

**PENGARUH GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE I BENGKEL SARANA
PULO BRAYAN – MEDAN**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Sarjana**

Oleh :

ZULFAN FADLI
NIM : 97 815 0007



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2005**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH GAJI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT.KERETA API INDONESIA
(PERSERO)
DIVRE I BENGKEL SARANA
PULO BRAYAN – MEDAN**

TUGAS AKHIR

**Diajukan untuk memenuhi Persyaratan
Ujian Sarjana**

Oleh :

ZULFAN FADLI
NIM : 97 815 0007

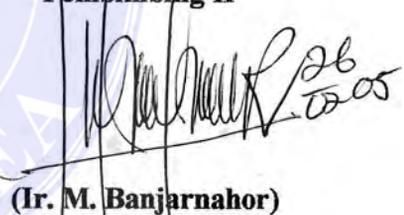
Disetujui :

Pembimbing I



(Ir. Hj. Haniza AS, MT)

Pembimbing II



(Ir. M. Banjarnahor)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Teknik



(Drs. Dadan Ramdan, M.Eng, Msc)

Ka. Program Studi



(Ir. Kamil Mustafa, MT)

Tanggal pengesahan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ABSTRAKSI

Zulfan Fadli, NIM : 97 815 0007, “**Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan Medan**”. Dibawah Bimbingan : Ir. Hj. Haniza AS,MT sebagai Pembimbing I dan Bapak Ir. M. Banjarnahor sebagai Pembimbing II.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan Medan ? Dari hasil penelitian dan analisis data dapat dijawab masalah diatas bahwa gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan Medan.

Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen; questioner (daftar pertanyaan), penelitian kepustakaan, studi dokumentasi, dan observasi ke lapangan serta wawancara, dimana data yang diambil merupakan data sekunder (sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan, sistem gaji dan kepuasan kerja) dari instansi-instansi terkait, dan data primer (yaitu data yang langsung diambil, diolah oleh peneliti sendiri seperti questioner).

Dalam menganalisis data menggunakan tehnik analisis deskriptif yang didukung analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus *Product Moment* (mengetahui apakah ada pengaruh), *uji-t* (mengetahui kebenaran hipotesis), *determinasi* (Mengetahui persentase pengaruh antara kedua variabel).

Hasil analisis product moment, dari hasil perhitungan diatas dapatlah diketahui bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) adalah sebesar 0,390. melihat dari hasil

perhitungan diatas dapat disimpulkan (korelasi) antara variabel X (Gaji) dan variabel Y (kepuasan kerja), berkorelasi sedang. Dan dilihat dalam $r -_{tabel}$ untuk $N = 30$ taraf signifikansi 5% atau tingkat kesalahan sebesar 5% dan derajat kepercayaan atau tingkat kebenaran sebesar 95%, maka diperoleh nilai kritik sebesar sebesar 0,361 hal tersebut berarti bahwa ada hubungan positif antara gaji dan kepuasan kerja. Hubungan positif tersebut dapat dilihat pada angka $r -_{hitung}$ (0,390) lebih besar dari $r -_{tabel}$ (0,361).

Analisis uji-t, jadi untuk taraf signifikan 5% atau 0,05 dengan derajat kepercayaan 95% maka didapat $t -_{tabel}$ sebesar 1,701 (lihat lampiran III). Jadi dengan perhitungan uji- $t -_{hitung}$ dan uji- $t -_{tabel}$ maka $t -_{hitung} = 2,241 >$ (lebih besar) dari $t -_{tabel} = 1,701$. jadi dengan hasil tersebut maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh antara pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan Medan.

Analisis uji determinasi, nilai diatas menunjukkan bawa pengaruh variabel X (Gaji) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja) sebesar 15,21% sedangkan sisanya sebesar 84,79% ($100 - 15,21 = 84,79$), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain diantaranya adalah berat ringannya pekerjaan, kebijaksanaan manajemen, perlengkapan/peralatan/fasilitas kerja, pengawasan atasan dan rekan sekerja yang mendukung.

ABSTRACT

Zulfan Fadli, NIM : 97 815 0007, “**The effect of salary on work satisfaction of employees in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan-Medan**”, Instructor I is Mrs. Hj. Haniza As.MT. and instructor II is MR. Ir.M. Banjarnahor.

The formulation of problem in this research is whether salary has effect on work satisfaction of employees in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan Medan.

To collect the data in arrangement of this scription, the writer used instrument; questionnaires (list of questions), library research, documentation study, and field observation and interview, and the data taken in secondary data (a brief description of company and structure of organization, the payment system and work satisfaction) from related instancies, and primary data (the data taken directly by the writer himself, such as questionnaire).

To analysis by descriptive analytical tehnic supported by quantitative analysis by using product moment formula (to know whether there is effect), t-test (to know the truth of hypothesis), determination (to know the effect percentage of both variables)

The analysis result of product moment, it can be known that coefficient of correlation (r_{xy}) is 0,390. To see the result of calculation above, in can be concluded (correlation) between variable X (Salary) and variable Y (Work Satisfaction), has medium correlation. And from r_{table} for $N = 30$, significance level 5% or fouth level 5% and confidence level or truth level, 95%, so critical value is gained for 0,361, it

means that there is a positive correlation between salary and work satisfaction. The positive correlation can be seen in count r_{count} (0,390) more than r_{table} (0,361).

In t-test, for significance level 5% or 0,05 with confidence level 95%, it can be gained that t_{table} , is 1,701 (appendix III). Through calculation of t - test and t_{table} , $t_{\text{count}} = 2,241$ (more than) $t_{\text{table}} = 1,701$. To see the result, H_{α} is received and H_0 is refused. It means there is effect between salary to work satisfaction of employees in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan Medan.

Analysis of determination test, the above value indicated that effect or variable X (Salary) on variable Y (Work Satisfaction) is 15,21%, while the remaining 84,79% ($100 - 15,21 = 84,79$), work satisfaction is effected by another factors, including the load of work, management policy, facilities/equipment, supervision and supportive peers.

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Tugas akhir ini merupakan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan penulis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Bengkel Sarana Pulo Brayon-Medan.

Tugas akhir ini merupakan syarat akademis untuk dapat memenuhi persyaratan ujian sarjana di program studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Medan Area.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga dalam kesempatan ini dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Joko Hardianto sebagai kepala seksi sarana Pulo Brayon Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan kerja praktek di Bengkel Sarana Pulo Brayon.
2. Bapak Ir. Kamil Mustafa, MT. sebagai koordinator kerja praktek.
3. Ibu Ir. Hj. Haniza AS, MT. sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan tambahan ilmu dan bimbingannya dalam penyelesaian laporan kerja praktek ini.
4. Bapak Ir. M. Banjarnahor, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan petunjuk serta koreksi dalam kesempurnaan tugas akhir ini

5. Bapak Jhon Roberto selaku Kepala Unit Rencana yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis.
6. Bapak Misman sebagai kepala Golongan Lokomotif yang telah banyak memberikan bantuan berupa data-data yang dibutuhkan penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.
7. Bapak Widodo, bapak Wagiman, Bapak Arif, Bapak Kasianto yang telah banyak memberikan sumbang saran demi kesempurnaan penulisan tugas akhir ini.
8. Bapak Darwin sebagai pembimbing lapangan yang telah memberikan andii besar dan sumbang saran kepada penulis.
9. Seluruh rekan mahasiswa yang telah banyak membantu memberikan masukan terhadap pembuatan tugas akhir ini.
10. Seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini masih belum sempurna oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun. Harapan penulis kiranya laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Terakhir kata semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis.

Medan, Pebruari 2005
Penulis

Zulfan Fadli

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/1/24

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang Kerja Praktek.....	1
I.2. Tujuan Kerja Praktek.....	1
I.3. Manfaat Kerja Praktek.....	3
I.3.1. Bagi Mahasiswa.....	3
I.3.2. Bagi Fakultas.....	4
I.3.3. Bagi Perusahaan.....	4
I.4. Metodologi Kerja Praktek.....	4
I.4.1. Langkah-Langkah Metodologi Kerja Praktek.....	4
I.4.2. Metode Pengumpulan Data.....	4
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	7
II.1. Sejarah Dan latar Belakang Bengkel Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Pulo Brayan.....	7
II.2. Tugas Pokok Dan Fungsi Bengkel Sarana PT. Kereta Api (Persero) Divre I Pulo Brayan-Medan.....	9
II.3. Struktur Organisasi Dan Manajemen Perusahaan.....	10
II.3.1. Struktur Organisasi.....	10
II.3.2. Uraian Jabatan Dan Tugas Pokok.....	11
II.4. Uraian Tenaga Kerja dan Fasilitas Perusahaan.....	23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/1/24

II.3. Struktur Organisasi Dan Manajemen Perusahaan	10
II.3.1. Struktur Organisasi	10
II.3.2. Uraian Jabatan Dan Tugas Pokok	11
II.4. Uraian Tenaga Kerja dan Fasilitas Perusahaan	22
II.5. Jam Kerja Bengkel Sarana Pulo Brayon.....	22
II.5.1. Unit Rencana.....	23
II.5.2. Unit Produksi	24
II.5.3. Unit Quality Control	24
II.6. jam Kerja Bengkel Sarana Pulo Brayan	25
BAB III PROSES PRODUKSI	25
III.1. Pemeriksaan Kondisi Lokomotif	26
III.2. Pembongkaran dan Pemindahan Kap Dan Mesin Lokomotif	26
III.3. Membongkar Engine Atau Motor Diesel.....	28
III.4. Pengangkatan Dan Pembongkaran Radiator.....	29
III.5. Membuka Komponen Bogie	30
III.6. Mengangkat Kap Bagian Peranginan.....	32
III.7. Membongkar Sistem Elektronik Dan Final Test.....	33
III.8. Spesifikasi Mesin.....	34
III.9. Sistem Pengupahan	35
BAB IV LANDASAN TEORI.....	40
IV.1. Pengertian Gaji	40
IV.2. Arti Penting Gaji.....	45
IV.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Gaji	46
IV.2.2. Ukuran Gaji Yang Efektif	48
IV.3. Kepuasan Kerja.....	50
IV.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	50
IV.3.2. Persepsi Tentang Kepuasan Kerja.....	52

IV.4. Kerangka Konseptual	60
IV.4.1. Populasi Dan Sampel	61
IV.4.2. Teknik Analisa Data.....	62
IV.5. Hipotesis.....	64
BAB V. UJI COBA KUESIONER.....	65
BAB VI. PENGOLAHAN DATA	66
VI.1. Penyajian Data Hasil Kuesioner.....	66
VI.2. Anggapan Responden Terhadap Variabel Bebas X (Gaji).....	69
VI.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Terikat Y (Kepuasan Kerja).....	74
VI.4. Pembahasan.....	79
BAB VII. ANALISA DAN EVALUASI DATA	92
BAB VIII. KESIMPULAN DAN SARAN	93
VIII.1. Kesimpulan.....	93
VIII.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel-III-9.1	Daftar Gaji Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulau Brayan-Medan Tahun 2002 s/d 2003.....	38
Tabel-III-9.2	Daftar Gaji Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulau Brayan-Medan Tahun 2002 s/d 2003.....	39
Tabel-V-1	Penentuan Sampel Untuk Masing-Masing Strata	61
Tabel-VI-1.1	Data Jumlah Responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulau Brayan-Medan Berdasarkan Pengumpulan Angket Kuisisioner	67
Tabel-VI-1.2	Jumlah Responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulau Brayan-Medan Berdasarkan Tingkat/Jenjang Pendidikan	68
Tabel-VI-1.3	Jumlah Responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulau Brayan-Medan Berdasarkan Umur	68
Tabel-VI-2.1	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Penawaran / Permintaan Tenaga Kerja	69
Tabel-VI-2.2	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Kemampuan / Kesiediaan Perusahaan	70
Tabel-VI-2.3	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Serikat Buruh / Organisasi	70
Tabel-VI-2.4	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Perlu Ditingkatkan	71
Tabel-VI-2.5	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Berdasarkan Keahlian	71
Tabel-VI-2.6	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Dipengaruhi Posisi Jabatan	72
Tabel-VI-2.7	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Dipengaruhi Pendidikan dan Pengalaman Kerja	72
Tabel-VI-2.8	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Dipengaruhi	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kondisi Perekonomian	73
Tabel-VI-2.9 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Didasarkan Atas Jenis dan Sifat Pekerjaan	73
Tabel-VI-2.10 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Menumbuhkan Loyalitas	74
Tabel-VI-3.1 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Kepuasan Berdasarkan Perkerjaan	74
Tabel-VI-3.2 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pekerjaan Mewengurangi Kepuasan	75
Tabel-VI-3.3 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pengawasan Menciptakan Kepuasan	75
Tabel-VI-3.4 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pengawasan Perlu Diperbaiki	76
Tabel-VI-3.5 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Promosi Berdasarkan Prestasi Kerja	76
Tabel-VI-3.6 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Promosi Meningkatkan Kepuasan	77
Tabel-VI-3.7 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Rekan Kerja Menimbulkan Kepuasan Kerja	77
Tabel-VI-3.8 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Hubungan Dengan Rekan Kerja Perlu Ditingkatkan	78
Tabel-VI-3.9 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pekerjaan Dilakukan Atas Tanggung Jawab	78
Tabel-VI-3.10 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaji	79
Tabel-VI-4.1 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) / (Gaji)	81
Tabel-VI-4.2 Klasifikasi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Tentang Variabel X (Gaji)	82

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kondisi Perekonomian	73
Tabel-VI-2.9 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Didasarkan Atas Jenis dan Sifat Pekerjaan	73
Tabel-VI-2.10 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Gaji Menumbuhkan Loyalitas	74
Tabel-VI-3.1 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Kepuasan Berdasarkan Perkerjaan	74
Tabel-VI-3.2 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pekerjaan Mwengurangi Kepuasan	75
Tabel-VI-3.3 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pengawasan Menciptakan Kepuasan	75
Tabel-VI-3.4 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pengawasan Perlu Diperbaiki	76
Tabel-VI-3.5 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Promosi Berdasarkan Prestasi Kerja	76
Tabel-VI-3.6 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Promosi Meningkatkan Kepuasan	77
Tabel-VI-3.7 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Rekan Kerja Menimbulkan Kepuasan Kerja	77
Tabel-VI-3.8 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Hubungan Dengan Rekan Kerja Perlu Ditingkatkan	78
Tabel-VI-3.9 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pekerjaan Dilakukan Atas Tanggung Jawab	78
Tabel-VI-3.10 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaji	79
Tabel-VI-4.1 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) / (Gaji)	81
Tabel-VI-4.2 Klasifikasi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Tentang Variabel X (Gaji)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar-IV-1 Beberapa Unsur Kepuasan Kerja	53
Gambar -IV-2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Usia dan Tingkat Pekerjaan	54
Gambar -IV-3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja, dengan Pergantian Pegawai dan Kemangkiran	55
Gambar -IV-4 Paradigma Berpikir Penelitian	60



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah.

Di dalam suatu perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar kebijaksanaan perusahaan sangat berperan penting dalam setiap pengambilan keputusan. Salah satu di antaranya adalah masalah penetapan upah dan gaji pegawai di perusahaan yang dijalankan, karena masalah upah dan gaji kerap menimbulkan konflik dalam perusahaan, di mana perusahaan selalu berusaha menekan seminimum mungkin besarnya pengeluaran termasuk dalam gaji dan upah.

Menurut Hasibuan (1994, hal. 137) tujuan pemberian gaji adalah :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah

Balas jasa yang berhasil dapat menimbulkan imbalan psikologis dan juga imbalan ekonomik. Ada perasaan puas yang timbul dari penyelesaian pekerjaan

Untuk mengetahui lebih jauh tentang kebijaksanaan yang diambil oleh perusahaan dalam menetapkan upah dan gaji pegawai di sebuah perusahaan, maka penulis tertarik untuk membahas pada PT. Kereta Api (Persero) DIVRE I Pulo Brayan-Medan dan menyusun dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan-Medan”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan selalu menghadapi berbagai masalah, masalah tersebut tergantung pada ruang lingkup operasi perusahaan, melalui kajian pendahuluan seperti yang terdapat pada latar belakang masalah, tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh masalah-masalah sebagai berikut :

1. Penetapan gaji belum layak sehingga gaji tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Gaji yang diberikan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan.

I.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, penulis membatasi objek yang diteliti hanya pada bagian operasional (karyawan tingkat bawah) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan-Medan, khususnya pada kelompok karyawan pelaksana Golongan Kereta Lokomotif Diesel (GKLM)

Rumusan masalah, yaitu : “Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan-Medan?”

I.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

I.4.1. Tujuan Penelitian

Setelah rumusan masalah dari keterangan di atas adapun tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan.

I.4.2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang ada dengan aplikasinya.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan sistem gaji
3. Sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang

I.5. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Tulisan ini dibagi beberapa bagian untuk lebih mudah dipahami, di mana satu diantaranya dengan yang lain saling berhubungan.

BAB I PENDAHULUAN

Mengemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan dan rumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Mengemukakan sejarah umum perusahaan, bagan struktur organisasi, wewenang serta bagian penugasan organisasi

BAB III PROSES PRODUKSI

Bab ini mengemukakan tentang perbaikan dan perawatan lokomotif dan gerbong kereta api yang ada di bengkel sarana, diantaranya perbaikan akhir (PA) lokomotif diesel, semi perbaikan akhir (SPA) lokomotif diesel, perbaikan berkala (PB) lokomotif diesel, perbaikan akhir (PA) kereta, semi perbaikan akhir (SPA) kereta, perbaikan akhir (PA) bogie, perbaikan akhir (PA) gerbong, pembuatan dan perbaikan suku cadang.

BAB IV LANDASAN TEORI

Mengemukakan tentang dasar-dasar teori yang mendukung penelitian statistik untuk mencari pengaruh antara gaji dengan kepuasan kerja dalam perhitungan dan pemecahan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini

BAB V PENGUMPULAN DATA

Bab ini mengemukakan data-data yang berhubungan dengan pengaruh variabel X (gaji) dengan variabel Y (kepuasan kerja) yang diperlukan sebagai bahan masukan dan diolah untuk mencari hubungan antara gaji dan kepuasan kerja.

BAB VI PENGOLAHAN DATA

Bab ini mengemukakan tentang pembahasan-pembahasan dan penelitian yang dilakukan berdasarkan ruang lingkup dan metode

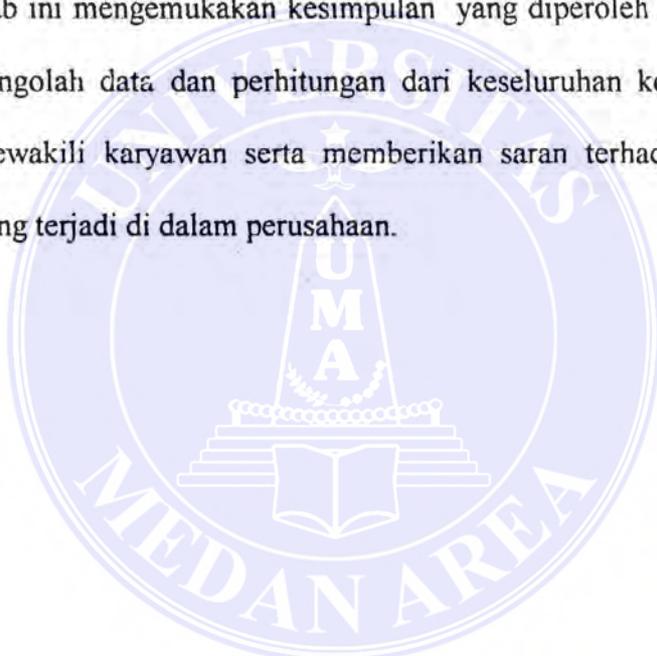
pemecahan yang berdasarkan metode statistik untuk mencari pengaruh hubungan antara gaji dan kepuasan kerja.

BAB VII ANALISA DAN EVALUASI

Bab ini mengemukakan tentang analisa dan evaluasi yang dilakukan terhadap hasil pengolahan data dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh setelah diadakan pengolahan data dan perhitungan dari keseluruhan koresponden yang mewakili karyawan serta memberikan saran terhadap permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan.



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

II.1. Sejarah dan Latar Belakang Bengkel Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Pulo Brayon – Medan.

Bengkel sarana Pulo Brayon–Medan didirikan bersamaan dengan pembangunan jaringan kereta api di Sumatera Utara oleh *Deli Spoorweg Maatschappy* (DSM) pada tahun 1883 tepatnya pada tanggal 22 Juni 1883. Tugas pokoknya pada waktu itu melayani *maintenance* atau perawatan dari *Rolling Stock* (Bakal Pelanting) dimiliki DSM yang terdiri dari:

- Kereta penumpang.
- Gerbong barang atau ketel.
- Lokomotif uap.

Pada tahun 1957 DSN diambil oleh aksi Irian Barat dan diintegrasikan ke dalam KDA berdasarkan peraturan pemerintah No. 41 tahun 1959 lembaran negara No, 87 tanggal 19 Agustus 1959 menormallisir *Deli Spoorweg Maatschappy* dan berlaku mulai 13 desember 1957 khusus untuk angkutan di atas rel baja.

Adapun peraturan-peraturan yang berlaku di antaranya:

1. Peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 57 Tahun 1990 tentang pengalihan bentuk Perusahaan Jawatan (Perjan) Kereta Api menjadi Perusahaan Umum

(Perum) Kereta Api.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/1/24

2. Peraturan Pemerintah republik Indonesia No. 12 tahun 1998 tentang perusahaan Perseroan (Persero).
3. Peraturan Pemerinth Republik Indonesia No. 19 tahun 1998 tentan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (Perum) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Kereta Api.

Yang pernah memimpin bengkel sarana Pulo Brayan adalah sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1. J.B. Simatupang | tahun 1954 – 1963 |
| 2. Kapten Szi. Sukarman | tahun 1963 – 1971 |
| 3. Sucipto Utaya | tahun 1971 – 1976 |
| 4. Kurnia Setiawan | tahun 1976 – 1979 |
| 5. Subagio | tahun 1979 – 1981 |
| 6. Priyadi Bambang Sujono | tahun 1981 – 1984 |
| 7. Joko Utomo | tahun 1984 – 1990 |
| 8. Sugandri | tahun 1990 – 1993 |
| 9. Suwardi | tahun 1993 – 1994 |
| 10. Waluyo | tahun 1994 – 1995 |
| 11. Ir. Choirudin Gani | tahun 1995 – 1998 |
| 12. G. Slamet | tahun 1998 – 2000 |
| 13. Ir. Joko Hardyanto | tahun 2000- |

II.2. Tugas Pokok dan Fungsi Bengkel Sarana PT. Kereta Api (persero)

Divre I Pulo Brayan – Medan.

Dalam hubungan tugas operasional kereta api di divisi regional I Sumut, bengkel sarana Pulo Brayan memiliki tugas pokok untuk mengatur dan mengendalikan kesiapan sarana, menyusun program pemeliharaan, memperbaiki dan mendayagunakan sarana serta evaluasi kinerja pemeliharaan, perbaikan, dan pendayagunaan sarana.

Bengkel sarana Pulo Brayan memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memantau, mengawasi, memeriksa, dan membina mutu teknis.
2. Memelihara dan mengoperasikan sarana serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan dan pengoperasian sarana angkutan kereta api (lokomotif, kereta dan gerbong)
3. Menyusun program anggaran dan evaluasi kinerja pemeliharaan sarana.
4. Melaksanakan produksi pemeliharaan dan perbaikan sarana kereta api.
5. Melaksanakan Pengendalian Mutu dan jaminan kelaikan sarana kereta api.
6. Menyusun program pendayagunaan dan pengendalian sarana kereta api.
7. Memelihara dan mendayagunakan lokomotif, kereta dan gerbong.

Sesuai dengan jumlah armada atau sarana angkutan kereta api di Divre I Medan maka setiap semesternya Bengkel Saran Pulo Brayan – Medan memiliki kewajiban atau tugas perawatan sebagai berikut:

- a. PA/SPA lokomotif diesel sejumlah empat buah lokomotif.
- b. TB lokomotif diesel sejumlah delapan buah lokomotif.
- c. PA/SPA kereta sejumlah sebelas kereta.

- d. PA Bogie sejumlah empat buah.
- e. PA gerbong gandar 4 sejumlah sepuluh gerbong.
- f. PA gerbong gandar 2 sejumlah sepuluh gerbong.
- g. PPA gerbong sejumlah 25 gerbong.
- h. Melengkapi sistem *air brake* gerbong gandar 4 sejumlah 30 gerbong.
- i. Fasilitas bengkel sarana sejumlah satu paket.

II.3. Struktur Organisasi dan Manajemen Perusahaan

II.3.1. Struktur Organisasi.

Organisasi adalah suatu badan terdiri dari sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Struktur organisasi merupakan suatu gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama dari orang-orang di dalamnya serta tanggung jawab masing-masing personil.

Struktur organisasi di bengkel sarana Pulo Brayan berbentuk garis dan staf, bentuk ini menunjukkan bahwa setiap anggota perusahaan wajib menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, konsolidasi, integrasi, sinkronisasi, dan komunikasi di dalam satuan organisasi masing-masing dengan satuan organisasi lain di dalam maupun di luar lingkungan PT. Kereta Api (persero) Divre I Medan sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Setiap pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya serta membimbing dan memberi pengarahan untuk kelancaran tugas. Setiap pemimpin satuan organisasi wajib memakai pelaksanaan teknis yang berlaku dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta selalu menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya.

II.3.2. Uraian Jabatan dan Tugas Pokok

Seksi sarana Pulo Brayon terdiri dari:

1. Pengawas sarana atau KASI sarana.

Tugas pokok:

Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan, dan pembinaan mutu teknis pemeliharaan dan pengoperasian sarana angkutankereta api.

2. Unit rencana

Tugas pokok:

Melaksanakan penyusunan program anggaran pemeliharaan dan perbaikan serta pendayagunaan sarana kereta api.

Fungsi:

- Menyusun rencana perhitungan biaya, bahan dan suku cadang
- Menyiapkan pembuatan disain dan gambar pemeliharaan serta perbaikan sarana kereta api.
- Pelayanan pendukung mesin-mesin, listrik dan air.

Unit rencana terdiri dari:

- a. Golongan rencana.

Tugas pokoknya: Menyusun rencana perhitungan biaya, bahan dan suku cadang serta menyiapkan pembuatan disain dan gambar pemeliharaan dan perbaikan sarana.

Fungsinya:

- Mempersiapkan dan kelangsungan kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/1/24

- Menjaga, menata, dan menyimpan bahan dan suku cadang.
- Menerima dan mengirim barang dan suku cadang.

Terdiri dari:

1.a. Ruas persiapan dan kelangsungan kerja (RKRN 1).

Tugas pokok:

Melaksanakan persiapan kelangsungan kerja serta pembuatan bon kerja untuk PA/PB/SPA mengenai *rolling stock*.

Fungsi:

- Melaksanakan adminitrasi persiapan kerja untuk PA/PB/SPA *rolling stock*, pembuatan bon dan gambar kerja.
- Monitoring penyelesaian perawatan dan perbaikan, monitoring sarana yang masuk diperbaiki, penyusunan bon kerja, pembuatan loparan audit energi dan analisis data.

2.a. Ruas gudang bengkel sarana (RKRN 2)

Tugas pokok:

Menjaga, menyimpan dan menata barang persediaan di dalam gudang bengkel sarana.

Fungsi:

- Mencatat mutasi barang persediaan, bahan bakar, minyak pelumas, dan laporan bulanan analisis persediaan dan bahan serta membuat bukti penerimaan barang persediaan dan bahan.

- Memelihara, menjaga, dan melayani permintaan barang persediaan dan bahan, mencatat mutasi barang dan bukti permintaan barang..

3.a. Ruas penerimaan dan pengiriman barang (RKRN 3).

Tugas pokok:

Menerima dan mengirim barang-barang atau suku cadang ke ruas-ruas produksi.

Fungsi:

- Menerima barang hasil pengadaan yang telah lulus uji dan mengirim yang bersifat internal serta memelihara keandalan forklift.
- Menerima dan mengirim eksternal seperti pelayanan langsir sarana yang akan di ujicoba, melayani dan merawat mobil dinas, menata sarana dan taman parkir sarana, mengirim roda afkir, as roda dan memantau pengeluaran limbah.

a. Golongan fasilitas (GKFA)

Tugas pokok:

Melaksanakan pelayanan pendukung mesin-mesin, listrik dan air.

Fungsi:

- Memelihara mesin-mesin termasuk suku cadangan pembangkit tenaga diesel, mobil dinas, peralatan kerja, dan listrik.
- Memelihara instalasi pipa dan air serta konstruksi bangunan.

Terdiri dari:

1.a. Ruas pemeliharaan mesin, alat-alat kerja dan air (RKFA 1).

Tugas pokok:

Merawat mesin-mesin termasuk suku cadang pembangkit listrik tenaga diesel, mobil dinas, creane, peralatan kerja dan fasilitas listrik.

Fungsi:

- Merawat mesin-mesin termasuk suku cadang pembangkit listrik tenaga diesel, mobil dinas, creane, peralatan kerja dan fasilitas listrik.
- Merawat instalasi peralatan listrik penerangan dan distribusi tenaga listrik.

2.a. Ruas bangunan dan konstruksi (RKFA 2).

Tugas pokok:

Merawat instalasi pipa, fasilitas air, bangunan gedung dan konstruksi.

Fungsi:

- Merawat dan memperbaiki dinding bangunan, lantai, drainase, jalan dan lingkungan serta membuat laporan data pekerjaan.
- Merawat dan memperbaiki konsruksi pipa, atap, instalasi air, talang dan pekayanan air serta membuat lopran data pekerjaan.

3. Unit produksi

Tugas pokok:

Melaksanakan produksi pemeliharaan dan perbaikan sarana kereta api.

Fungsi:

- Memelihara dan memperbaiki lokomotif dan diesel.
- Memelihara dan memperbaiki kereta dan gerbong.
- Melaksanakan pekerjaan logam panas dan dingin.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Terdiri dari:

a. Golongan lokomotif diesel (GKLM).

Tugas pokok :

Memelihara dan memperbaiki lokomotif diesel.

Fungsi:

- Merakit dan membongkar bodi dan bogi lokomotif diesel.
- Memelihara dan memperbaiki alat-alat perabaran lokomotif diesel serta alat bantu.

Terdiri dari:

1.a. Ruas bodi dan bogi lokomotif diesel (RKLM 1)

Tugas pokok:

Memelihara dan memperbaiki bodi dan bogi.

Fungsi:

- Membongkar komponen bodi rangka dasar, mencuci, memelihara, memperbaiki serta menyetel kembali bodi rangka dasar lokomotif diesel.
- Mengangkat bodi, melepas dan memasang kembali traksi motor dan gearbox serta mencuci, memelihara, memperbaiki dan menyetel kembali frame bogi.

2.a. Ruas perabaran/alat bantu lokomotif diesel (RKLM 2).

Tugas pokok:

Memelihara dan memperbaiki alat-alat perabaran lokomotif diesel serta alat

Bantu.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Fungsi::

- Memasang pembongkar alat Bantu lokomotif, radiator, blower engine, traksi motor, filter oil, cooler water pump, gear unit, intercooler, pemeriksaan revisi, dan menyetel peralatan speed increase.
- Membongkar dan mencuci komponen air break, memasang pada lokomotif dan pelayanan start.

b. Golongan kereta (GKKA)

Tugas pokok:

Memelihara dan memperbaiki kereta.

Fungsi:

- Memelihara dan memperbaiki kereta bagian atas (interior dan eksterior).
- Memelihara dan memperbaiki bogi kereta, rangka dasar alat tolak tarik dan alat pengereman.

Terdiri dari:

1.b. Ruas interior dan eksterior kereta (RKKA 1).

Tugas pokok:

Memelihara dan memperbaiki lantai, dinding dalam dan luar, pintu, jendela, kursi, meja penumpang, instalasi air dan wc, bordes, pintu terusan dan pengecatan luar dan dalam.

Fungsi.

- Memperbaiki bagasi barang, kaca, pintu, jendela, jok kursi, meja penumpang, pintu terusan, instalasi air dan wc dan mengganti karpet lantai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

- Memperbaiki dinding luar, atap, dan rubber below, pintu bordes, pintu terusan luar dan pencecatan luar dan dalam kereta.

2.b. Ruas bogie, rangka dasar dan rem kereta (RKKA 2).

Tugas pokok:

Memelihara dan memperbaiki bogie kereta dan rangka dasar alat tolak tarik, alat rangkaian (boffer), rantai pengaman dan pengereman serta assembly bogie kereta.

Fungsi:

- Memperbaiki plat lantai dasar, alat perangkai boffer, rantai pengaman dan jembatan penyeberangan.
- Mengangkat dan menurunkan bodi kereta, perbaikan rem serta assembly bogie kereta.

c. Golongan gerbong (GKGB)

Tugas Pokok:

Melaksanakan perawatan dan perbaikan gerbong.

Fungsi:

- Merawat dan memperbaiki dinding, atap, pintu, peralatan rem, rangka dasar, alat tolak tarik, dan pengecatan.
- Merawat dan memperbaiki peralatan pengereman dan bogie set.

Terdiri dari:

1.c Ruas gerbong rangka atas (RKGB 1)

Tugas pokok:

Memelihara dan memperbaiki dinding, lantai, atap, pintu, peralatan rem, rangka dasar, alat tolak tarik, dan pengecatan.

Fungsi:

- Persiapan, pembongkaran, pembersihan, pemeriksaan, perbaikan, penggantian, penyetelan, dan pemasangan buffer (alat perangkai).
- Memperbaiki mekanik pintu, memasang dan memperbaiki pintu, memperbaiki lantai dalam, dinding, bordes, taskom, dan rangka dasar bodi.
- Memeriksa dan memperbaiki saluran udara, memperbaiki dan mengetes air brake perabaran.

2.c Ruas gerbong rangka bawah (RKGB 2)

Tugas pokok:

Merawat dan memperbaiki peralatan pengereman dan bogie set.

Fungsi:

- Memperbaiki bogie.
- Mengecat bogie.
- Mengatur dan melaksanakan langsiran.

d. Golongan logam (GKLG)

Tugas pokok:

Melaksanakan pekerjaan logam panas (pengecoran dan pengelasan) dan pekerjaan logam dingin (pembubutan, perakitan, dan revisi suku cadang)

Fungsi:

- Melaksanakan pekerjaan logam dingin,.
- Melaksanakan pekerjaan logam panas.
- Melaksanakan peminjaman perkakas atau instrumen kerja.

Terdiri dari:

1.d. Ruas logam dingin (RKLK 1)

Tugas pokok:

Melaksanakan pekerjaan logam dingin (pembubutan, perakitan, dan revisi suku cadang).

Fungsi:

- Mengoperasikan mesin bubut.
- Pembuatan dan perbaikan pen, bus, ring, mur, baut, roda, pintu, alat Bantu, perangkat TM, Hanger K6/k7, peluncur bogie, exelcap, turbin motor dan tabung buffer SM.
- Membuat lobang dan mengebor suku cadang SPIE, roda gigi, membuat gigi mesin dan menyekrap susku cadang.

2.d. Ruas logam panas (RKLG 2)

Tugas pokok dan fungsi:

Pembuatan bahan baku (raw material), perbaikan suku cadang, perakitan dan pengetesan pegas, pekerjaan cetak, penuangan bahan, serta pengelasan rangka dan bodi sarana.

3.d. Ruas instrumen dan perkakas (RKLG 3)

Tugas pokok dan fungsi:

Pembuatan alat-alat instrumen, mekanik, rem, dan kap lampu, perbaikan shock absorber, distributor valve, select adjuster, brake cylinder, mekanik rem, percobaan rem dan gerbong, serta melayani peminjaman perkakas atau instrumen ke ruas kerja lain.

4. Unit *Quality Control*:

Tugas pokok:

Melaksanakan, pengujian, lokomotif, kereta, dan gerbong, ujicoba jalan dan melaporkan hasil pengujian tersebut.

Fungsi:

- Menguji hasil perawatan dan perbaikan lokomotif serta melaporkan hasil pengujian.
- Menguji hasil perawatan dan perbaikan kereta dan gerbong serta melaporkan hasil pengujian.

Terdiri dari:

a. Golongan Inspekta lokomotif (GKCL)

Tugas pokok:

Menguji hasil perawatan dan perbaikan lokomotif serta melaporkan hasil pengujian.

Fungsi:

- Menguji, memeriksa, dan melaksanakan pencatatan fisik komponen mekanik, motor diesel, alat Bantu lokomotif yang diperbaiki.
- Menguji, memeriksa dan mencatat komponen elektrik lokomotif meliputi MG dan TM serta peralatan listrik dan lokomotif yang di perbaiki.

2.a. Ruas inspekta bogie, bodi, dan perangan (RKCL 2).

Tugas pokok:

Menguji hasil perawatan dan perbaikan bogie, bodi, dan perangan serta melaporkan hasil pengujian kepada kepala golongan inspekta lokomotif.

Fungsi:

- Menguji, memeriksa, dan mencatat fisik bogie dan bodi lokomotif yang diperbaiki.
- Menguji, memeriksa, dan mencatat fisik perangan lokomotif yang diperbaiki.

b. Golongan inspekta kereta dan gerbong (GKCK/G).

Tugas pokok:

Melaksanakan pengujian hasil perawatan dan perbaikan kereta dan gerbong serta melaporkan hasil pengujian.

Fungsi:

- Melaksanakan pengujian hasil perawatan dan perbaikan kereta.
- Melaksanakan pengujian hasil perawatan dan perbaikan gerbong.

Terdiri dari:

1.b. Ruas Inspekta kereta (RKCK 1).

Tugas pokok:

Melaksanakan pengujian hasil perawatan dan perbaikan kereta dan melaporkan hasilnya kepada kepala golongan inspekta kereta dan gerbong.

Fungsi:

- Memeriksa komponen kereta yang masuk ke bengkel sarana yang memerlukan perbaikan dan membuat laporan fisik.
- Memeriksa fisik kereta seteklah selesai dirakit dari perbaikan, uji statis dan uji jalan.

2.b. Ruas inspekta gerbong (RKCK 2).

Tugas pokok:

Menguji hasil perawatan dan perbaikan gerbong dan melaporkan hasilnya kepada kepala golongan inspekta kereta dan gerbong.

Fungsi:

- Memeriksa dan mencatat komponen gerbong yang perlu diperbaiki.
- Melaksanakan pemeriksaan fisik setelah perbaikan dirakit dan uji statis dan uji jalan.

II.4. Uraian Tenaga Kerja dan Fasilitas Perusahaan

Tenaga kerja yang terdapat di Bengkel Sarana PT. Kereta Api Indonesia Pulo Brayan adalah tenaga kerja tetap. Tenaga kerja yang terdiri dari pimpinan-pimpinan berupa KASI, UKR, UKQC, UKP, GK, KR, SKR, RK, Pelaksana Teknik, SATPAM, dan Pemsus. Tenaga kerja di Bengkel Sarana Pulo Brayan umumnya berasal dari Sumatera Utara, dan ada juga yang berasal dari luar daerah seperti Yogyakarta, Bandung, dan lain-lain. Tenaga kerja di Bengkel Sarana Pulo Brayan dalam keadaan normal berjumlah 196 personil. Perincian tenaga kerja menurut jenjang jabatan dapat dilihat pada table 1.

Fasilitas-fasilitas yang dapat diperoleh oleh semua karyawan Bengkel Sarana Pulo Brayan adalah sebagai berikut :

1. THR (Tunjangan Hari Raya)
2. Prestasi Kerja karyawan
3. Santunan Sosial
4. Biaya Pengobatan
5. Perumahan

II.5. Struktur Tenaga Kerja Di Bengkel Sarana

Bengkel sarana merupakan tempat perbaikan dan pemeliharaan kereta api, lokomotif dan gerbong. Untuk mempermudah pelaksanaan dalam penyusunan program anggaran pemeliharaan dan perbaikan, pemeriksaan secara berkala serta pengujian kualitas dan menjamin kelayakan sarana, maka bengkel sarana dibagi atas beberapa bagian sesuai fungsi dan peranannya masing-masing.

Pembagian unit di bengkel sarana terdiri atas Unit Rencana, Unit Produksi, dan Unit Quality Kontrol yang masing-masing unit dipimpin oleh satu orang kepala unit dan bertanggung jawab kepada kepala seksi sarana. Tenaga kerja yang terdiri kepala seksi sarana, kepala unit, kepala golongan, kepala ruas yang dibantu oleh sub kepala ruas, kepala regu serta pelaksana yang merupakan tenaga kerja tetap di bengkel sarana.

Adapun perincian tenaga kerja menurut jenjang jabatan berdasarkan unit di bengkel sarana adalah sebagai berikut :

II.5.1. Unit rencana

Unit rencana mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program anggaran pemeliharaan perbaikan serta pendayagunaan sarana lokomotif, kereta dan gerbong. Unit rencana terdiri atas :

1. Golongan Rencana (GKRN)

Unit Rencana	No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
GKRN	1	GK Teknik	1
	2	Kepala Ruas	6
	3	SKR Teknik	9
	4	Kepala Regu	4
	5	Pelaksana	15
		Jumlah	35

2. Golongan Fasilitas

Unit Rencana	No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
GKFA	1	GK Teknik	1
	2	Kepala Ruas	5
	3	SKR Teknik	7
	4	Kepala Regu	3
	5	Pelaksana	14
		Jumlah	30

II.5.2. Unit Produksi

Unit produksi mempunyai tugas pokok memproduksi, pemeliharaan dan perbaikan sarana. Unit produksi terdiri atas :

a. Golongan lokomotif diesel (GKLM)

Unit Produksi	No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
GKLM	1	GK Teknik	1
	2	Kepala Ruas	2
	3	SKR Teknik	4
	4	Kepala Regu	5
	5	Pelaksana	10
		Jumlah	22

b. Golongan Kereta (GKKA)

Unit Produksi	No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
GKKA	1	GK Teknik	1
	2	Kepala Ruas	2
	3	SKR Teknik	4
	4	Kepala Regu	6
	5	Pelaksana	12
		Jumlah	25

c. Golongan gerbong (GKGB)

Unit Produksi	No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
GKGB	1	GK Teknik	1
	2	Kepala Ruas	2
	3	SKR Teknik	2
	4	Kepala Regu	2
	5	Pelaksana	3
		Jumlah	10

d. Golongan Logam (GKLG)

Unit Produksi	No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
GKLG	1	GK Teknik	1
	2	Kepala Ruas	3
	3	SKR Teknik	2
	4	Kepala Regu	4
	5	Pelaksana	14
		Jumlah	24

II.5.3. Unit Quality Kontrol

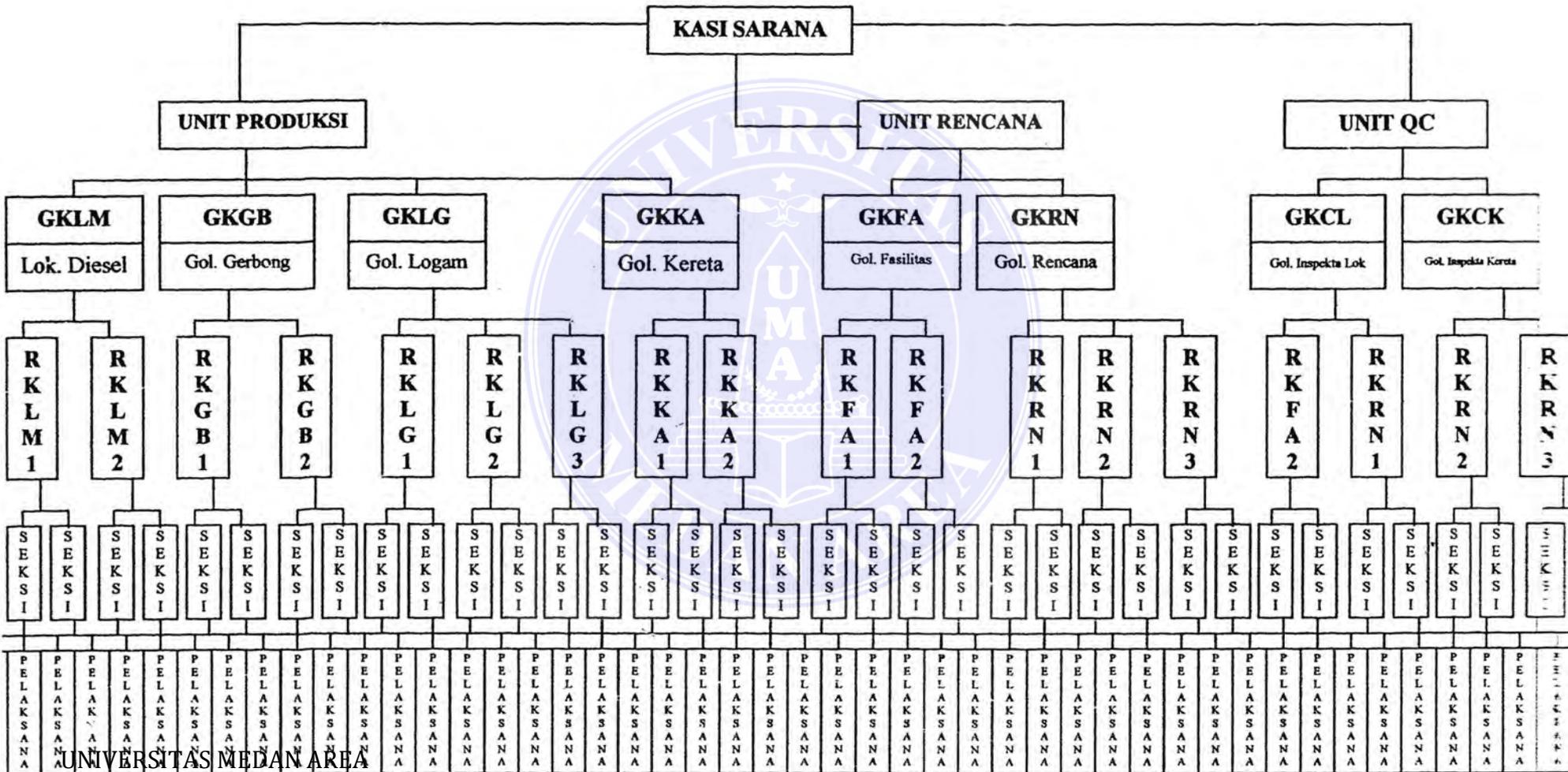
Unit Quality Kontrol mempunyai tugas pokok melaksanakan pengujian kualitas dan menjamin kelayakan sarana kereta api. Unit Quality Kontrol terdiri atas: Golongan Quality Control (GKQC)

Unit Quality Kontrol	No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
GKQC	1	GK Teknik	1
	2	Kepala Ruas	8
	3	SKR Teknik	10
	4	Kepala Regu	14
	5	Pelaksana	17
		Jumlah	50

II.6. Jam Kerja Bengkel Sarana Pulo Brayon

Faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan contohnya jam kerja pada Bengkel Sarana PT.Kereta Api Pulo Brayon sebagai berikut: untuk karyawan tetap bekerja selama delapan jam yaitu mulai pukul 07.15 sampai pukul 12.00 dan pukul 13.00 sampai 16.00, sedangkan mulai pukul 12.00 sampai pukul 13.00 merupakan jam istirahat. Hal ini berlaku dari hari senin sampai kamis, sedangkan pada hari jum'at jam kerja dimulai dari pukul 07.15 sampai pukul 12.00 dan jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai pukul 13.30 dan jam pulang kerja pada pukul 15.15. Seluruh jam kerja ini berlaku setiap hari kecuali hari sabtu dan hari libur lainnya dikarenakan pada hari-hari tersebut tidak ada aktivitas kerja.

STRUKTUR ORGANISASI BENGKEL SARANA PT. KERETA API INDONESIA DIVRE I PULU BRAYAN – MEDAN



1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

BAB III

PROSES PRODUKSI

Seperti telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa tugas pokok bengkel sarana Pulu Brayon adalah perawatan dan pemeliharaan sarana angkutan kereta api di divisi regional I Medan. Adapun bentuk-bentuk pekerjaan atau tugas rutin yang dilaksanakan ditempat ini adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan akhir (PA) lokomotif diesel
2. Semi perbaikan akhir (SPA) lokomotif diesel
3. Perbaikan berkala (PB) lokomotif diesel
4. Perbaikan akhir (PA) kereta
5. Semi perbaikan akhir (SPA) kereta
6. Perbaikan akhir (PA) bogie
7. Perbaikan akhir (PA) gerbong
8. Pembuatan dan perbaikan suku cadang
9. dan lain-lain

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jenis produksi di bengkel sarana Pulu Brayon merupakan jenis produksi jasa yaitu jasa pemeliharaan dan perawatan sarana angkutan kereta api. Namun dalam laporan ini, penulis hanya menitik beratkan pada perawatan dan pemeliharaan lokomotif diesel saja, perawatan yang berupa semi perbaikan akhir (SPA) dan perbaikan akhir (PA) untuk lokomotif diesel dilaksanakan

pada golongan lokomotif diesel (GKLM) . Adapun urutan-urutan pekerjaan atau urutan proses produksi untuk PA/SPA lokomotif adalah sebagai berikut:

III.1. Pemeriksaan Kondisi Lokomotif

Pada waktu sebuah lokomotif yang sudah mencapai jam operasi untuk diperbaiki atau mendapat perawatan masuk ke bengkel sarana Pulu Brayan, maka petugas dari bagian Quality Control akan datang untuk memeriksa dan mencatat kondisi fisik lokomotif yang bersangkutan sebelum dilakukan perawatan dan perbaikan. Adapun hal-hal yang harus dicatat dan diperiksa oleh bagian Quality Control adalah kondisi dan kelengkapan bagian body lokomotif seperti cat, keadaan kaca jendela, pintu masinis, serta kondisi dan kelengkapan komponen mekanik lokomotif seperti jumlah baut-baut, mesin-mesin dan lain sebagainya. Setelah proses pemeriksaan selesai maka barulah lokomotif tersebut diserahkan pada bagian lokomotif diesel untuk dilakukan perawatan dan perbaikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

III.2. Pembongkaran dan Pindahan Kap dan Mesin Lokomotif

Setelah selesai inspeksi yang dilakukan oleh bagian Quality Control, maka kap dan mesin lokomotif akan diturunkan dari rangkanya, pembongkaran dimulai dengan membuka baut-baut yang ada kemudian baut-baut tersebut disimpan secara teratur agar tidak ada satupun yang tertinggal atau hilang. Pekerjaan membongkar mesin lokomotif ini dikerjakan pada seksi body assembling dan pengecatan. Selain pembongkaran dan pemindahan mesin, seksi ini bertanggung jawab pula pada

perawatan dan perbaikan kerusakan pada kondisi fisik body lokomotif, membuat keadaan lokomotif tampak terpelihara dan melaksanakan pengecatan seluruh body lokomotif. Tugas ini tampak mudah namun dibutuhkan keahlian yang tinggi serta peralatan yang lengkap termasuk peralatan pelindung tubuh agar tidak terkena polusi pada saat pelaksanaannya.

Jika mesin selesai dibongkar maka mesin akan diangkat dan dipindahkan ke bagian atau seksi motor diesel dengan menggunakan alat pemindah otomatis yang tergantung diatas ruangan kerja, begitu juga untuk kap masinis. Penggunaan alat pemindah yang cukup modern ini sangat bermanfaat karena dapat menghemat waktu kerja dan mempermudah pekerjaan. Selain membongkar dan memindahkan mesin lokomotif, seksi body assembling juga menangani pekerjaan-pekerjaan lain yaitu setelah kap diangkat dan diletakkan pada bagian pengecatan maka kap dibersihkan begitu juga untuk kabin dan lanai lokomotif harus dibersihkan, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan ini adalah enam hari kerja. Setelah dibersihkan kemudian kap lokomotif diperbaiki dan didempul. Motor diesel, radiator, kap masinis, baterai, peranganin, truck, dan bordes harus dicat kembali agar tampak baru dan bersih, ini merupakan tugas selanjutnya dari seksi body assembling dan pengecatan. Para pekerja dilengkapi dengan peralatan pengecatan yang menggunakan tabung oksigen dan alat pelindung berupa penutup mulut dan kaca mata sehingga mereka terlindung dari bahaya polusi dari serbuk cat yang timbul dalam pengecatan. Bagian akhir dari tugas seksi ini adalah melengkapi pemasangan suku-suku dan perbaikan rangka lokomotif.

III.3. Membongkar Engine atau Motor Diesel

Pekerjaan membongkar engine atau motor diesel dilakukan oleh seksi motor diesel, proses ini memakan waktu empat hari kerja. Motor diesel atau engine merupakan bagian inti dari lokomotif itu sendiri, oleh sebab itu pelaksana teknik dibagian ini dibekali dengan keahlian mesin yang cukup handal. Dibutuhkan keterampilan dan ketelitian yang mendetail dalam menangani perawatan motor diesel, sebab jika ada sedikit saja kesalahan pada mesin lokomotif maka sudah dapat dipastikan bahwa lokomotif tidak akan dapat beroperasi secara maksimal. Setelah dibongkar, para karyawan pada seksi motor ini mulai dengan memeriksa gear train lalu memeriksa permukaan liner pada running gearserta memeriksa dan pembersihan piston crown. Katup cylinder head kemudian dibuka dan kedudukannya diperbaharui lagi agar kondisi mesin nantinya bagus dan lancar, penggantian gasket dilakukan setelah pekerjaan tadi selesai begitu juga dengan rubber cell dan o-ring pada protektif sleev dilakukan penggantian. Rocker arm pada valve gear dibuka dan dilakukan pemeriksaan keausan pada valve tapped.

Selanjutnya pipa udara masuk dibersihkan, dibongkar dan penggantian gasket, pada bagian pipa gas buang juga dilakukan hal yang sama. Nozzle atau injector dibongkar dan diganti, kemudian injektor pump dilepas lalu diperiksa kebocoran dengan cara merebus bagian ini pada temperatur atau suhu saat mesin beroperasi secara normal yaitu sekitar 80 derajat celcius kemudian dilakukan penekanan udara pada tekanan 1 bar dan kopling, o-ring diganti serta timing diperiksa. Tangki bahan

bakar merupakan bagian yang sangat penting untuk dibersihkan agar tidak terjadi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/1/24

kerusakan mesin lokomotif begitu juga dengan pipa-pipa dan perapatannya harus diperiksa dengan teliti. Setelah pekerjaan tersebut diatas selesai, pelaksana teknik di seksi motor diesel kemudian membongkar dan membersihkan oil filter dan mengganti filter serta o-ring, selanjutnya filter sentrifugal dibongkar dilakukan penggantian bearing. Pada tahap akhir pengerjaan untuk seksi motor adalah pemeriksaan fungsi mesin lokomotif untuk memastikan bahwa tidak ada lagi kerusakan atau hal-hal yang dapat mengganggu kelancaran mesin.

III.4. Pengangkatan dan Pembongkaran Radiator

Radiotor merupakan salah satu komponen transmisi hidrolik yang ditangani oleh seksi transmisi, seksi ini memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran fungsi lokomotif. Seksi transmisi membidangi sistem pemindah daya pada komponen-komponen mekanik lokomotif sehingga dapat dipastikan kelancaran fungsi lokomotif tergantung pada kondisi sistem transmisi yang terawat dengan baik. Peralatan yang pergunakan harus pula memenuhi persyaratan baik dari segi mutu maupun dari segi jumlahnya.

Proses pengangkatan radiator dilakukan oleh seksi transmisi dengan menggunakan alat pemindah otomatis, kemudian diletakkan pada bagian atau seksi transmisi, selanjutnya radiator dibongkar dan dicuci pada semua elemen-elemennya. Pekerjaan ini memakan waktu enam hari termasuk memasang kembali sesuai posisinya. Pada bagian kompresor dilakukan pengangkatan kemudian dibongkar dan dibersihkan kembali dengan teliti agar tidak terjadi masalah saat dilaksanakan

pengujian lalu dipasang kembali. Pembalik arah juga dibongkar kemudian dibersihkan dan diperiksa fungsinya secara cermat selanjutnya dipasang kembali, pekerjaan ini memakan waktu empat hari kerja.

Water pump dilakukan pembongkaran dan dibersihkan serta diperiksa seterusnya dipasang kembali. Untuk bagian suku-suku turbo juga dibongkar, dibersihkan dan dipasang kembali. Urutan pekerjaan selanjutnya adalah pembongkaran bagian intercooler, dibersihkan, diperiksa kebocoran yang terjadi dengan merendam dalam air dengan temperatur sekitar 80 derajat celcius selama setengah jam dan tekanan 1 barr kemudian dipasang kembali. Bagian verteiler diturunkan untuk kemudian dibongkar dan dicuci bersih pada bagian suku-sukunya lalu seperti pada bagian-bagian lainnya verteiler harus dipasang kembali. Pompa behr diturunkan dan dibongkar dengan seksama lalu dipasang kembali. Pada bagian akhir dari proses pekerjaan untuk seksi transmisi yang berjumlah lima orang adalah pembongkaran dan pemasangan kembali alat transmisi hidrolis pada pekerjaan ini dibutuhkan waktu yang cukup lama yaitu sekitar delapan belas hari kerja karena termasuk pekerjaan yang rumit dan memerlukan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi dan penuh.

III.5. Membuka Komponen Bogie

Komponen bogie merupakan komponen dimana roda penggerak lokomotif berada atau diletakkan. Bogie termasuk kedalam rangka bawah sebuah lokomotif.

Seksi bogie adalah seksi yang bertanggung jawab atas perawatan dan perbaikan

bagian bogie serta rangka bawah lokomotif. Bogie termasuk alat bantu berat dan sangat penting dalam mekanisme lokomotif. dibutuhkan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi untuk menangani bagian ini. Adapun urutan pekerjaan dari seksi bogie adalah pertama-tama komponen bogie dibongkar untuk kemudian diangkat bodynya, pekerjaan ini dilakukan oleh lima orang karyawan. Selanjutnya adalah membuka gardan, membongkarnya dan memasang kembali komponen ini, lalu dilakukan proses pemeriksaan kondisi bogie yang membutuhkan waktu selama satu hari kerja

Hal yang berikutnya dilakukan adalah membongkar gearbox dan perbaikan bogie itu sendiri selama empat hari kerja. Dua hari kerja dibutuhkan untuk proses pembersihan dan pencucian suku-suku bogie, proses exlenen pinion dilakukan pada roda dan sekaligus perbaikan bearing dilakukan secara bersamaan. Bogie selanjutnya diturunkan dan diperiksa kelengkapan komponennya, koh hanger yang telah dilepas, dipasang kembali diikuti dengan penggantian boffer sebelum pemeriksaan bogie dilakukan. Pekerjaan ini membutuhkan waktu sekitar tiga hari kerja dengan tiga orang pekerja. Selanjutnya adalah melangsir atau memindahkan komponen bogie dengan menggunakan alat pemindah otomatis yang tersedia diatas ruangan kerja untuk diletakkan pada bagian atau tempat yang telah disediakan sebelumnya. Terakhir yang dilakukan adalah pemeriksaan dan pengujian fungsi bogie serta kelengkapan komponen, ini dibutuhkan ketelitian dan keahlian dari semua pelaksananya sebab jika terjadi kesalahan sedikit saja akan berpengaruh besar pada pada fungsi keseluruhan lokomotif tersebut dan pada gilirannya dapat merugikan perusahaan dan membahayakan penumpang kereta api.

III .6. Mengangkat Kap Bagian Peranginan

Peranginan merupakan bagian yang penting dalam sistem mekanik lokomotif. Peranginan berperan untuk sistem pengereman dan sistem transmisi, selain itu, peranginan berperan besar dalam pemindahan dayamesin lokomotif. Sistem peranginan ditangani oleh seksi peranginan dan alat bantu ringan. Karyawan pada bagian ini bertanggung jawab atas kondisi pendistribusian dan besar tekanan angin. Hal ini sangat penting dan vital sebab jika ada satu kerurakan pada sistem peranginan maka akan mengakibatkan lokomotif akan dalam masalah besar , yang pada gilirannya keselamatan penumpang juga dalam bahaya. Oleh sebab itu , seksi peranginan selalu dengan teliti memeriksa dan memperbaiki sistem peranginan lokomotif.

Perawatan sistem peranginan hanya ditangani oleh tiga orang karyawan yang memiliki pengalaman dan keahlian dibidang peranginan yang matang. Hal prtama yang dilakukan adalah mengangkat kap peranginan lalu instrumen-instrumen peranginan diangkat dengan hati-hati kemudian dua orang karyawan membutuhkan waktu selama dua hari kerja untuk mencuci dan membersihkan bagian peranginan agar kotoran-kotoran yang ada hilang karena dapat mengganggu sistem kerja peranginan nantinya. Komponen pressure dibongkar dan begitu juga dengan drive automatic brake valve harus dibongkar dan itu membutuhkan waktu empat hari kerja, selanjutnya pekerjaan dilanjutkan dengan membongkar control regulating valve selama tiga hari kerja, magnet valve juga ikut dibongkar lalu mengganti seal bagian tersebut. Bongkar dan mengganti komponen juga dilakukan pada relay valve,

hal serupa dilakukan juga untuk outlet valve MTA. Pekerjaan selanjutnya adalah membongkar cek valve dan mengganti seal kemudian mengganti safety valve. Dan land regulator di bongkar pada lilitan selanjutnya diikuti dengan proses pencucian air resevoir selama dua hari untuk memastikan kebersihan komponen ini. Hose cope coupling mengalami penggantian agar fungsi kerjanya maksimal lalu seal dan membran-membran komponen peranginan diganti. Untuk memastikan semua komponen peranginan lengkap dan berfungsi dengan baik maka dilakukan test dan pemeriksaan selama lima hari. Hal terakhir yang dilakukan pada bagian peranginan adalah memansang kembali komponen dan instrumen serta akap peranginan yang membutuhkan waktu empat hari kerja.

III.7. Membongkar Sistem Elektronik dan Final Test

Sistem elektronik lokomotif diesel merupakan salah satu bagian paling rumit yang harus dilakukan perawatan dan pemeriksaan secara teliti. Perawatan sistem elektronik motor diesel membutuhkan karyawan memiliki keahlian yang cukup baik, pengalaman, serta ketelitian. Sistem elektronik adalah bagian yang sangat vital sebab hampir seluruh fungsi lokomotif berhubungan langsung dan berkaitan dengan sistem elektrik. Mulai dari pemantauan sistem pengereman, bahan bakar, kecepatan mesin dan masih banyak lagi yang tergantung pada kesiapan dan kehandalan sistem elektrik. Seksi final test adalah bagian yang bertanggung jawab atas pemeriksaan dan perawatan sistem elektronik pada suatu lokomotif serta seksi yang memastikan bahwa semua panel listrik bekerja dengan baik.

Perawatan dan pemeriksaan sistem elektronis motor diesel dimulai dengan membongkar seluruh komponen elektronik yang ada selama tiga hari. Selanjutnya setelah pekerjaan di atas selesai, alat bantu generator listrik di bongkar dan diperiksa kerusakannya lalu diperbaiki, proses pembongkaran kontrol sistem dan instrumen elektronik lokomotif perlu dilakukan untuk memastikan kerusakan yang terjadi dan segera memperbaiki komponen yang bermasalah itu jika perlu menggantinya dengan yang baru. Empat hari berikutnya adalah kegiatan memasang sistem perawata elektronik pada lemari relay dan panel keudian bateray dibongkar lalu dikirim ke bagian fasilitas untuk membuat kondisinya kembali siap pakai, setelah battery direkondisikan, karyawan seksi final test mengambilnya kembali untuk dipasang ke tempat semula serta memproksa fungsi battery butuh waktu dua hari untuk persiapan pemeriksaan start motor diesel dan panel-panel listrik. Selanjutnya tugas terakhir adalah memeriksa dan menguji fungsi motor diesel, ini merupakan tugas yang termasuk proses final test dan disini semua fungsi komponen lokomotif harus diuji dan diperiksa dengan teliti agar tidak ada lagi hal-hal yang menghambat saat lokomotif tersebut beroperasi.

III.8. Spesifikasi Mesin

Mesin lokomotif yang berada diwilayah kerja P.T. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I Medan pada umumnya sudah mengalami pembaharuan kondisi mesin (OverWhole). Mesin-mesin lokomotif tersebut memiliki empat gandar penggerak. Ini ditandai dengan nomor seri lokomotif yaitu BB 300. BB 302 dan BB 303. Pihak

perusahaan mendatangkan teknisi-teknisi langsung dari Jerman dengan biaya yang cukup besar, mengingat terbatasnya teknisi kereta api di Indonesia. Para teknisi tersebut selain merakit mesin lokomotif juga memberi pelatihan teknis kepada karyawan di bengkel sarana Pulu Brayon.

Mesin lokomotif yang sudah diperbaharui ini di import dari pabriknya di Jerman tepatnya pada M.T.U. (Motoren und Turbinen Union) dengan jenis mesin diesel hidrolis, memiliki dua belas buah silinder dengan konfigurasi vee, ekshaust turbo charging dengan sistem internal charge air to liquid cooling (sistem pendingin cair) menggunakan piston cooling. Kekuatan mesin mencapai 1050 kilowatt pada 1800 rpm temperatur udara intake adalah 25 derajat celcius serta bobot mesin adalah 3350 kg.

III.9. Sistem Pengupahan

Bengkel sarana PT. Kereta Api (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang melayani di bidang perbaikan, perawatan dan pemeliharaan lokomotif. Pengupahan karyawan dinilai berdasarkan tingkat golongan dan jabatan yang dimiliki karyawan dan saat ini berpedoman pada SK. Direksi No. Kep. U/ KP.208/VIII/70/KA-2001 TGL. 31 Agustus 2001 Berlaku TMT : 01 Juli 2001. setiap karyawan akan menerima upah setiap bulan.

Sistem pengupahan di perusahaan ini ditentukan sebagai berikut :

- a. Setiap karyawan akan mengalami kenaikan upah setiap 2 (dua) tahun sekali sebesar 2,5 % dan pengupahan ini juga berpedoman pada SK. Direksi dari pemerintah.
- b. Tunjangan karyawan terdiri dari :
- Tunjangan istri (10% x Gaji Pokok)
 - Tunjangan anak (jumlah anak x 2 %x gaji pokok)
 - Tunjangan jabatan (tabel lampiran)
 - Tunjangan hari tua
 - Beras : Rp 3000,-/ kg
 - Untuk karyawan : 12 kg
 - Untuk istri : 10 kg
 - Untuk anak : 8 kg
 - Sewa rumah diberikan kepada karyawan setiap bulannya dengan ketentuan :
 - Golongan I s/d II = Rp 30.000,-/ bulan
 - Golongan III s/d IV = Rp. 50.000,-/ bulan

Tidak berlaku bagi karyawan yang mendapat fasilitas perumahan.
- c. Kepada karyawan golongan III s/d IV di samping gaji diberikan tunjangan struktural. Pemangku jabatan utama dan satu tingkat di bawah Kasi Sarana (UKR, UKP, UKQC) sesuai fungsi dan jabatannya dan pemangku jabatan satu tingkat di bawah Kepala Unit (Kepala Golongan, Kepala Regu dan Kepala Seksi)

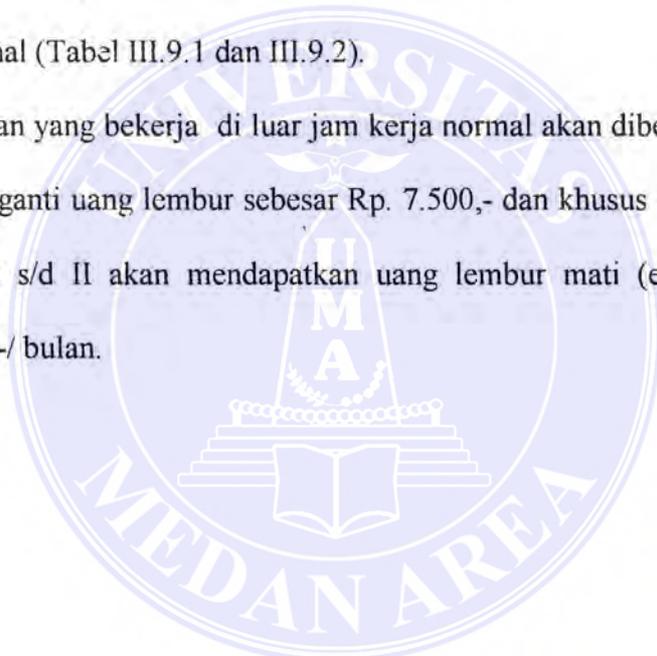
sesuai fungsi dan jabatannya diberikan tunjangan jabatan secara bulanan yang besarnya sebagai berikut :

- Tunjangan struktural

Tunjangan struktural diberikan sebesar $(17,3 \% \times GP \text{ golongan III s/d IV})$ dan seterusnya diberikan kenaikan masing-masing sebesar $6,25 \%$ dari golongan setingkat di bawahnya.

- Tunjangan fungsional (Tabel III.9.1 dan III.9.2).

- d. Bagi setiap karyawan yang bekerja di luar jam kerja normal akan diberikan upah premi sebagai pengganti uang lembur sebesar Rp. 7.500,- dan khusus karyawan dengan golongan I s/d II akan mendapatkan uang lembur mati (emolument) sebesar Rp. 80.000,-/ bulan.



Tabel III.9.1. Daftar Gaji Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan-Medan Tahun 2002-2003

MKG	GOLONGAN							
	IA	IB	IC	ID	IIA	IIB	IIC	IID
0	500.000	537.600	557.100	577.200	620.600	667.300	691.400	716.400
1								
2	512.500	551.100	571.000	591.600	628.400	684.000	708.700	734.300
3								
4	525.300	564.900	585.300	606.400	644.100	701.100	726.400	752.700
5								
6	538.400	579.900	599.900	621.500	660.200	718.600	744.600	771.500
7								
8	551.900	593.500	614.900	637.100	676.700	736.600	763.200	790.800
9								
10	565.700	608.300	630.300	653.000	693.600	755.000	782.300	810.500
11								
12	579.800	623.500	646.000	669.300	710.900	773.900	801.800	830.800
13								
14	594.300	639.100	662.200	686.100	728.700	793.300	821.900	851.600
15								
16	609.200	655.100	678.700	703.200	746.900	813.100	842.400	872.900
17								
18	624.400	670.400	695.700	720.800	765.600	833.400	863.500	894.700
19								
20	640.000	688.200	713.100	738.800	784.800	854.200	885.100	917.000
21								
22	656.000	705.400	730.900	757.300	804.400	875.600	903.200	940.000
23								
24	672.400	723.100	749.200	776.200	824.500	897.500	929.900	963.500
25								
26	689.300	741.200	767.900	795.600	845.100	919.900	953.100	987.600
27								
28	-	-	-	-	866.200	942.900	977.000	1.012.200
29								
30	-	-	-	-	887.900	965.500	1.001.400	1.037.600
31								
32	-	-	-	-	910.100	989.700	1.026.500	1.063.500
33								
34	-	-	-	-	932.800	-	-	-
35								

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana
Pulo Brayan-Medan

Berdasarkan SK.DIREKSI NOMOR : KEP.U/KP.208/VIII/70/K.A.-2001

Tabel III.9.2. Daftar Gaji Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan-Medan Tahun 2002-2003

MKG	GOLONGAN							
	III A	III B	III C	III D	IV A	IV B	IV C	IV D
0	760.800	788.300	816.700	846.200	876.000	908.400	941.200	975.200
1								
2	779.800	808.000	837.200	867.400	898.700	931.200	964.800	999.600
3								
4	799.300	828.200	858.100	889.100	921.200	964.400	988.900	1.024.600
5								
6	819.300	848.900	879.500	911.300	944.200	978.300	1.013.600	1.050.200
7								
8	839.800	870.100	901.500	934.100	967.800	1.002.800	1.039.000	1.076.500
9								
10	860.800	891.900	924.100	957.400	992.000	1.027.800	1.064.900	1.103.400
11								
12	882.300	914.200	947.200	981.400	1.016.800	1.053.500	1.091.600	1.131.000
13								
14	904.400	937.000	970.900	1.005.900	1.042.200	1.079.900	1.118.800	1.159.200
15								
16	927.000	960.500	995.100	1.031.100	1.068.300	1.106.900	1.146.800	1.180.200
17								
18	950.200	984.500	1.020.000	1.056.800	1.095.000	1.134.500	1.175.500	1.217.900
19								
20	973.900	1.009.100	1.455.000	1.083.300	1.122.400	1.162.900	1.204.900	1.248.400
21								
22	998.300	1.034.300	1.071.600	1.110.300	1.150.400	1.192.000	1.235.00	1.279.600
23								
24	1.023.200	1.060.200	1.098.400	1.138.100	1.179.200	1.221.800	1.265.900	1.311.600
25								
26	1.048.800	1.086.700	1.125.900	1.166.500	1.208.700	1.252.300	1.297.600	1.344.400
27								
28	1.075.000	1.113.800	1.154.000	1.195.700	1.238.900	1.283.600	1.330.000	1.378.000
29								
30	1.101.900	1.141.700	1.182.900	1.225.600	1.269.900	1.315.700	1.363.200	1.412.400
31								
32	1.129.400	1.170.200	1.212.500	1.256.200	1.301.600	1.348.600	1.397.300	1.447.700
33								

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana
Pulo Brayan-Medan

Berdasarkan SK.DIREKSI NOMOR : KEP.U/KP.208/VIII/70/K.A.-2001

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/1/24

BAB IV

LANDASAN TEORI

V.1. Pengertian gaji

Seorang pegawai akan melaksanakan dengan baik dan teratur disebabkan karena tujuan untuk mendapatkan balas jasa tersebut dipenuhi, yaitu dapat membiayai kebutuhan hidupnya, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Setiap pegawai yang telah memberi atau mengorbankan tenaga dan pikirannya pada suatu perusahaan baik swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan kontaprestasi atau belas jasa berupa uang maupun barang-barang.

Menurut Hasibuan (1994, hal 133) : “Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

Balas jasa di sini merupakan suatu penerimaan sebagai imbalannya kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Hal ini dapat dinyatakan atau dinilai dengan uang yang besarnya ditetapkan sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi kepada tenaga kerja maupun pegawainya. Gaji yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu

diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Gaji yang layak merupakan pendorong bagi pegawai agar bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan.

Beberapa pendapat mengenai arti gaji, yaitu :

a. Arti upah menurut undang-undang kecelakaan tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat 1 dan 2, yang dimaksud dengan upah , yaitu :

1. Tiap-tiap pembayaran yang diterima oleh buruh sebagai pengganti pekerjaan.

Buruh mendapatkan pembayaran dari pemberi kerja atas jasa yang telah mereka berikan, atau upah adalah ganti tenaga yang disumbangkan di tempat kerja mereka.

2. Perumahan, makanan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu. Dengan demikian selain menerima sebagai balas jasa, buruh juga mendapatkan penghasilan tambahan untuk membantu kehidupan mereka yang berupa fasilitas bahan-bahan keperluan secara cuma-cuma .

b. Hadipoerwono (1990, ha;l 176-177) mengartikan upah sebagai berikut :

“Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu”. Tenaga kerja menerima balas jasa berupa jumlah uang yang telah ditetapkan terlebih dahulu atas jasa tenaga yang mereka berikan pada tempat mereka bekerja. Di samping itu juga diperkirakan mengenai jangka waktu dari tenaga kerja itu melaksanakan pekerjaannya dan ketentuan lain yang perlu.

c. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (Heidjharahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1990, hal 137-138), memberikan definisi upah sebagai berikut :

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Pengertian upah menurut definisi beberapa para ahli menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan atas pekerjaannya adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak.

Dari definisi di atas, juga dijelaskan upah itu dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya yang jumlah serta pembayarannya dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. Upah yang diterima oleh pegawai berfungsi sebagai penerimaan yang merupakan jaminan kehidupan yang layak sehingga pekerja akan bekerja lebih giat serta penuh rasa tanggung jawab, sehingga menghasilkan prestasi yang amat baik dan produktivitas meningkat.

Dalam bentuk usaha pada umumnya, yang dimaksud dengan upah adalah penggantian jasa bagi tenaga-tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak begitu tetap. Gaji yang ditetapkan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja dengan tugas-tugas sifatnya konstan.

Gaji dapat diperhitungkan sebagai upah uang dan nyata (riil) menurut Hadipoernomo (1990, hal 177) adalah sebagai berikut :

Upah uang adalah jumlah uang yang dihitung menurut harga nominal mata uang yang diterima pada buruh. Upah nyata adalah jumlah upah yang dihitung dengan menggunakan upah tersebut memperoleh benda penerima upah.

Dari keterangan tersebut di atas dapat dilihat bahwa upah uang (*money wage*) adalah pembayaran dalam bentuk uang baik secara tunai maupun dalam natura yang diperoleh untuk pekerjaannya.

Tapi pekerja tidak hanya memperhatikan jumlah uang yang diterima, tetapi juga barang atau pelayanan yang dapat mereka beli dengan gaji tersebut, ini diistilahkan dengan “*real wage*” (upah nyata).

Jadi jika *money wage* naik tetapi harga barang-barang seperti sandang dan pangan menunjukkan kenaikan yang lebih besar, maka *real wage* akan turun. Jumlah keseluruhan gaji seorang pekerja dapat dihitung dengan memperkirakan harga pasar dan pembayaran-pembayarannya dalam natura, dan ditambahkan dengan pembayaran-pembayaran tunai.

Moekijat (1990, hal. 92-93) memberikan definisi upah sebagai berikut :

Dalam pemakaian yang sudah umum istilah upah sudah sering digunakan untuk menunjukkan pembayaran jasa, baik kepada pekerja harian maupun pekerja kantor yang memerlukan pengawasan. Upah yang dirumuskan oleh kebiasaan itu termasuk gaji, hadiah, makanan, minuman dan perumahan. Dalam arti sempit upah

menunjukkan berdasarkan jam kerja atau waktu dan jasa pekerja yang dibayarkan berdasarkan kesatuan hasil.

Pengertian upah menurut definisi di atas adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan atas jasa yang mereka berikan di tempat kerja yang sesuai dengan tingkat pengorbanan mereka.

Menurut Heidjrahman Ranupandojo (1990, hal. 3-4) memberikan definisi upah dalam arti yuridis sebagai berikut :

Upah adalah balas jasa yang diberikan oleh pihak majikan kepada buruh atas penyerahan jasa oleh pihak buruh kepada majikan. Pada pengertian di atas ada juga pihak yang tersangkut langsung persoalan pengupahan.

Sedangkan Simamora (1995, hal. 411-412) memberikan definisi gaji sebagai berikut :

Gaji adalah pengeluaran operasi pokok. Biaya tenaga kerja dalam banyak perusahaan menyebabkan lebih dari 50 persen dari keseluruhan pengeluaran operasi. Di samping sebagai pengeluaran, gaji dapat mempengaruhi perilaku dan sikap kerja pada karyawan. Gaji dapat mempengaruhi keputusan-keputusan mereka untuk melamar sebuah pekerjaan, tetap bersama perusahaan atau bekerja lebih produktif.

Jika dikelola secara tidak pantas, gaji dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya atau mencari pekerjaan alternatif. Potensi mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan ini adalah alasan yang mendorong untuk memastikan bahwa sistem-sistem gaji yang dirancang dan dilaksanakan secara wajar dan adil.

V.2. Arti Penting Gaji.

Menurut Hasibuan (1994, hal. 133) : "Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti".

Salah satu dasar gaji yang sehat adalah kebijaksanaan pemberi gaji itu harus fleksibel yang memungkinkan disesuaikan dengan keadaan, sehingga kebijaksanaan pemberian gaji ini sifatnya dinamis. Oleh karena itu agar pengupahan dapat mencapai sasarannya ada beberapa kriteria yang perlu untuk dipergunakan.

Menurut Flippo (1995, hal.3) kegunaan pemberi gaji adalah :

1. Untuk menarik karyawan yang cakap ke dalam perusahaan.
2. Untuk memotivasi karyawan mencapai berprestasi yang unggul.
3. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.
4. Untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan

Kegunaan pemberi gaji salah satu unsur utamanya dalam memotivasi para karyawan agar lebih giat untuk bekerja dan mencapai hasil prestasi kerja yang optimal pula.

Gaji dapat mempengaruhi keputusan-keputusan karyawan untuk melamar sebuah pekerjaan, tetap bersama perusahaan, atau bekerja lebih produktif. Jika dikelola secara tidak pantas gaji dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka atau mencari pekerjaan alternatif.

Potensi mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan ini adalah alasan yang mendorong untuk memastikan bahwa sistem-sistem gaji dirancang dan dilaksanakan secara wajar dan adil.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

V.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Gaji

Hasibuan (1994, hal. 137) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaji adalah :

- a. Biaya hidup
- b. Produktivitas
- c. Kemampuan untuk membayar
- d. Skala upah umum yang berlaku
- e. Ketentuan Pemerintah

Kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Biaya hidup

Tinggi rendahnya tingkat upah yang disepakati pihak perusahaan dengan karyawan harus disesuaikan dengan lingkungan atau tempat di mana pegawai bekerja.

b. Produktivitas.

Biaya produktivitas tetap merupakan suatu kriteria penting yang harus dipertimbangkan dalam merumuskan dan menentukan kebijaksanaan tentang upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun karyawan melalui serikat buruh menuntut upah yang tinggi, akan tetapi realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya

produksi, dimana perusahaan memperoleh keuntungan.

d. Skala upah umum yang berlaku

Antara buruh dan manajemen pada umumnya terdapat suatu kesepakatan bahwa tingkat upah yang ditetapkan dalam suatu perusahaan diperlukan suatu pengetahuan perbandingan tentang upah yang berlaku, baik menurut industri di mana perusahaan yang bersangkutan bergerak maupun organisasi yang menghasilkan barang dan jasa yang sejenis di daerah yang sama.

e. Ketentuan pemerintah

Kebijakan atau peraturan-peraturan pemerintah juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah yang diterima pegawai. Misalnya dengan penetapan tingkat upah minimum, yang merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

Dengan demikian perlu diperhatikan agar pemberi upah itu didasarkan atas pemberi upah yang sehat. Menurut Hadipoernomo (1990, hal. 179), tingkat upah yang tinggi yang diterima oleh pegawai belum menjamin sehat tidaknya suatu dasar pengupahan tanpa memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Dasar-dasar upah itu harus pasti, tetapi masih harus mempunyai sifat fleksibel sehingga memungkinkan disesuaikan dengan keadaan.
- b. Harus memungkinkan ongkos-ongkos produksi yang serendah-rendahnya dan memberi kemungkinan meninggikan produksi dan pengembangan bentuk usaha.
- c. Ada hubungan yang baik untuk memungkinkan adanya dedikasi pada tenaga kerja yang tepat

- d. Harus menunjukkan suatu upah yang layak dan berimbang menurut berat ringannya tugas
- e. Mempunyai sifat mendorong tenaga kerja untuk mengembangkan bakat dan kemampuan
- f. Jam kerja hendaknya tidak bertentangan dengan keadaan. Membuat aturan administrasi upah yang mudah, sederhana dan terbuka untuk semua pihak.

V.2.2. Ukuran Gaji Yang Efektif

Pada umumnya dalam suatu perusahaan upah yang baik itu dititikberatkan sebagai kunci terhadap hubungan-hubungan kepegawaian yang memuaskan. Umumnya pegawai tertarik kepada besarnya pembayaran (gaji/ upah) yang diberikan kepadanya.

Bila jumlah upah yang diterima karyawan cukup, maka kebutuhannya akan berbentuk lain, akan tetapi bila jumlah upah tidak mencukupi maka upah merupakan kebutuhan umum.

Dengan kata lain sistem upah yang baik, yaitu :

- a. Upah ini hendaknya dapat memenuhi syarat-syarat hidup si karyawan dan keluarganya.
- b. Upah tidak memberatkan pengusaha dan sesuai dengan produktivitas.
- c. Upah ini harus bersifat mendorong dan mempertinggi kepuasan kerja
- d. Upah ini harus mudah dihitung oleh pegawai

Menurut manulang (1996, hal. 123), sistem pengupahan terbagi ke dalam tiga bagian, yaitu :

1. Sistem upah menurut waktu (time wage system).
2. Sistem upah menurut kesatuan hasil.
3. Sistem upah premi atau disebut sistem upah dorongan (wage incentive system).

Menurut Siagian (1990, hal. 110) ada tiga sistem yang dapat digunakan dalam pembayaran upah, yaitu :

- a. Sistem upah dan gaji berdasarkan waktu yang diberikan oleh seseorang kepada organisasi.

Dalam sistem upah/ gaji menurut waktu, upah yang diberikan kepada pekerja didasarkan atas lamanya waktu kerja. Pembayaran upah ini dilakukan menurut jam kerja (upah perjam), perhari, perminggu, perbulan atau sebagainya.

- b. Sistem upah berdasarkan satuan produk yang dihasilkan oleh seseorang.

Dalam sistem ini ditetapkan suatu standart pokok yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk satuan waktu yang tertentu. Sistem upah menurut kesatuan hasilnya dapat dilaksanakan oleh perusahaan yang memproduksi barang-barang sejenis.

- c. Kombinasi oleh ke dua metode di atas

Selain kedua sistem tersebut di atas, perusahaan sering juga mengkombinasikan kedua sistem upah yang berdasarkan kesatuan hasil.

Sebagai konsekuensi dari perpaduan tersebut maka kebaikan-kebaikan dari

ke dua sistem tersebut terkandung di dalamnya serta keburukan-keburukan dapat dikurangi semaksimal mungkin.

V.3. Kepuasan Kerja

V.3.1. Pengertian kepuasan kerja

Ketidakpuasan kerja sering menimbulkan kemakmuran, pergantian pegawai, pencurian, jadi majikan merasa perlu memuaskan pegawai mereka. Sebagian besar karyawan di perusahaan melaporkan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka, meskipun barangkali mereka tidak puas dengan hal-hal tertentu dari pekerjaan itu. Prestasi yang tinggi dan imbalan yang adil mendorong timbulnya tingkat kepuasan yang tinggi melalui kaitan antara prestasi-kepuasan-usaha.

Menurut Davids (1995, hal. 105) : “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Menurut Stephen (1996, hal. 26) mendefinisikan : “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Ke tiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)8/1/24

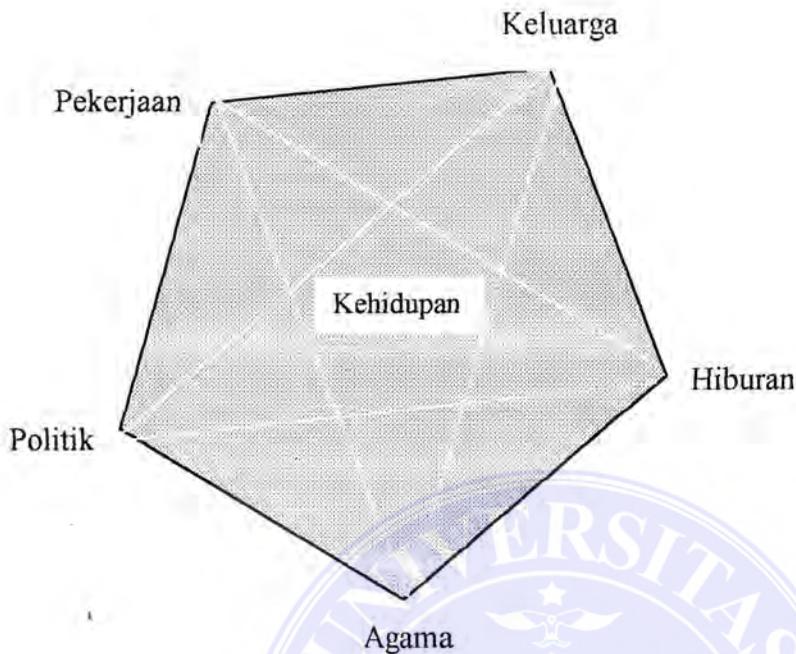
V.3.2. Persepsi Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh, atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja bersifat dinamis.

Gibson (1997, hal. 48) mendefinisikan tentang teori kepuasan sebagai berikut:

Teori motivasi diklasifikasikan sebagai teori kepuasan sedangkan kepuasan menitikberatkan pada faktor-faktor di dalam diri orang seperti kebutuhan, sasaran, motif yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku.

Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya, terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan langsung tetapi juga memantau sikap pegawai mereka terhadap bagian kehidupan lainnya. Seperti yang dapat dilihat dalam gambar IV1. berikut :



Gambar-II-1 Beberapa Unsur Kepuasan Kerja (Davis. 1995, hal.106)

Gambar IV.1. Beberapa Unsur Kepuasan Kerja (Davids, 1995, hal. 106)

Menurut Stephen (1996, hal. 179) : “Untuk menilai suatu kepuasan dapat diukur menggunakan dua pendekatan, yaitu angka-nilai global tunggal (single global rating) dan skor penjumlahan (summation score) yang trsusun atas sejumlah aspek kerja”.

- Angka nilai global tunggal (single global rating)

Metode angka nilai global tunggal tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan. Seperti bila semua hal dipertimbangkan, betapa dipuaskankah anda oleh pekerjaan anda? Kemudian responden menjawab pilihan dari sangat memuaskan sampai sangat tidak memuaskan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

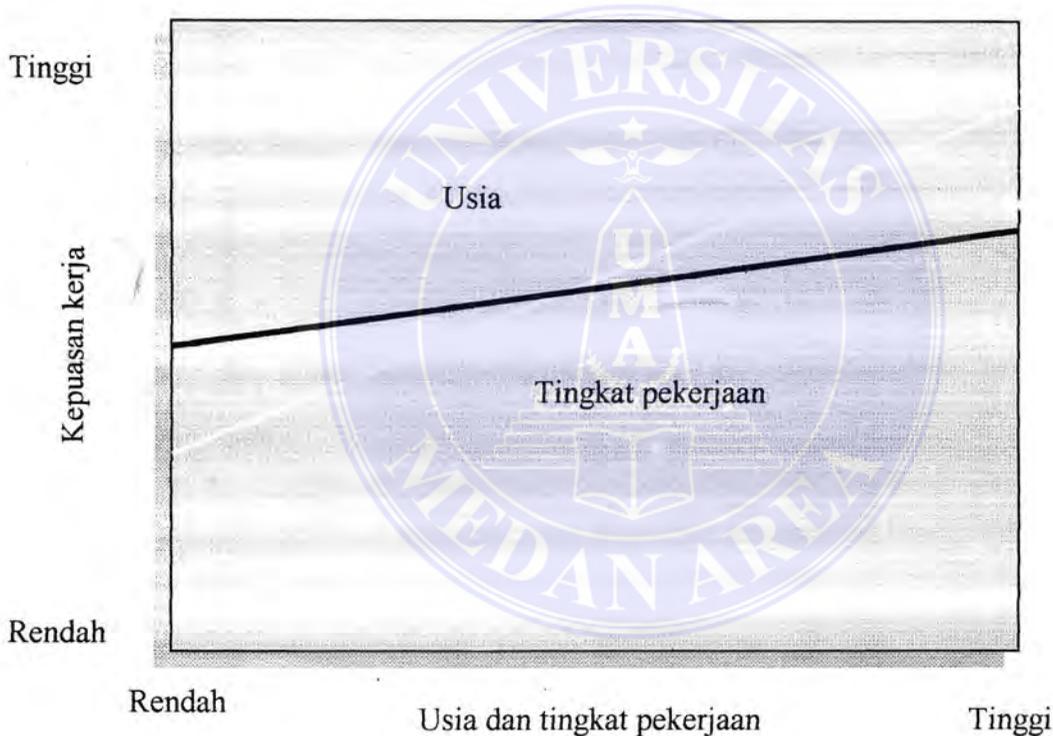
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)8/1/24

- Skor penjumlahan aspek pekerjaan (summation score)

Pendekatan skor penjumlahan ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai setiap unsur. Unsur-unsur yang dinilai di antaranya adalah kondisi pekerjaan, penyelia, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

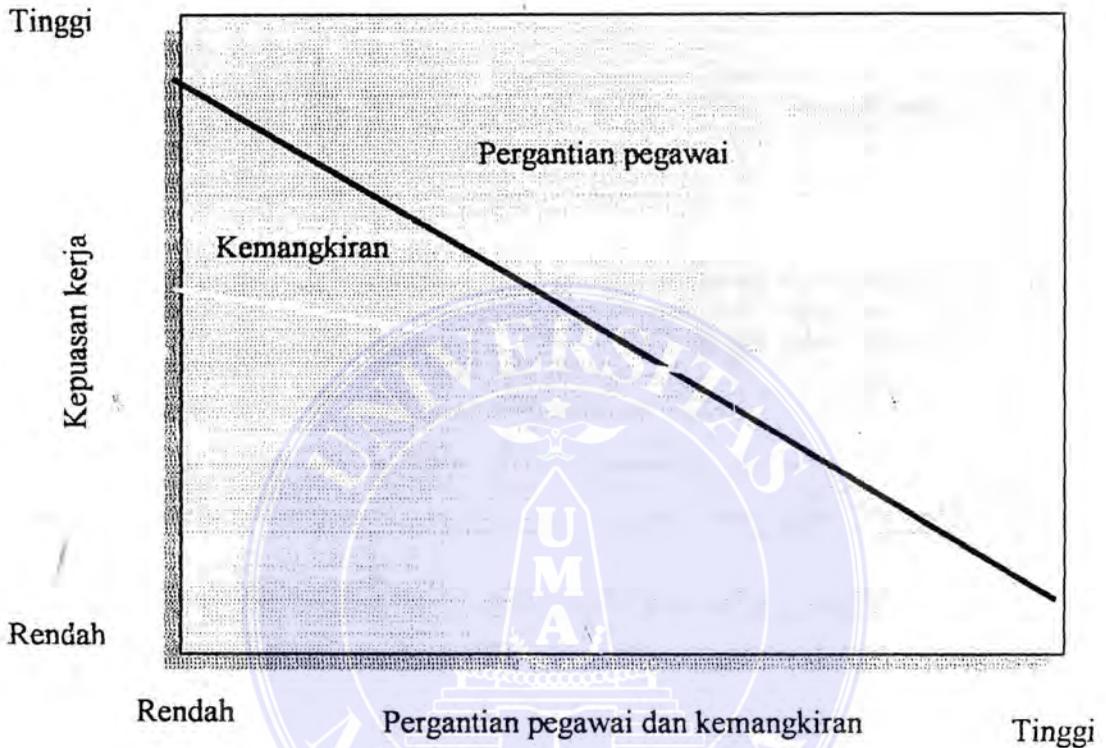


Gambar IV.2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Usia, Dan Tingkat Pekerjaan
(Davids, 1995, hal.110)

Gambar IV.2. di atas menunjukkan bahwa orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Mereka menginginkan gaji dan kondisi kerja yang lebih baik, jadi mereka

merasa lebih puas. Jadi semakin besar jabatan dan kedudukan, maka akan semakin puas seorang karyawan tersebut dalam bekerja.



Gambar IV.3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Dengan Pergantian Pegawai Dan Kemangkiran (Davids, 1995, hal. 108)

Pada gambar IV.3., menunjukkan bahwa para pegawai yang kurang puas cenderung lebih sering mangkir. Seperti yang diperlihatkan dengan garis tipis pada gambar di atas, kepuasan kerja mungkin tidak sangat mempengaruhi kemangkiran

seperti halnya dengan pergantian, karena sebagian kemangkiran adalah valid. Pegawai yang tidak puas tidak harus merencanakan untuk mangkir, tetapi mereka merasa lebih mudah bereaksi terhadap kesempatan untuk melakukan kemangkiran. Semua kemangkiran yang timbul dapat dikurangi dengan menyediakan berbagai insentif yang mendorong pegawai masuk kerja.

V.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya. Indikator-indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Ketiga unsur tersebut harus mendukung satu sama lain agar menciptakan kepuasan yang baik.

Menurut Hasibuan (1994, hal. 223) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Kesejahteraan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Suatu tinjauan ulang yang ekstensif dari literatur menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah keseluruhan faktor yang membentuk rasa puas dalam suatu organisasi tempat individu bekerja.

Menurut Stephan (1996, hal. 181) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan adalah:

a. Kerja yang secara mental mendukung

Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

b. Ganjaran/ balas jasa yang pantas.

Banyak karyawan yang menginginkan ganjaran (gaji, upah, tunjangan, bonus dan promosi) yang mereka pandang sebagai keadilan sesuai harapan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Fasilitas kerja yang nyaman, bersih dan modern dan peralatan yang memadai selalu diinginkan oleh para karyawan.

d. Rekan kerja yang mendukung dan atasan

Banyak karyawan yang merasa puas bukan saja dari sekedar mendapatkan uang dan prestasi saja, namun kerja juga dipandang sebagai interaksi sosial dari rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Prilaku seorang atasan juga sangat menentukan tingkat kepuasan kerja. Atasan

UNIVERSITAS MEDAN AREA yang ramah dan menawarkan pujian, mendengarkan pendapat

karyawan dan menunjukkan perhatian pada karyawan akan mendorong tingkat kepuasan.

e. **Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan**

Kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan. Bagaimanapun mudahnya pekerjaan namun jika karyawan tidak sehati akan sulit untuk mendapatkan prestasi.

Jadi dalam suatu pekerjaan di mana seorang karyawan merasa terpuaskan, sangat tergantung oleh berbagai unsur atau faktor yang mempengaruhi. Unsur tersebut tercipta dan dipengaruhi baik dari diri organisasi maupun dari luar pekerjaan tersebut yang saling mempengaruhi.

Menurut Gibson (1997, hal. 97), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah :

a. **Faktor ekstern, faktor dari diri organisasi tempat interaksi terjadi yang terdiri dari :**

1. Upah
2. Jaminan kerja
3. Status
4. Prosedur perusahaan
5. Hubungan antara rekan kerja
6. Hubungan atasan dan bawahan

b. **Faktor intern, faktor yang timbul dari diri manusia itu sendiri, diantaranya adalah :**

- **Prestasi**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)8/1/24

- Pengakuan
- Tanggung jawab
- Kemajuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Kemungkinan berkembang

Jadi ke dua faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan tersebut berintegrasi membentuk keinginan, kebutuhan dan rasa termotivasi yang menggerakkan sifat dasar seseorang untuk merasa puas.

V.3.4. Hubungan Gaji Dengan Kepuasan Kerja

Seperti sudah kita ketahui bersama bahwa gaji memang mempunyai peranan penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan, karena dengan gaji yang pantas dan cukup bagi karyawan yang bersangkutan maka karyawan tersebut akan semakin memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Hasibuan (1994, hal. 223) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- Balas jasa yang adil dan layak
- Promosi jabatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- Berat ringannya pekerjaan
- Suasana dan lingkungan pekerjaan
- Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

- Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dari kutipan di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja ditimbulkan oleh balas jasa yang berupa gaji, upah dan tunjangan yang layak. Jadi gaji merupakan suatu hubungan yang tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja karyawan, karena dengan gaji yang adil dan pantas maka akan memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan pada umumnya dan bagi perusahaan pada khususnya. Jadi para manajer diharapkan dapat menentukan seberapa pantas gaji yang harus diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan tersebut bagi perusahaan.

V.4. Kerangka Konseptual

Dalam suatu penelitian diperlukan kerangka berfikir (paradigma penelitian), sehingga dapat diketahui dengan jelas arah dari penelitian tersebut serta hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah : “peningkatan gaji cenderung meningkatkan terhadap kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya rendahnya gaji akan menyebabkan karyawan tidak merasa puas”.

Hubungan tersebut dapat digambarkan dalam paradigma penelitian di bawah ini :



Gambar IV.4. Paradigma Berfikir Penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)8/1/24

IV.4.1 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2002, hal.57) menyatakan bahwa “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dibatasi hanya pada karyawan bengkel sarana Pulo Brayan Medan sebanyak 196 orang.

Sampel adalah sebagian populasi yang dipilih untuk mewakilinya. Sampel dalam penelitian menggunakan metode sampling dengan menentukan dan pengambilan sampel secara acak. Dalam menentukan sampel diatas penulis menggunakan pedoman pendapat Arikunto (1990, hal.94), yang berbunyi=I : Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika sejumlah jika sejumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dengan mempertimbangan pendapat di atas, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 15% dari $196 = 30$, sehingga sampel yang diambil dibulatkan menjadi 30 orang. Berikut dijelaskan jumlah populasi dan sampel pada tabel III.1:

Tabel-III-1 Penentuan Sample Untuk Masing-Masing Strata

Bagian/Strata	Populasi	Sampel
Bagian unit produksi	81	$81 \times 15\% = 12,15 = 12$
Bagian unit rencana	50	$50 \times 15\% = 7,5 = 8$
Bagian unit quality kontrol	65	$65 \times 15\% = 9,75 = 10$
	196	30

IV.4.2. Teknik Analisa Data

Sugiono (2002, hal. 212) mengatakan bahwa untuk menguji hipotesis dan menganalisa data penelitian yang bersifat hubungan (asosiatif) antara dua variabel atau lebih maka dapat dianalisa dengan metode sebagai berikut :

a. Korelasi Product Moment

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan untuk menganalisis kuat tidaknya hubungan antar variabel bila data ke dua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dari variabel adalah sama. Rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dengan y

x : variabel x (gaji)

y : variabel y (kepuasan kerja)

n : jumlah individu dalam sample

b. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel x dan y, maka dapat digunakan pedoman seperti yang dikemukakan oleh Sugiono (2002, hal. 183) pada Tabel IV.1 :

Tabel IV.1. Interpretasi Terhadap Kuatnya Hubungan Antara Variabel x Dan y

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

c. Uji hipotesis/ signifikans korelasi tunggal

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah ada pengaruh yang ditemukan ini berlaku untuk seluruh populasi di mana sampel diambil, maka perlu pengujian signifikans. Rumus uji signifikan korelasi tunggal ditunjukkan uji t sebagai berikut :

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

Dengan taraf kesalahan 5 % (taraf kepercayaan 95%) uji dua pihak dan dk = n - 2

Keterangan :

- Bila t hitung > t tabel, maka ada pengaruh signifikans antara variabel x dan y.
- Bila t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikans antara variabel x dengan y.

d. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel x dengan variabel y, yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

$$D = r^2 (100\%)$$

IV.8. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif yaitu merupakan dugaan adanya hubungan keterkaitan antara dua variabel atau lebih dari populasi, melalui data hubungan variabel dalam sampel.

Supranto (1997, hal. 30) menyatakan definisi hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi/ prinsip yang utama untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar bisa ditarik suatu konsekuensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan mempergunakan data empiris hasil penelitian.

Hipotesa dari permasalahan ini adalah “ adanya pengaruh positif dari pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan-Medan

Untuk menguji hipotesis digunakan asumsi-asumsi, yaitu :

$\bar{I}_a = t_{hitung} > t_{tabel}$ Ada pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan

$\bar{I}_o = t_{hitung} < t_{tabel}$ Tidak ada pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB V

PENGUMPULAN DATA

V.1. Metode Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data dalam penelitian ini, ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam penelitian, antara lain :

- **Wawancara (interview)**

Dengan melakukan wawancara langsung kepada objek penelitian di perusahaan secara lisan

- **Studi dokumentasi**

Mengambil data dari perusahaan

- **Observasi data perusahaan**

Merupakan peninjauan langsung ke perusahaan untuk melihat dan meneliti secara langsung akan keadaan pekerjaan tersebut sehingga dapat dipahami keadaan sebenarnya.

- **Menggunakan angket questioner**

Membuat daftar pertanyaan yang disebarakan kepada karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian.

V.2. Uji Coba Kuestioner

Berdasarkan hasil uji coba kuestioner kepada 30 responden karyawan di bagian Unit rencana, unit produksi, dan unit quality kontrol untuk sejumlah kelompok pertanyaan masing-masing 20 pertanyaan, yaitu varabel X (gaji) 10 pertanyaan dan varabel Y (Kepuasan Kerja) 10 pertanyaan yang diharapkan dapat mencari pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja dari responden khususnya karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayon-Medan.

Adapun pemilihan karyawan yang diberikan lembaran pertanyaan dilakukan secara random kepada 30 karyawan di bagian Unit rencana, unit produksi, dan unit quality kontrol serta sepengetahuan kepala unit.

Sampel penelitian dilakukan pada bagian Unit rencana, unit produksi, dan unit quality kontrol. pemilihan responden dilakukan secara sederhana berdasarkan pertimbangan tertentu mengingat ruang lingkup bengkel sarana yang luas. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 15 eksemplar disetiap bagian. Kuesioner yang dibagikan keseluruhannya berjumlah 45 eksemplar dengan perincian sebagai berikut :

- Bagian unit produksi : 12 eksemplar
- Bagian unit rencana : 10 eksemplar
- Bagian unit quality kontrol : 8 eksemplar

Setelah kuesioner dibagikan dan telah dijawab oleh responden, maka dilakukan pengambilan kuesioner dan kuesioner yang terkumpul adalah sebanyak 30 eksemplar dengan perincian sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)8/1/24

- Bagian unit rencana : 12 eksemplar
- Bagian unit produksi : 10 eksemplar
- Bagian unit quality kontrol : 8 eksemplar

Pengertian sampel menurut Suharsimin Arikunto (1990, hal 107) “ Apabila populasi di atas 100 orang, maka sampel yang dapat diambil adalah 10 %, 15 %, atau 25%, sedangkan populasi di bawah 100 orang, maka semuanya sebagai sampel”.

Maka setelah melihat pengertian sampel menurut kutipan di atas, maka sampel yang diambil adalah 30 orang. Jadi peneliti di sini hanya membatasi populasi dari pengembalian angket kuesioner yang diambil sebanyak 30 responden atau 15 % dari jumlah normal karyawan aktif yang berjumlah 196 orang di Bengkel Sarana PT. Kereta API Indonersia (Persero) Divre I Pulo Brayon-Medan

BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

VIII.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Pulo Brayan -Medan dapat disimpulkan bahwa faktor gaji tidak berpengaruh banyak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dari perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) dengan perbandingan nilai yang tidak begitu besar, dilihat dari nilai r_{hitung} (0,390) dari r_{tabel} (0,361).

Selanjutnya dari pengujian uji t didapat : t_{hitung} (2,064) lebih besar dari t_{tabel} (1,701). Pengujian rumus tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada kepuasan kerja dari para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayan Medan walaupun tidak berpengaruh besar dengan gaji dan dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya, faktor yang sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja adalah promosi jabatan, tunjangan jabatan, serta santunan sosial yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya kepada karyawan.

Kemudian jika dilihat secara persentase dengan menggunakan uji determinasi dapat dilihat dengan jelas bahwa pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja sebesar 15,21 % sedangkan sisanya 84,79 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pendukung, sarana dan prasarana dan kenyamanan lingkungan kerja, hubungan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)8/1/24

dengan rekan kerja, serta kebijaksanaan manajemen perusahaan yang sedikit banyak membantu kesejahteraan karyawan.

VIII.2.Saran-Saran

1. Hendaknya perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayon Medan tetap dapat memberikan gaji yang benar-benar selaras/ sesuai dengan keahlian, ketrampilan dan prestasi kerja pegawai agar tujuan atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan dapat dilakukan berdasarkan standar dan kinerja yang baik sehingga kepuasan kerja akan meningkat.
2. Untuk menciptakan kepuasan kerja hendaknya seluruh jajaran pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayon Medan menciptakan suatu gaji bagi pegawai yang sesuai dengan latar belakang dan ketrampilan yang dimilikinya, karena gaji yang baik tersebut akan menciptakan hasil kerja meningkat sehingga kepuasan kerja akan timbul.
3. Persaingan di bidang transportasi angkutan penumpang sekarang ini baik transportasi darat, laut dan udara saat ini sudah semakin kompetitif dengan penawaran tarif yang bervariasi dan terjangkau oleh masyarakat luas. Jika hal ini tidak segera diantisipasi oleh PT. Kereta Api Indonesia, maka dapat dipastikan perusahaan kereta api akan semakin jauh tertinggal. Untuk itu dibutuhkan kebijakan manajemen perusahaan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta melakukan pembenahan untuk menumbuhkan rasa

kepercayaan masyarakat akan jasa angkutan kereta api agar dapat mewujudkan kesediaan perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya.

4. Tidak tertutup kemungkinan bagi pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Bengkel Sarana Pulo Brayon Medan untuk melakukan penempatan karyawan dengan lebih memperhatikan faktor pendidikan dan keterampilan guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas demi mencapai tujuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

1. Edwin B, Flippo, "Principles of Personal Management", Mc Graw Hill Book Company, Inc New York, 1961.
2. Gary Dessler, "Human Resource Management", Seventh Edition, 1984.
3. Heidjrachman, "Manajemen Personalia", Edisi Keempat, BPPF Yogyakarta, 1980.
4. Husein Umar, "Riset Sumber Daya manusia dalam Organisasi", Jakarta, 1998.
5. Manullang, M., "manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia", Edisi kesebelas, BKLM Yogyakarta, 1984.
6. Maynard, H.B., "Industrial Engineering Hand Book", Third Edition, Mc Graw Hill Book, Co New York, 1971.
7. Mukijat, "Analisa Jabatan", Alumni, Bandung, 1982.
8. Ronald, Nangoi, "Pengembangan Produk Dan Sumber Daya Manusia", Jakarta, 1994.
9. Sudjana, Prof. DR., MA, MSc., "Metode Statistik", Tarsito, Bandung, 1982
10. Sugiyono. Dr. "Metode Penelitian Bisnis", Cetakan Kelima. Alfabeta. Bandung . 1999.
11. Sugiyono. Dr. "Statistik Untuk Penelitian". Alfabeta. Bandung. 2003.