 0,05 maka dasar pengambilan keputusan uji T adalah :

1. Jika profitabilitas $>0,05$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)
2. Jika profitabilitas $<0,05$, maka H_0 ditolak (signifikan)

Berikut ini merupakan penjelasan hipotesis dari hasil penelitian setelah diolah melalui SPSS

a. Pengujian hipotesis I

Uji hipotesis I menguji variabel X1 (beban kerja) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y1 (disiplin kerja). Berdasarkan tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel X1 (beban kerja) terhadap variabel Y1 (disiplin kerja) memiliki nilai tingkat kesalahan (α) sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 ditolak dengan kata lain variabel X1 (beban kerja) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y1 (disiplin kerja)

b. Pengujian hipotesis II

Uji hipotesis II menguji variabel X2 (kompensasi) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y1 (disiplin kerja). Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel X2 (kompensasi) terhadap variabel Y1 (disiplin kerja

) memiliki nilai tingkat kesalahan (α) sebesar $0,417 > 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 diterima dengan kata lain variabel X2 (kompensasi) secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y1 (disiplin kerja)

c. Pengujian hipotesis III

Uji hipotesis III menguji variabel X1 (beban kerja) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 (kemampuan). Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel X1 (beban kerja) terhadap variabel Y2 (kemampuan) memiliki nilai tingkat kesalahan (α) sebesar $0,165 > 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 diterima dengan kata lain variabel X1 (beban kerja) secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y2 (kemampuan)

d. Pengujian hipotesis IV

Uji hipotesis IV menguji variabel X2 (kompensasi) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 (kemampuan). Berdasarkan tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel X2 (kompensasi) terhadap variabel

Y2 (kemampuan) memiliki nilai tingkat kesalahan (α) sebesar $0,323 > 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 diterima dengan kata lain variabel X2 (kompensasi) secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y2 (kemampuan)

e. Pengujian hipotesis V

Uji hipotesis V menguji variabel Y1 (disiplin kerja) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 (kemampuan). Berdasarkan tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Y1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y2 (kemampuan) memiliki nilai tingkat kesalahan (α) sebesar $0,027 > 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 ditolak dengan kata lain variabel Y1 (disiplin kerja) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 (kemampuan)

Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap kemampuan berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji T nilai prob. signifikansi (β) sebesar $0,000$ lebih kecil $0,05$ berarti mempunyai pengaruh positif yang signifikan Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan nilai

pengujian secara parsial atau Uji T nilai prob. signifikansi (β) sebesar $0,002$ atau lebih kecil dari $0,05$.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kemampuan berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji T menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan dengan nilai prob. Signifikansi (β) sebesar $0,323$ lebih besar dari $0,05$. Dari hasil analisis regresi sederhana dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan dengan nilai prob. signifikansi (β) sebesar $0,827$ lebih besar dari $0,05$.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai prob. signifikansi (β) sebesar $0,000$ lebih besar dari $0,05$. Dengan analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dengan nilai prob. signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Hasil penelitian membuktikan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya artinya semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan mempengaruhi disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan.
- b. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja . Kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa upah atau gaji, pemenuhan kebutuhan maupun fasilitas sudah cukup terpenuhi, sehingga apabila kompensasi yang diberikan ditingkatkan, maka secara tidak signifikan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- c. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

- kemampuan . Disiplin kerja merupakan salah satu pedoman atau aturan yang layak diterapkan oleh setiap karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja untuk karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kemampuan karyawan.
- d. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kemampuan . Beban kerja memiliki bobot tersendiri bagi setiap karyawan, sesuai dengan cara pemahaman mereka dalam melaksanakan setiap prosedur dan peraturan kerja serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebagian besar karyawan sudah memiliki pengalaman dan keahlian pada bidang pekerjaannya masing – masing.
 - e. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kemampuan (Y2) . Pemenuhan kebutuhan hidup setiap karyawan berbeda- beda, dengan upah atau gaji yang sudah sesuai harapan maupun

melebihi harapan karyawan serta bonus yang sesuai atau sebanding dengan pengorbanan dan hasil kerja karyawan akan semakin berusaha mengoptimalkan kemampuan untuk mendapatkan timbal – balik yang sesuai.

5.2 Saran

- a. Berdasarkan hasil penelitian variabel beban kerja terhadap disiplin kerja mendapatkan hasil yang kurang baik, oleh karena itu menurut pendapat penulis menyarankan agar memberi porsi yang seimbang antara beban kerja dan disiplin kerja.
- b. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi terhadap disiplin kerja mendapatkan hasil berpengaruh tidak signifikan , oleh karena itu menurut pendapat penulis menyarankan agar lebih meningkatkan disiplin kerja secara progresif akan berdampak pada pemanfaatan kompensasi yang maksimal.

- c. Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja terhadap kemampuan karyawan mendapatkan hasil yang belum maksimal,oleh karena itu menurut pendapat penulis menyarankan agar dilakukan suatu pengawasan dari atasan secara intensif.
- d. Berdasarkan hasil penelitian variabel beban kerja terhadap kemampuan mendapatkan hasil berpengaruh tidak signifikan, oleh karena itu menurut pendapat penulis sebaiknya pimpinan memberikan bimbingan yang maksimal agar bisa mencapai target kemampuan.
- e. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi terhadap kemampuan (Y2) mendapatkan hasil berpengaruh tidak signifikan , oleh karena itu penulis menyarankan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian masing masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Budianto, Eko. 2013. "Pengaruh Beban Kerja dan Kapasitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Manggis Rotan Jepara". Univ Muria
- Dessler, Gerry, 2015, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta
- Ervianto, Wulfarm I, 2016, *Manajemen Proyek Konstruksi*, ANDI, Yogyakarta
- Gozhali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malay, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*, Yogyakarta
- Koesomowidjoyo, Suci R. Mar'ih, 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Raih Asa Sukses, Jakarta
- Manurung S, Juliandi A, Irfan, 2014, *Metodelogi Penelitian Bisnis : Konsep Dan Aplikasi*, Medan, UMSU Press.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Muslimah, Dwi Ariyani. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia*.Univ. Yogyakarta
- Noermijati ,Laniwidianti, dan Thoyib, A. 2010. *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang*. Jurnal. No. 2. ISSN. 14110199. Universitas Brawijaya. Malang
- Nugraha, Irvan Syariful. 2012. *Analisis Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PTKimia Farma (Persero) TBK Plant Bandung*. Univ Komputer Indonesia.Bandung
- Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti Dyah Ratih. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah – Masalah Sosial. Ed.3.Cet ke 1*. Yogyakarta. Penerbit: Gava Media
- Riduwan dan Kuncoro. 2012, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja*

*terhadap Kinerja Karyawan PT
Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa
Tengah Indonesia. Univ Negeri
Jogyakarta*

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, PT
Rajagrafindo Persada, Jakarta