

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN
DISIPLIN KERJA AWAK KA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DAERAH OPERASI V DI LINGKUNGAN
STASIUN BESAR PURWOKERTO**

Putri Apriliatin, Harlina Nurtjahjanti, S.Psi., M.Si, Ahmad Mujab M., S.Psi

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

ABSTRACT

Railways are a united system consisting of infrastructure, facilities and human resources, and norms, criteria, requirements, and procedures for the implementation of railway transportation. One of the must sought by management for the smooth operation of the disciplinary behavior of his train crew and the crew also noticed-KA perceptions of compensation received for his work. This study aims to determine the relationship between perceptions of compensation with the crew working discipline-KA PT. Kereta Api (Persero) Region V in the Environment Operations Station Great Purwokerto.

Research sample of 100 crew-KA by using proportional sampling technique. Method of data collection using the scale method of work discipline and perceptions of the compensation scale. Work discipline scale used in this study consisted of 29 aitem valid ($\alpha=0.888$) and perceptions of the compensation scale consisting of 24 aitem valid ($\alpha=0.877$).

Analysis techniques used are simple regression analysis with $r_{xy} = 0.507$ and significance level of $p = 0.00$ ($p < 0.05$). This means that the hypothesis is accepted and there is a positive relationship between perceptions of compensation with labor discipline. The results of analysis of data obtained that the value of $R^2 = 24.9\%$, which means the variable coefficient of determination has the ability to explain the work discipline and effective contribution of 24.9%. It also shows that the perception of the compensation is not the only factor affecting the work discipline. There are other factors of 75.1% which affects the discipline of crew work-KA or explained by other variables not examined in this study. For example; inherent supervisory, human relations, leadership, assertiveness penalty sanctions that can be studied again and that might be an impact on the level of work discipline employees.

Keywords: labor discipline, perceptions of compensation

PENDAHULUAN

Permasalahan dan Landasan Teoritis

Transportasi merupakan sarana yang sangat penting dan strategis dalam memperlancar roda perekonomian, memperkuat persatuan dan kesatuan serta mempengaruhi semua aspek kehidupan bangsa dan negara. Arti penting transportasi tercermin pada semakin meningkatnya kebutuhan akan jasa angkutan bagi mobilitas orang serta barang dari dan ke seluruh pelosok tanah air, bahkan dari dan keluar negeri (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Umum).

Perkeretapian sebagai salah satu moda transportasi dalam sistem transportasi nasional mempunyai karakteristik pengangkutan secara massal dan keunggulan tersendiri, yang tidak dapat dipisahkan dari moda transportasi lain, dan berfungsi sebagai penghubung wilayah, baik nasional maupun internasional, serta menunjang, mendorong, dan menggerakkan pembangunan nasional guna meningkatkan kesejahteraan rakyat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2007 tentang perkeretaapian).

PT. Kereta Api sebagai salah satu penyedia jasa transportasi, pengelolaan SDM yang baik menjadi salah satu upaya untuk menunjang kekuatan SDM yang tersedia di perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga menjadi ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya dibidang jasa. Keamanan, keselamatan dan kenyamanan pelayanan terhadap penumpang atau pengguna jasa kereta api sangat diutamakan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap penumpang atau pengguna jasa kereta api perlu

diupayakan peningkatan disiplin kerja pada pegawai operasional PT. Kereta Api (Persero).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004, h.610). Pegawai yang disiplin menurut Sastrohadiwiry (2003, h. 291) adalah pegawai yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

Penelitian Fitriya (2003) mengungkapkan salah satu profesi yang terkait dengan operasional KA adalah masinis. Masinis memiliki resiko pekerjaan yang cukup tinggi sehingga diperlukan perhatian khusus dari perusahaan. Hal tersebut dijelaskan pula oleh Rahardjo (2005) bahwa para pekerja dengan jenis pekerjaan yang bersifat *iso-strain* perlu untuk mendapatkan perhatian dari instansi yang mempekerjakannya, seperti; perhatian terhadap masalah keselamatan dalam bekerja dan kesejahteraan hidup para pekerja, karena para pekerja tersebut memiliki pekerjaan dengan tingkat kesulitan, kendala serta resiko yang cukup tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka uraian tersebut dijadikan informasi penunjang bagi peneliti terkait dengan pelaksanaan disiplin kerja pada pegawai operasional khususnya pada awak KA penumpang. Terkait dengan

permasalahan disiplin kerja pegawai, diperoleh beberapa keterangan mengenai bentuk-bentuk ketidakdisiplinan oleh awak KA, antara lain; ketidaktaatan kepada prosedur kerja, melanggar rambu, tertidur saat berdinam kemudian kelalaian petugas operator perjalanan KA misalnya petugas memberangkatkan kereta tanpa tahu bahwa petak jalan tidak dalam keadaan aman, atau menyatel wesel (mengatur pemindah rel) ke arah yang salah (Hendrowijono, 2008).



Sumber: [perkeretaapian_dephub](http://perkeretaapian.dephub)

Berdasarkan grafik tersebut di atas dapat dilihat bahwa penyebab kecelakaan KA ditahun 2008 paling banyak karena faktor SDM sebagai operator, disebutkan di atas 35% pertama lebih banyak daripada faktor sarana dengan prosentase 23%, selanjutnya faktor eksternal 20% dan faktor keempat penyebab kecelakaan KA 18% berada pada faktor prasarana serta yang terakhir penyebab kecelakaan KA disebabkan oleh faktor alam dengan prosentase 4%.

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat peran serta SDM sebagai operator sangat menunjang kelancaran operasional transportasi khususnya operasional kereta api. Mewujudkan kelancaran operasional tersebut dibutuhkan pula perilaku kepatuhan dari individu sebagai pegawai operasional. Sebaliknya apabila tidak diimbangi dengan sikap atau perilaku kepatuhan akan menimbulkan berbagai bentuk pelanggaran, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tercapai

atau tidaknya tujuan perusahaan, terlebih pada perusahaan di sektor jasa yang membutuhkan kualitas pelayanan yang maksimal. Besar kecilnya suatu tindakan *indiscipliner* seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan akan dapat merugikan diri sendiri, orang lain serta perusahaan.

Sehubungan dengan penjelasan sebelumnya dalam penelitian yang dilakukan Muhaimin (2004) disebutkan bahwa kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara (6-7 April 2009), kuesioner tanggal 29-30 juni, diperoleh keterangan mengenai faktor-faktor terjadinya kecelakaan KA, bentuk-bentuk pelanggaran disiplin kerja yang menyimpang dari reglemen, tingkat dan jenis penjatuhan hukuman atau sanksi, dan beberapa alasan yang menurut pegawai berpengaruh terhadap terjadinya pelanggaran disiplin kerja. Keterangan tersebut diperoleh peneliti ketika melakukan survei awal dan pengambilan data.

Menurut Hasibuan (2008, h. 193-198) ketidakdisiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu; tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas

jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Terdapat faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja selain faktor di atas. Penelitian Desy (2004) menunjukkan faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja, seperti kontrol atasan. Hasilnya terdapat korelasi yang positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik mengambil satu faktor guna di uji secara empiris hubungannya dengan disiplin kerja. Salah satu faktor yang akan di uji dalam penelitian ini adalah faktor balas jasa (kompensasi). Menurut Simamora (2006, h. 451) salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi adalah keadilan. Keadilan diartikan sebagai keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu pegawai ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Kompensasi menjadi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai sendiri, keluarga dan masyarakat. Bagi perusahaan, kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1994, h. 155). Pemberian balas jasa (kompensasi) yang tinggi juga memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya kelalaian manajemen dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan disiplin kerja para pegawai (Sastrohadiwiryono, 2003, h. 294-295).

Persepsi menurut Gibson (1985, h. 56-57) adalah sebagai proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. Setiap orang memiliki berbagai macam isyarat yang mempengaruhi persepsinya terhadap orang, objek, dan tanda. Persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap.

Pemberian kompensasi secara keseluruhan menunjukkan beragam hasil (meliputi pembayaran secara finansial, tunjangan dan pelayanan) yang diperoleh atau diterima pegawai atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan (Milkovich dan Newman, 1987, h. 7). Kompensasi mencakup balas jasa, baik secara finansial berupa uang dan non-finansial berupa penghargaan (Samsudin, 2006, h. 187).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan persepsi pegawai terhadap kompensasi merupakan suatu penilaian terhadap keseimbangan pemberian kompensasi melalui penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan kepada pegawai karena jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada wartawan harian BERNAS (2008) mengenai analisis persepsi keadilan dengan kepuasan kompensasi terhadap kinerja wartawan. Hasilnya hubungan persepsi keadilan atas kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kompensasi. Aritonang (2005) menjelaskan bahwa, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru. Artinya jika

hendak meningkatkan kinerja guru harus memperhatikan kompensasi kerja yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti. Semakin baik dan tinggi kompensasi kerja guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Selanjutnya penelitian Jenkins (1998) menjelaskan bahwa program pemberian kompensasi dalam bentuk insentif finansial memiliki dampak yang kompleks bagi kinerja seseorang, karena pemberian insentif finansial bagi tiap pegawai menunjuk maksud atau arti yang berbeda-beda secara simbolis dan harafiah. Hasilnya hubungan insentif finansial signifikan dalam menentukan atau mencapai kuantitas kinerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajemen Daop V (6 April 2009), didapatkan informasi bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai telah disesuaikan dengan undang-undang ketenagakerjaan dan standar yang berlaku dalam perusahaan. Standar kebijakan yang membahas penghasilan atau pendapatan pegawai PT. Kereta Api baik bersifat moneter maupun non-moneter salah satunya diatur dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama PT. Kereta Api dengan Serikat Pekerja Kereta Api). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada pegawai dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa pada pegawai atas hasil kerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Bersamaan dengan penjelasan tersebut terdapat harapan akan adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan pegawai, apabila pemberian kompensasi sudah dilakukan sebaik mungkin dengan

menyesuaikan kondisi ekonomi dan kebijakan-kebijakan yang sesuai, maka ada harapan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di perusahaan.

Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak KA. Semakin positif persepsi pegawai terhadap pemberian kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja awak KA. Sebaliknya, semakin negatif persepsi pegawai terhadap pemberian kompensasi, maka semakin rendah disiplin kerja awak KA.

III. METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel kriterium : Disiplin Kerja
2. Variabel prediktor : Persepsi terhadap Kompensasi

Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja adalah kecenderungan berperilaku dari seseorang pegawai yang senantiasa mentaati peraturan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan norma-norma atau pedoman-pedoman yang berlaku dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dengan sukarela dan tanpa paksaan.
2. Persepsi Terhadap Kompensasi adalah penilaian individu sebagai pegawai terhadap keseimbangan semua bentuk balas jasa (langsung dan tidak langsung) yang diterima atau didapatkan pegawai dan muncul dari pekerjaannya.

Subjek dan Sampling

Subjek dalam penelitian ini adalah 100 pegawai (Awak KA) yang tersebar pada masing-masing bagian operasional (Masinis-Assisten Masinis, Kondaktur, PLKA-RAC). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *proportional sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperoleh melalui dua skala. (1) Skala disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran berdasarkan Aspek yang mengacu pada pola disiplin kerja dari Sinungan (2008, h. 145-146) meliputi: Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku. Adanya perilaku yang dikendalikan, melalui penghukuman (*Punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlled behavior*). Adanya suatu ketaatan (*obedience*) atau kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku. (2) Data persepsi terhadap kompensasi diperoleh dengan Skala persepsi terhadap kompensasi diukur dengan menggunakan gabungan antara aspek-aspek persepsi menurut Schiffman (dalam Sukmana, 2003, h. 55) dan komponen kompensasi dalam Nawawi (2008, h. 316-317) sebagai berikut (aspek kognisi dan aspek afeksi) dan komponen kompensasi finansial (kompensasi langsung dan tidak langsung).

Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha dengan bantuan program SPSS.

Metode Analisis Data.

Hubungan kedua variabel diketahui dengan menggunakan metode statistik yaitu analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program komputer SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Diketahui koefisien korelasi $r_{xy} = 0.507$ dan tingkat signifikansi $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Persamaan regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = 51.119 + 0.615(X)$, yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai persepsi terhadap kompensasi turut menambah nilai disiplin kerja sebesar 0.615. Oleh karena signifikansi kurang dari 0.05 maka disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada awak KA diterima. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) didapat nilai $R^2 = 0,257$, artinya variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25,7%, dan sisanya sebesar 74,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak KA. Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien korelasi $r_{xy} = 0.507$ dan tingkat signifikansi $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja diterima. Semakin positif persepsi pegawai terhadap pemberian kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, semakin negatif persepsi pegawai terhadap pemberian kompensasi, maka semakin rendah disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, persepsi terhadap kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja awak KA. Menurut Gibson (1985, h. 56-57) persepsi dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Sesuai dengan hal tersebut, maka persepsi terhadap kompensasi yang diartikan berbeda oleh awak KA akan dapat mempengaruhi disiplin kerja awak KA di perusahaan. Persepsi yang positif tersebut dimungkinkan muncul dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja pegawainya. Salah satunya diberikannya beberapa program kebijakan-kebijakan kompensasi yang sesuai dengan besarnya tanggung jawab, beban dan resiko kerja awak KA di lapangan, Kemudian beberapa macam tunjangan lain yang diberikan sesuai dengan fungsi dan tujuan dari program kompensasi tersebut.

Hasil penelitian tersebut di atas sejalan dengan pendapat Handoko (2003, h. 155) bahwa besarnya imbalan atau kompensasi yang diterima seseorang mencerminkan ukuran, nilai karya pegawai di antara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat dan menunjukkan status dan martabat sosial. Apabila

para pegawai memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya dapat turun secara drastis.

Menurut Muljani (2002) dalam penelitiannya, ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa saat dilakukan penelitian, subjek memiliki disiplin kerja yang tinggi. Nilai kategorisasi subjek pada variabel disiplin kerja terdapat sekitar 60% dari 100 subjek berada pada kategori tinggi dengan mean 93.05 dan batas ketegori tinggi $79.75 < X \leq 94.25$. Hasil tersebut berbeda dengan hasil wawancara dengan subjek penelitian sebelum penelitian dilakukan. Hasil yang berbeda tersebut dimungkinkan dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang diupayakan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja pada awak KA.

Pelaksanaan disiplin kerja yang menunjukkan kategori tinggi pada pegawai (awak KA) Daerah Operasi V khususnya di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto dapat dilihat dari faktor-faktor pendukung disiplin kerja awak KA, beberapa diantaranya: a. Pengawasan terhadap para pegawai menjadi salah satu faktor pendukung dalam pelaksanaan disiplin kerja, dengan adanya pengawasan yang diatur sebagaimana mestinya, maka para pegawai akan terdorong untuk

melaksanakan disiplin kerja. Pengawasan melekat (Patimah, 2006) merupakan sistem pengendalian manajemen yang harus dilakukan melalui penggarisan struktur organisasi yang jelas, kebijaksanaan secara tertib, pencatatan laporan hasil kerja secara tepat guna dan tepat waktu serta pembinaan personil yang secara terus menerus. Berdasarkan penelitian yang dilakukannya diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan kepada para awak KA, juga membantu dan mempermudah para awak KA dalam bekerja dan memahami aturan-aturan yang menunjang operasional KA. Perusahaan yang memiliki pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat memberi beberapa keuntungan, misalnya pegawai akan memenuhi norma dan peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerjanya (Saydam, 1996, h. 287&291).

b. Lingkungan kerja, dalam organisasi atau perusahaan lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya disiplin kerja. Menurut Steers (1985, h. 34) lingkungan kerja dikatakan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya disiplin kerja karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat menyebabkan perilaku disiplin dan juga dapat menyebabkan timbulnya perilaku yang melanggar. PT. Kereta Api (Persero) sebagai salah satu perusahaan dibidang jasa transportasi, selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dan mendukung terciptanya kelancaran tugas-tugas dinasan para pegawainya atau dan diantara crew KA sebagai petugas operasional kereta api sehingga diharapkan dengan keadaan lingkungan yang baik, tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal.

c. Hubungan dengan rekan kerja, adanya komunikasi dan kerjasama antara awak KA dalam satu rangkaian perjalanan KA memberikan kemudahan juga penyelesaian tugas yang baik pula. Hubungan dengan rekan kerja sebagai suatu bagian atau kesatuan dari PT. Kereta Api (Persero) berjalan secara kekeluargaan dan menjunjung nilai profesionalitas. Nilai kekeluargaan tersebut nampak terlihat saat dilakukan penelitian, ketika pegawai atau awak KA bertemu dengan atasan selalu membiasakan saling tegur sapa dan senyum yang menunjukkan adanya keakraban diantara mereka. Hubungan yang terbina baik tersebut dapat membuat para pegawainya merasa menjadi bagian yang penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan (Hasibuan, 2008, h. 198).

d. Promosi jabatan dibutuhkan pula bagi semua pegawai baik staf (kantor) atau lapangan (operasional) di lingkup swasta maupun pemerintah. Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, dengan adanya promosi, akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai. Jika ada kesempatan bagi setiap pegawai dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin,

dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai (Hasibuan, 2008, h. 107).

Faktor selanjutnya adalah balas jasa, dengan adanya balas jasa sebagai umpan balik perilaku yang konsisten pada awak KA di Lingkungan Stasiun Purwokerto Daop V akan membuat dan mendorong awak KA untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku. Balas jasa yang sesuai untuk pegawai merupakan pendorong untuk mendukung terwujudnya disiplin kerja yang lebih efektif sehingga dalam pencapaian tujuan dapat terwujud sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan (PT. Kereta Api (Persero)). Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Pratama (2008) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya diperoleh hasil analisis data yang menunjukkan bahwa pada saat penelitian, subjek memiliki nilai persepsi yang positif terhadap kompensasi. Perolehan nilai kategorisasi subjek pada variabel persepsi terhadap sekitar 51% dari 100 subjek berada pada kategori tinggi dengan mean 93.05 dan batas kategori tinggi $66 < X \leq 78$. Persepsi yang positif pada awak KA PT. Kereta Api (Persero) Daop V di Lingkungan Stasiun Purwokerto terhadap kompensasi yang diterima tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, antara lain; *pertama*, menurut Baltus (1983, h. 51-54) yaitu; *Pertama*, persepsi awak KA terhadap besarnya kompensasi yang diterima dipengaruhi oleh penilaiannya sendiri sesuai dengan pengetahuan, kemampuan atau pengalamannya. Para awak KA menilai terdapat kebijakan-kebijakan baru dan lebih kuat memotivasi para awak KA, misalnya; dengan diberlakukannya pemberian tunjangan resiko pada

awak KA. dan beberapa bentuk kompensasi lain yang diterima awak KA, yang disesuaikan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Kedua, kebutuhan dan keinginan, apabila seorang membutuhkan atau menginginkan sesuatu maka akan fokus pada hal yang dibutuhkan dan diinginkannya. Harapan-harapan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi persepsinya (Siagian, 1996. h. 101-103). Harapan awak KA PT. Kereta Api (Persero) untuk dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-harinya sebagian menilai sudah mencukupi, namun awak KA selalu tetap berupaya untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai target yang diperlukan perusahaan sehingga dengan sendirinya apabila perusahaannya mengalami peningkatan, maka secara tidak langsung tingkat pemenuhan kebutuhan awak KA juga akan terpenuhi.

Ketiga, faktor kepuasan mengenai; jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan, perbandingan dengan apa yang diterima oleh pegawai yang lain, pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima pegawai lain, kemudian besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003, h. 181-182). beberapa awak KA, memandang bahwa kompensasi yang diberikan cukup baik, namun apabila ada kekurangan dibagian tertentu, hal tersebut hanya diperlukan peningkatan untuk ke masa mendatang.

Hasil analisis regresi pada data penelitian didapatkan bahwa nilai $R^2 = 0.257$, yang artinya variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25.7%, dan sisanya sebesar 74.3% diterangkan oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan diduga turut berperan dalam munculnya disiplin kerja. Kemungkinan faktor-faktor tersebut antara lain, pengawasan melekat, hubungan kemanusiaan, kepemimpinan atasan, ketegasan sanksi hukuman, keadilan, lingkungan, tujuan dan kemampuan (Hasibuan, 2008, h. 194-198), serta faktor kepribadian dan lingkungan (Helmi, 1996, h. 37-38).

SIMPULAN

1. Ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak KA. Semakin positif persepsi pegawai terhadap kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, semakin negatif persepsi pegawai terhadap kompensasi maka semakin rendah pula disiplin pegawai.
2. Persepsi terhadap kompensasi subjek menunjukkan kategori tinggi sementara disiplin kerja subjek pada saat penelitian juga berada pada posisi tinggi.
3. Sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kompensasi pada disiplin kerja pegawai sebesar 25.7% sedangkan 74,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SARAN

- 1) Bagi Awak KA

Pada saat penelitian dilaksanakan, persepsi terhadap kompensasi termasuk dalam kategori positif, dengan demikian diharapkan para awak KA dapat mempertahankan persepsinya yang positif dan juga objektif pada kebijakan kompensasi yang telah diberikan perusahaan.

- 2) Bagi Manajemen PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V.

Mempertahankan perilaku kepatuhan (disiplin kerja) pada awak KA terhadap prosedur operasional KA dan profesionalitas pada seluruh pegawai PT Kereta Api (Persero) hingga menyangkut pada operasional KA dengan memberikan umpan balik berupa *reward* (Penghargaan, pengakuan, balas jasa oleh perusahaan yang sesuai dengan prestasi dan kinerja awak KA).

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu dilakukan pada pengkajian satu aspek yaitu persepsi terhadap kompensasi, sementara selain dari persepsi terhadap kompensasi masih banyak aspek-aspek seperti pengawasan melekat, hubungan kemanusiaan, kepemimpinan atasan, ketegasan sanksi hukuman dan lainnya yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya, yang mungkin dapat memberi pengaruh pada tingkat disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke, T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005.
- Baltus, R.K. 1983. *Personal Psychology for Life and Work*. New York: Mc Graw Hill.
- Desy, A. 2004. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “ Ken Lila Production ” Di Jakarta *Jurnal Psyche*. Vol. 1 No. 2. http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_desy.pdf
- Erjanuria, A. 2008. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan) Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Fitriya, L. D. 1999. Pengaruh Usia dan Kematangan Emosi pada Burn out yang dialami Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Dipo Loko Semarang. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan) Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

- Gibson, James. L., John, M., Ivancevich dan James, H. Donnely, Jr. 1985. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1. (terjemahan) Agus Dharmas. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan Melayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Helmi, A. F. 1996. *Disiplin Kerja*. No. 2. Tahun IV. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII. Desember 1996. Buletin Psikologi.
- Hendrowijono, M. S. 7 juli 2008. *Kecelakaan Kereta Api, Kesalahan Manusia, Ketidakpedulian Manajemen PT. KA*. Kompas. http://www.hendrowijono.com/index.php?option=com_content&view=article&id=137:kecelakaan-kereta-api-kesalahan-manusia-ketidakpedulian-manajemen-ka&catid=34:perhubungan
- Intisari. 2008. *Analisis hubungan persepsi keadilan dengan kepuasan kompensasi terhadap kinerja wartawan*. (Di Akses 26 Febuari 2010). <http://tesdm.co.cc/2008/09/80-hr%e2%80%93analisis-hubungan-persepsi-keadilan-dengan-kepuasan-kompensasi-terhadap-kinerja-wartawan/>
- Jenkins, D. G. Jr., Gupta, N., et. Al., 1998. Are Financial Incentives Related to Performance? A Meta-Analytic Review of Empirical Research. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 83, No. 5, 777-787.
- Milkovich, George. T, Newman, J. M. 2002. *Compensation. International edition. 7th Edition*. New York. The Mc Graw-Hill Companies, inc.
- Muhaimin, 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. *Jurnal Psyche*. Vol. 1 No. 1. http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_muhaimin.pdf
- Muljani, N. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 - 122
- Nawawi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pratama, Arif. 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Kereta Api (Persero) Daop II Bandung*. <file:///localhost/G:/Detail%20Halaman%20Untuk%20ETD%20etd-0224109-141740.mht>. (di akses) 26 febuari 2009.
- Patimah, Siti. 2006. *Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Divisi Pelatihan PT Kereta Api (Persero) Bandung*. <file:///localhost/G:/Detail%20Halaman%20Untuk%20ETD%20etd-0521107-111359.mht>. (di akses) 26 febuari 2009.
- Perjanjian Kerja Bersama PT. Kereta Api (Persero) dengan Serikat Pekerja Kereta Api Periode 2006-2007.

- Rahardjo, W. 2005. *Peran Faktor-Faktor Psikososial Dan Keselamatan Kerja Pada Jenis Pekerjaan Yang Bersifat Iso-Strain. Proceeding. Seminar Nasional PESAT*. Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Gundarma. <http://repository.gunadarma.ac.id:8000> (di akses, 6 Juni 2009).
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, S. B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sinungan, M. 2008. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Jakarta: STIE YKPN.
- Statistika Data Kecelakaan Kereta Api Berdasarkan Data Tahun 2008*. http://perkeretaapian.dephub.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=108&Itemid=26&a728c66ceac927a1a5624c56ff8c277c=6be463741ecc32654ade02cfe354215b
- Steers, R. M. 1985. *Organizational Effectiveness A Behavioral View*. Alih Bahasa: Magdalena Samin. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 14 Tahun 1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Umum.
- Walgito, B. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuniasty, F., Rostiana, dan Nisfiannoor, M. 2007. Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Tunjangan dan Komitmen Organisasi. Studi pada Karyawan PT. X, Jakarta. Phronesis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi. Vol 9, No. 1, 1-12.