

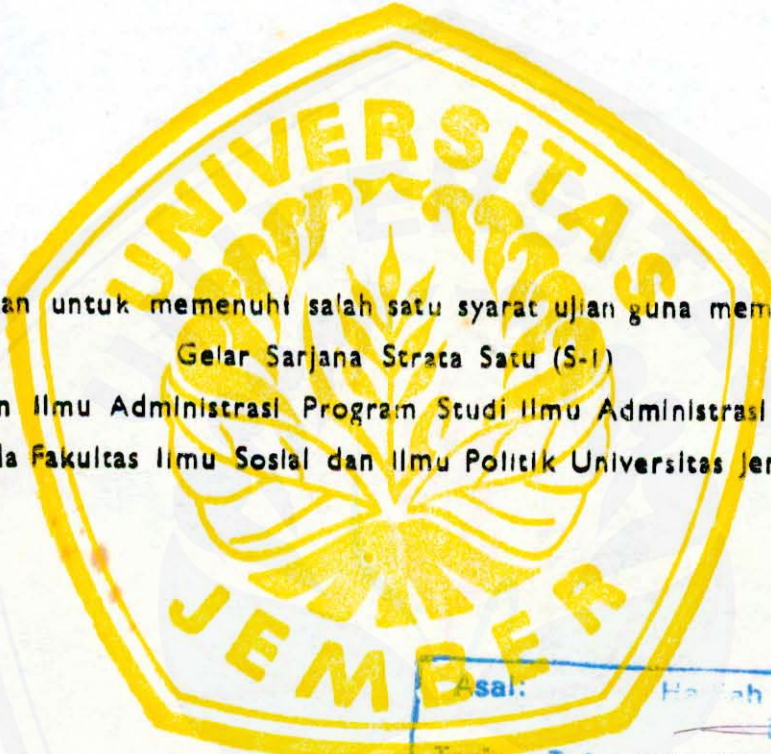


# HUBUNGAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI

( Suatu Studi di PT. Kereta Api ( Persero )  
Daerah Operasi IX Jember )

## S K R I P S I

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh  
Gelara Sarjana Strata Satu (S-1)  
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember



Asal:	Halaman	Klass
	Terima Tgl : 01 FEB 2002	352.005 /
Oleh No. Induk	KLASIFIKASI	KOI
	0187 SRS	h

**Ko iriyah**

NIM : 970910201118

Pembimbing I

Drs. H. Hendro Mulyono

NIP. 130 520 718

Pembimbing II

Drs. Joko Mulyono, MSi.

NIP. 131 907 179

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
Th. 2001

**MOTTO:**

**" Allah yang memberi makan dan minum, dan bila sakit Allah pula yang menyembuhkan" (QS.Ass-Syu'araa : 79-80 )**

**" Barangsiapa membawa amalan yang baik, maka baginya pahala yang lebih daripada amalannya itu; barangsiapa yang membawa perbuatan yang jahat,maka orang-orang yang berbuat kejahatan itu tidak akan dibalas melainkan sekedar apa yang telah mereka kerjakan" (QS. Al Qashash : 84)**

*Kupersembahkan karya ini untuk :*

- Ayahanda Machfud dan Ibunda Sukarti yang telah membesarkanku dengan curahan kasih sayang dan segenap perjuangan serta do'a yang tiada kenal putus.
- Kakak- kakakku yang telah memberikan dukungan moril maupun materil.
  - Mbak Dah dan Cak Rul
  - Mbak Tin dan Mas Sigit
- Keponakanku yang cantik-cantik Mia dan Rara semoga cepat besar dan pintar.

PENGESAHAN

DITERIMA DAN DIPERTAHANKAN DIDEPAN PANITIA PENGUJI  
GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA STRATA SATU (S1)  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

Pada hari : Jum'at  
Tanggal : 30 November 2001  
Jam : 08.00 -10.00 WIB

TIM PENGUJI

Ketua

(Drs. RK Widjadi, SU)

Sekretaris

(Drs. H Hendro Mulyono)

Anggota Tim Penguji

1. Drs. RK Widjadi, SU
2. Drs. H Hendro Mulyono
3. Drs. Joko Mulyono, MSi
4. Drs. Anwar, MSi
5. Dra. Nasikah Hadi

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Dekan



Drs. H. Moch. Toerki

NIP.130 524 832

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: "Hubungan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dengan Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember".

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang tiada terhingga kepada :

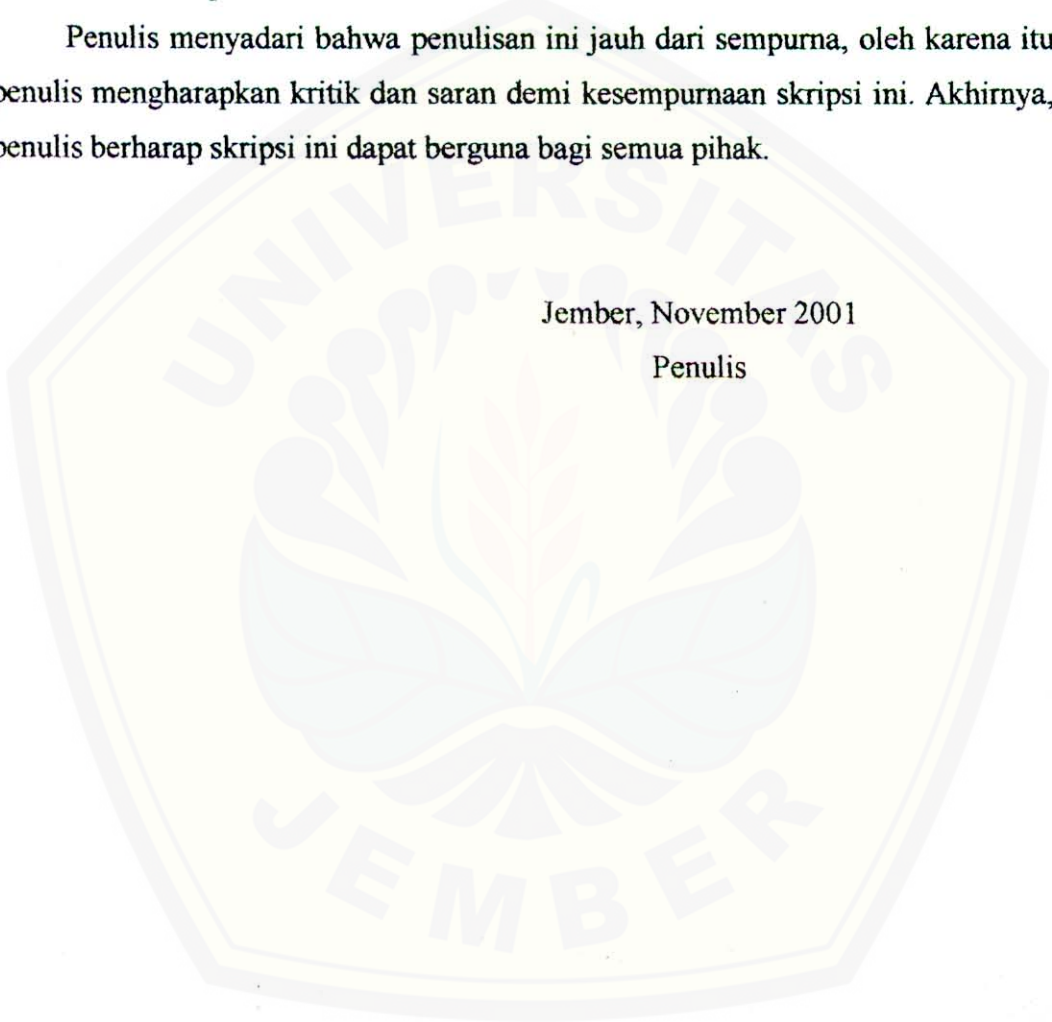
1. Bapak Drs. H. Hendro Mulyono, selaku dosen pembimbing I yang dengan penuh kesabaran dan bijaksana telah membimbing penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Drs. Joko Mulyono, MSi., selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan bijaksana telah membimbing penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. M. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Drs. Mud'har Syarifudin, MSi., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi.
5. Bapak Drs. Budiyo, MSi., selaku Ketua Program Ilmu Administrasi Negara.
6. Bapak Drs. Sutomo, MSi., selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
7. Bapak Drs. Saiful Echwan, selaku Kepala Daerah Operasi IX Jember.
8. Bapak Sutojo, selaku Kepala Humas Daerah Operasi IX Jember.

9. Cewek-cewek di Halmahera II/3: Wenny, Yuli, Phia, Iin, Risa, Endah, Irma, Dewi, Tumil, Hesti, Umi, Ita, Ilu', Nunung, Wulan, Evi, Irni, Netty.
10. Mas Pay dan the crew of Al Fath.
11. Sahabat Pergerakan Mahasiswa <sup>Islam</sup> Muslim Indonesia di Halmahera II/I.
12. Teman-teman AN '97 tanpa terkecuali.
13. Semua pihak dan almamater tercinta.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak.

Jember, November 2001

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	vii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.4 Konsepsi Dasar .....	9
1.5 Hipotesis .....	21
1.6 Definisi Operasional .....	21
1.7 Metode Penelitian .....	25
BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN .....	31
2.1 Pengantar .....	31
2.2 Sejarah Singkat Perusahaan .....	31
2.3 Struktur Organisasi .....	35
2.4 Kegiatan Pelaksanaan Jasa PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember .....	40
2.5 Lokasi dan Luas PT.Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember .....	42
2.6 Personalia .....	43
2.7 Fasilitas Perusahaan .....	46
2.8 Jadwal Kerja dan Apel Pagi serta Sanksi -sanksi Pelanggaran.....	47
BAB III PENYAJIAN DATA .....	49
3.1 Pengantar .....	49

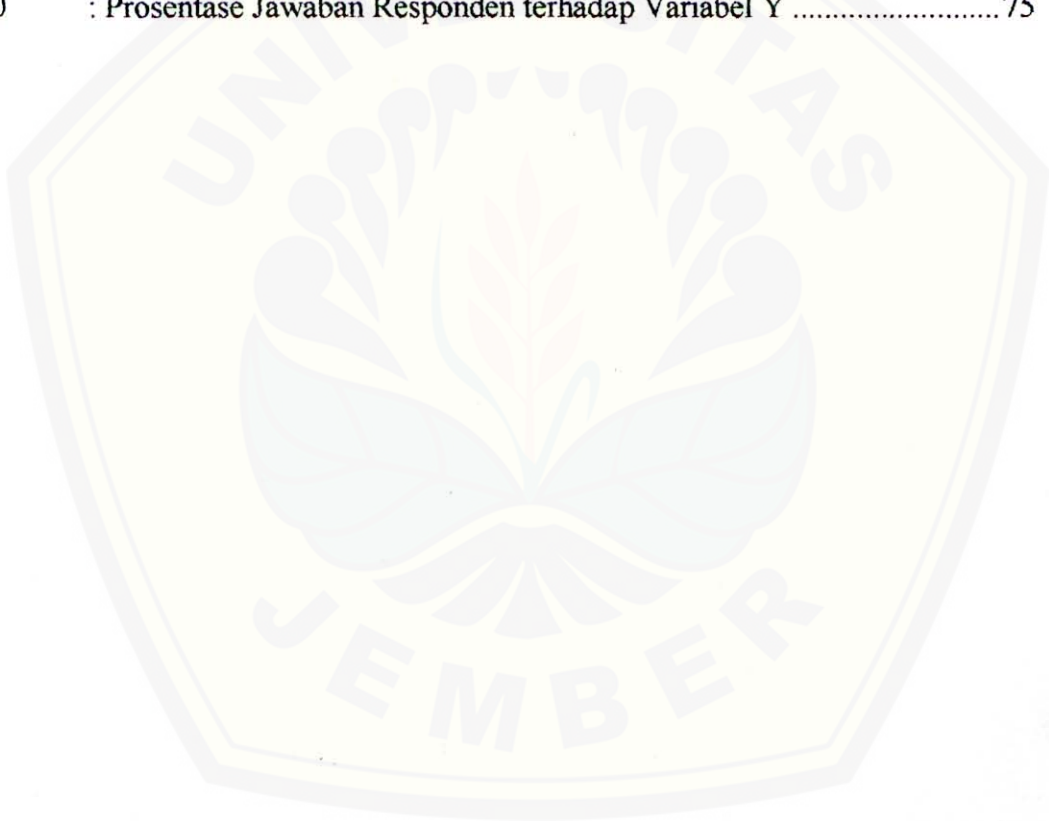
3.2 Variabel Pengaruh (X) yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember .....	49
3.3 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember .....	56
BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA .....	66
4.1 Pengantar .....	66
4.2 Penentuan Nilai Rank .....	66
4.3 Perhitungan Korelasi .....	70
BAB V PENUTUP .....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Daftar Questioner	
2. Tabel B	
3. Tabel P	
4. Surat Ijin Research dari Lembaga Penelitian Universitas Jember	
5. Surat Ijin Research dari PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember	



DAFTAR TABEL

	Halaman
1 : Absensi pegawai PT Kereta Api (Persero) Daop IX Jember .....	3
2 : Keterangan sakit.....	4
3 : Penyerahan Laporan Kegiatan Rutin (Bulanan) .....	4
4 :Daftar Pelayanan Kesehatan .....	6
5 :Pembiayaan Pemeliharaan Kesehatan.....	7
6 : Penyebaran Sampel Penelitian .....	27
7 : Kekuatan Pegawai per Status .....	43
8 : Perincian Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikannya .....	43
9 : Perincian Pegawai Berdasarkan Golongan .....	44
10 : Perincian Pegawai Berdasarkan Bagian .....	44
11 : Fasilitas Kesehatan Pegawai di PT Kereta Api (Persero) Daop IX Jember .....	45
12 : Data Berdasarkan Score Terhadap Indikator Fasilitas Kesehatan .....	50
13 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Fasilitas Kesehatan.....	51
14 : Data Berdasarkan Score Terhadap Indikator Pelayanan Kesehatan .....	52
15 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Pelayanan Kesehatan .....	53
16 : Data Berdasarkan Score Terhadap Variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan .....	54
17 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	55
18 : Data Berdasarkan Score Terhadap Indikator Disiplin .....	58
19 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Disiplin .....	59
20 : Data Berdasarkan Score Terhadap Indikator Kerjasama .....	60

21	: Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Kerjasama .....	61
22	: Data Berdasarkan Score Terhadap Indikator Tanggung Jawab .....	62
23	: Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Tanggung Jawab ....	63
24	: Data Berdasarkan Score Terhadap Variabel Semangat Kerja .....	64
25	: Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Variabel Semangat Kerja .....	65
26	: Tabel Persiapan Untuk Mencari Nilai Rank Terhadap Variabel X ....	68
27	: Tabel Persiapan Untuk Mencari Nilai Rank Terhadap Variabel Y .....	69
28	: Tabel Kerja Untuk Mencari Korelasi antara Variabel X dan Y.....	70
29	: Prosentase Jawaban Responden terhadap Variabel X.....	75
30	: Prosentase Jawaban Responden terhadap Variabel Y .....	75





## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Arah dan kebijaksanaan pengembangan perkeretaapian di Indonesia sudah digariskan oleh MPR dalam Tap MPR II/1983 yang dipertegas dalam Repelita IV (1984/85 – 1988/89) bahwa:

Pembangunan perkeretaapian ditujukan untuk makin meningkatkan kemampuan angkut dan meningkatkan mutu pelayanan kereta api agar berfungsi sebagai angkutan umum yang murah, tertib, cepat dan aman, untuk itu perlu diusahakan peningkatan efisiensi pengusahaannya.

Untuk mencapai itu semua, diperlukan peran aktif manusia dalam mengatur, menggunakan dan memelihara organisasi tersebut. Dalam arti bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh unsur manusia.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (1990:10) bahwa, "Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi."

PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember merupakan salah satu wujud organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1989:7) bahwa:

Organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan sekelompok orang yang disebut bawahan.

Berdasarkan sifatnya, organisasi cenderung merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya yang ada secara rasional demi tercapainya tujuan. Namun dalam kehidupan sehari-hari sering pula menemui adanya organisasi yang besar dan kompleks dalam mengalokasikan sumber daya yang ada guna mencapai tujuannya kurang efektif dan efisien. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif maka kondisi ini juga tidak terlepas dari keberhasilan setiap anggota organisasi didalam mengemban tugasnya masing-masing seperti yang dikehendaki. Harapan mengenai hal ini telah dikemukakan oleh Toha (1986:33) bahwa, "Setiap anggota organisasi diharapkan

dapat bekerja secara lebih efektif sesuai dengan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”

Bertolak pada pernyataan di atas, peran aktif bawahan atau pegawai mutlak diperlukan. Dalam artian bahwa dalam melaksanakan segala aktifitas kerja mereka yang cukup berat tersebut, hendaknya harus selalu dilandasi oleh semangat kerja yang tinggi sehingga kelancaran dalam pelaksanaan tugas akan dapat terwujud.

Seperti halnya PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang senantiasa dihadapkan pada tantangan, yakni:

- a. Bagaimana memenuhi meningkatnya permintaan jasa transportasi barang.
- b. Bagaimana memenuhi meningkatnya permintaan jasa transportasi penumpang.
- c. Bagaimana meningkatkan mutu jasa pelayanan dalam arti ketepatan, keamanan, kenyamanan dan terjangkauunya tarif sesuai jasa yang ditawarkan dan diharapkan memuaskan karyawannya.

Agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lancar diperlukan semangat kerja bagi pegawai. Berkenaan dengan ini Widjaja (1986:72) mengemukakan bahwa, “Dengan moril atau semangat kerja yang tinggi dikalangan pegawai, maka pelaksanaan tugas-tugas yang diembannya akan dapat berjalan dengan lancar.”

Tanpa adanya semangat kerja akan berpengaruh terhadap proses kerja. Semangat kerja merupakan sumber kesediaan untuk bekerja dengan baik. Ada tidaknya semangat kerja menentukan pula akan berhasil tidaknya organisasi di dalam mencapai tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh. Nitisemito (1988:160) sebagai berikut:

Apabila suatu perusahaan (organisasi) mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan-karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Hal ini semua berarti diharapkan bukan hanya produktivitas kerja dapat ditingkatkan, akan tetapi ongkos per unit dapat diperkecil.

Baik buruknya semangat kerja dapat dilihat dengan menggunakan tingkat absensi, seperti yang dikemukakan oleh Lateiner (1985:52) bahwa, "Semangat kerja yang buruk dapat dilihat dengan adanya absensi yang tinggi dan perpindahan karyawan yang sering, jumlah kecelakaan yang besar dan ketidakpuasan karyawan dimana-mana."

**Tabel I: Absensi Pegawai PT. Kereta Api (Persero)  
Daerah Operasi IX Jember**

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Absen Pegawai (Periode 2001)						
			Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Ket.	Jumlah	%	Rata-rata
1.	Januari	1634	15	12	1	-	28	1,7	1,17
2.	Pebruari	1634	5	9	-	-	14	0,85	
3.	Maret	1634	13	7	-	-	20	1,2	
4.	April	1634	7	8	-	-	15	0,9	
5.	Mei	1634	6	10	1	-	17	1,04	
6.	Juni	1634	11	14	-	-	25	1,5	
7.	Juli	1634	9	11	-	-	20	1,2	
8.	Agustus	1634	8	8	-	-	16	0,97	

Sumber: Urusan Kepegawaian yang diolah

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwa pada periode bulan Januari – Agustus 2001, tingkat absensi pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember tergolong rendah yang berarti bahwa semangat kerja pegawai adalah tinggi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Salyadin (1988:371) yang menyatakan bahwa, "Tingkat absensi yang tinggi adalah 20% atau lebih dan tingkat absensi rendah adalah 3% atau kurang."

Untuk keterangan sakit dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel II : Tabel Keterangan Sakit**

No	Bulan	Keterangan Sakit				Jumlah
		Influenza	Batuk	Kecapaian	Lain-Lain	
1	Januari	8	-	5	2	15
2	Pebruari	1	1	3	-	5
3	Maret	5	2	6	-	13
4	April	3	-	4	-	7
5	Mei	1	1	3	1	6
6	Juni	6	-	3	2	11
7	Juli	3	2	4	-	9
8	Agustus	2	-	6	-	8
Jumlah		29	6	34	5	74

Dilihat dari tabel diatas, maka absensi sakit dapat disebabkan karena influenza sebanyak 29 pegawai (39,2%), batuk sebanyak 6 pegawai (8,1%), kecapaian sebanyak 34 pegawai (45,9%) sedangkan lain-lain sebanyak 5 pegawai (6,8%). Absensi sakit disebabkan lain-lain ini bisa berupa penyakit berat yang memerlukan rawat inap atau opname.

Selain dari daftar absensi, semangat kerja pegawai dapat dilihat dari laporan kegiatan rutin bulanan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel III: Penyerahan Laporan Kegiatan Rutin (Bulanan)  
PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember  
Periode Januari – Agustus 2001**

No.	Bagian	Laporan Kegiatan Rutin Bulanan	Batas Tanggal	Laporan			
				Sbl	Tepat	Stlh	Rata-rata
1.	Umum	- Lap. Gaji Pegawai - Lap. Keg. Ka. DAOP - Lap. Absensi	10	24	42	34	80
2.	Operasi	- Lap. Keg. Awak KA - Lap. Keg. Pelayanan Penumpang	10	7	66	27	
3.	Pemeliharaan Sarana	- Lap. Keadaan Rel - Lap. Keadaan Mesin KA - Lap. Keadaan Gerbong	10	10	87	3	
4.	Pemeliharaan Prasarana	- Lap. Keadaan Jalan dan Jembatan - Lap. Telekomunikasi - Lap. Traksi	10	2	82	16	

Sumber: Bagian Kepegawaian yang diolah

Dengan kriteria :	< 24,99	: Kurang
	25 – 49,99	: Cukup
	50 – 74,99	: Baik
	75 – 100	: Sangat Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggung jawab pegawai di PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember adalah sangat baik. Berarti bahwa semangat kerja pegawai juga tinggi.

Untuk menjaga semangat kerja pegawai agar tetap tinggi, perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai . Karena apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan dari pegawai yang dapat mengakibatkan turunnya semangat kerja.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996:106) yang menyatakan bahwa penyebab turunnya semangat kerja adalah:

Disebabkan oleh faktor dari ketidakpuasan dari karyawannya, ketidakpuasan ini akan menimbulkan rasa kurang bahagia dari karyawannya sehingga semangat kerja dapat menurun. Selanjutnya ditambah bahwa hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan ini bersumber dari sesuatu yang bersifat material dan non material.

Pegawai merupakan unsur penting dalam organisasi sudah sepantasnya apabila pegawai mendapatkan perlindungan seperti keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Hal ini diatur dalam UU No. 14 tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja pasal 9 yang menyatakan bahwa,“Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.”

Wujud nyata dari usaha perlindungan ini berupa pemberian jaminan sosial bagi pegawai. Jaminan sosial menurut Flippo yang dikutip Budiarsi (1995:14) adalah,“Jaminan sosial merupakan imbalan tidak langsung yang merupakan bentuk kompensasi di luar upah yang sering disebut *fringe benefit* atau *employee benefit*.” Sedangkan ruang lingkup dari jaminan sosial menurut UU No.3 Tahun 1992 adalah meliputi:

1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ( JPK ) yang merupakan jaminan bagi pegawai beserta keluarga yang menderita sakit, hamil atau bersalin.
2. Jaminan Hari Tua ( JHT ), merupakan jaminan bagi pegawai sebagai bekal pada saat memasuki usia tua atau pensiun.
3. Jaminan Kecelakaan Kerja ( JKK ), merupakan jaminan bagi pegawai yang mengalami kecelakaan kerja dalam hubungan kerja.
4. Jaminan Kematian ( JK ), merupakan jaminan bagi pegawai yang meninggal dunia bukan dalam hubungan kerja.

Ketertarikan penulis pada Jaminan Pemeliharaan Kesehatan karena di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember terdapat program Pemeliharaan Kesehatan sebagai salah satu program dalam memberikan jaminan sosial pada pegawainya.

Dengan adanya kesehatan yang baik, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan semangat sehingga tujuan dapat tercapai .Selain itu setiap orang dalam hidupnya pasti pernah dan akan mengalami gangguan kesehatan (sakit) dalam berbagai derajat tertentu mulai dari yang paling ringan sampai yang terberat. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV :Daftar Pelayanan Kesehatan**

No	Bulan	Pelayanan Kesehatan						Rata-rata
		Rawat jalan	Rawat inap	Persalinan	Lain-lain	jumlah	%	
1.	Januari	70	-	1	-	71	4,3	5,53
2.	Pebruari	75	-	-	-	75	4,58	
3.	Maret	89	-	-	-	89	5,44	
4.	April	93	-	1	-	94	5,75	
5.	Mei	95	1	-	-	96	5,87	
6.	Juni	98	-	-	-	98	5,99	
7.	Juli	100	-	-	-	100	6,11	
8.	Agustus	101	-	-	-	101	6,18	

Sumber: Hiperkes yang diolah

Dengan kriteria : < 24,99 : Rendah  
 25 – 49,99 : Cukup  
 50 – 74,99 : Tinggi  
 75 – 100 : Sangat Tinggi

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kesehatan pegawai maupun anggota keluarganya adalah tinggi. Upaya pemulihan kesehatan memerlukan biaya yang sangat memberatkan keuangan penderita atau yang menanggungnya,



maka gangguan kesehatan (sakit) perlu ditanggulangi dengan pembiayaan secara terencana, sistematis dan teratur.

Sedangkan dana untuk pembiayaan pemeliharaan kesehatan diperoleh dari iuran pegawai yang dibayarkan melalui pemotongan sebesar 2% dari gaji pokok sebulan. Mulai bulan Oktober 2001, PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember menanggung semua biaya pemeliharaan kesehatan para pegawainya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel V : Pembiayaan Pemeliharaan Kesehatan**

No	Bulan	Pembiayaan Pemeliharaan Kesehatan			
		Penerimaan	Realisasi	%	Rata-rata
1	Januari	20850000	15520000	74,4	78,9
2.	Pebruari	20850000	15660000	75,1	
3.	Maret	20850000	15960000	76,5	
4.	April	20850000	15730000	75,4	
5.	Mei	20850000	16660000	79,9	
6.	Juni	20850000	16320000	78,3	
7.	Juli	20850000	17460000	83,7	
8.	Agustus	20850000	18440000	88,4	

Dengan kriteria : < 24,99 : Rendah  
 25 – 49,99 : Cukup  
 50 – 74,99 : Tinggi  
 75 – 100 : Sangat Tinggi

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pembiayaan biaya pemeliharaan kesehatan oleh perusahaan adalah sangat tinggi.

Dari tabel diatas dapat diketahui adanya dana yang tersisa dalam pembiayaan pemeliharaan kesehatan. Ini dapat dihitung dari total selama 8 bulan ini dana yang tersisa sebesar  $166800000 - 131750000 = 35050000$ .

Untuk pengelolaan dana sisa tersebut, dana dialokasikan kepada:

1. Sarana Olahraga seperti perlengkapan alat olahraga
2. Pembinaan mental berupa peringatan hari besar agama, pengajian-pengajian
3. Lain-lain berupa sebagai dana penutup kekurangan dana yang mengalami defisit.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelenggarakan program jaminan kesehatan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhadap pegawainya. Besar kecilnya perhatian perusahaan terhadap

kesejahteraan sosial karyawan ini akan dapat menimbulkan respon yang berbeda dari masing-masing pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah, “Hubungan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dengan Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.”

## 1.2 Perumusan Masalah

Pengertian masalah menurut Arikunto (1994:34), “Pernyataan yang diajukan yang jawabannya akan diperoleh setelah penelitian selesai dilaksanakan, yaitu pada kesimpulan.”

Lebih lanjut. Loedin (1976:12) mengemukakan bahwa agar masalah mempunyai arti yang jelas, maka masalah tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

1. Menunjukkan dua variabel atau lebih.
2. Persoalan harus ditegaskan dengan bahasa yang jelas dan mudah dituangkan dalam kalimat tanya.
3. Persoalan harus memungkinkan pengukuran secara empiris.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang permasalahan, maka diperoleh rumusan permasalahan sebagai berikut:

“Apakah ada hubungan antara Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dengan Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember?”

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan seperti pendapat Hadi (1987:3) yang mengatakan sebagai berikut, “Suatu penelitian, khususnya dalam bidang ilmu pengetahuan empiris pada umumnya bertujuan untuk menentukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan.”

Berpijak dari uraian di atas bahwa tujuan penelitian adalah untuk menemukan pengetahuan dan untuk menguji kebenaran ilmu pengetahuan.

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan judul yang ada, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dengan semangat kerja Pegawai.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Disamping mempunyai tujuan yang hendak dicapai, penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

- a. Diharapkan dapat memberikan masukan yang positif bagi instansi terkait khususnya PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan.
- b. Bagi penulis merupakan pengalaman empiris sekaligus sarana untuk melatih dan menganalisis ilmu pengetahuan yang erat kaitannya dengan disiplin ilmu penulis yaitu ilmu administrasi negara.
- c. Diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat memberikan wawasan dan kerangka berpikir yang lebih luas terhadap penulis khususnya dan mahasiswa maupun masyarakat pada umumnya.

### 1.4 Kerangka Teori

Teori merupakan alat yang penting dalam ilmu pengetahuan maupun merupakan landasan berpikir ilmiah. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:37), teori didefinisikan sebagai berikut, "Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proporsi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep."

Jadi teori mengandung tiga pengertian. Pertama, serangkaian preposisi antar konsep yang saling berhubungan. Kedua, menerangkan secara sistematis suatu fenomena sosial dengan cara menentukan hubungan antar konsep. Ketiga, menerangkan fenomena tertentu dengan cara menentukan konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya.

Teori merupakan unsur penelitian yang paling besar peranannya karena menerangkan fenomena sosial atau fenomena alam yang menjadi pusat perhatian. Oleh karena itu, konsep dasar berpijak pada landasan yang kuat dengan teori yang

mempunyai validitas sehingga memungkinkan pengujian variabel yang ada dalam penelitian tersebut.

Dalam upaya mengemban keberhasilan tujuan organisasi tersebut, pegawai merupakan unsur yang penting. Pegawai yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan mempunyai kegiatan yang produktif sehingga sudah sewajarnya apabila pada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.

Upaya peningkatan kesejahteraan pegawai tersebut perlu adanya peningkatan perlindungan pegawai melalui program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Hal ini diatur dalam UU No.3 tahun 1992 yang menyatakan bahwa:

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin hari tua dan meninggal dunia.

Sehubungan dengan program jaminan sosial tersebut, Siagian (1984:161) menyatakan bahwa, "Para karyawan berhak atas jaminan sosial yang mereka pandang sebagai bagian dari sistem imbalan yang komprehensif dan tidak terbatas hanya pada gaji dan upah saja." Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan kepada para pegawainya tidak hanya terbatas pada gaji dan upah saja akan tetapi juga berbagai bentuk jaminan sosial yang lain yang memberikan daya perangsang bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Adanya Jamsostek akan lebih memacu gairah kerja, ketenangan kerja yang pada gilirannya akan memberi dampak positif dalam peningkatan disiplin, produksi dan produktivitas kerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Ranupandoyo dan Husnan (1986:260) bahwa, "Jaminan sosial akan mendorong peningkatan semangat (morale) bekerja, sehingga kita merasa cukup berharga untuk mengeluarkan biaya guna keperluan program tersebut."

Berkenaan dengan hal itu, Shofia (1995:52) mengatakan bahwa:

Jaminan sosial sendiri pada dasarnya merupakan alat untuk memberikan pelayanan pada karyawan dalam rangka memelihara sikap karyawan yang baik terhadap kerja dan lingkungan kerjanya. Jadi jaminan sosial meliputi

segala kegiatan perusahaan untuk kepentingan-kepentingan karyawan yaitu segala pemberian tunjangan ataupun fasilitas-fasilitas tanpa memperhatikan prestasi kerja yang diberikan.

Menurut Wursanto (1983:55) bahwa bentuk-bentuk jaminan sosial dapat dikelompokkan kedalam 3 bagian utama yaitu:

1. Jaminan sosial yang menyangkut kesejahteraan ekonomi Yang termasuk kedalam program ini adalah pemberian pensiun, uang pesangon dan jasa, pemberian kredit maupun program Astek, atau Astek yang terdiri dari Asuransi Kecelakaan Kerja, Asuransi Kematian, Tabungan hari tua, dan program pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
2. Jaminan sosial yang menyangkut pemberian hiburan dan rekreasi. Yang termasuk kedalam program ini adalah kegiatan olahraga, kesenian, darmawisata bersama maupun peringatan hari-hari besar agama.
3. Jaminan sosial yang bersifat pemberian tambahan fasilitas. Yang termasuk kedalam program ini adalah pemberian fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan seperti penyediaan poliklinik dan dokter yang telah ditunjuk perusahaan, fasilitas pendidikan berupa penyediaan perpustakaan untuk menambah pengetahuan karyawan maupun penyediaan kafetaria.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) merupakan salah satu dari program Jamsostek yang merupakan kebijaksanaan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar yang dibutuhkan oleh setiap manusia.

Seperti yang diungkapkan oleh Kertonegoro (1982:170) berpendapat bahwa, "Kesehatan merupakan suatu keadaan yang sangat diperlukan bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas kewajibannya dengan semangat dan produktivitas yang tinggi."

Selain itu Zainun (1986:60) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhubungan dengan yang dibawahinya.
2. Kepuasan pada petugas dan pekerjaannya memperoleh yang disukainya.
3. Terdapatnya suatu suasana dan iklim yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama pula.
4. Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi.

5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan pada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Berkaitan dengan hal itu Nitisemito (1996:106) menyatakan bahwa Penyebab turunnya semangat kerja adalah sebagai berikut:

Disebabkan oleh faktor dari ketidakpuasan dari karyawannya, ketidakpuasan ini akan menimbulkan rasa kurang bahagia dari karyawannya sehingga semangat kerja dapat menurun. Selanjutnya ditambah bahwa hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan ini bersumber dari sesuatu yang bersifat material dan non material.

Menurut pendapat di atas bahwa konsepsi dasar sangat penting karena dapat memberikan kerangka berpikir yang kuat sebagai dasar atau landasan dalam pemecahan masalah yang ada. Adapun yang menjadi variabel dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pengaruh (X), yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.
2. Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Berdasar variabel di atas maka rumusan konsep yang didapat adalah:

1. Konsep untuk Variabel Pengaruh (X), yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
2. Konsep untuk variabel Terpengaruh (Y), yaitu Semangat Kerja.

### 1.3.3 Konsep Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Para pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan perlu memiliki kondisi kesehatan yang baik karena tanpa kesehatan manusia tidak dapat hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Seperti yang diungkapkan oleh Iskandar (1998:2) bahwa, "Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis."

Tanpa kesehatan, segala sesuatu tidak berarti apa-apa. Seperti yang dikemukakan oleh Djalil (1996:32) bahwa, "Kesehatan bukanlah segala-galanya, akan tetapi tanpa kesehatan segala-galanya tidak berarti apa-apa. Karena itu

kesehatan merupakan kebutuhan pokok hidup manusia selain pangan, sandang, perumahan dan pendidikan.”

Dengan adanya kesehatan dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh semangat dan bergairah. Seperti yang dikemukakan oleh Kertonegoro (1982:70) bahwa, “Kesehatan merupakan suatu keadaan yang sangat diperlukan bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas kewajibannya dengan semangat dan produktivitas yang tinggi.”

Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan sangat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, sehingga perlu adanya perhatian yang khusus terhadap kesehatan pegawai oleh perusahaan baik itu berupa jaminan maupun fasilitas kesehatan. Upaya nyata yang diberikan perusahaan yaitu berupa jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Menurut No. 3 tahun 1992 menyebutkan bahwa, “Pemeliharaan Kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.”

Menurut Manullang (1990:33) menyebutkan bahwa:

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan / atau perawatan. Pemeliharaan Kesehatan merupakan salah satu aspek jaminan yang dimaksud untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif).

Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka selayaknya diupayakan penanggulangan melalui program jaminan sosial kesehatan dari perusahaan.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk memberikan pelayanan medis kepada pegawai dan keluarganya, caranya yaitu dilakukan dengan melalui pelayanan yang efektif dan pengendalian biaya yang rasional. Sedangkan tujuannya adalah untuk memelihara kesehatan baik bagi pegawai

untuk meningkatkan produktifitas kerjanya maupun bagi keluarganya untuk menjaga kualitas kehidupannya.

Bagi pengusaha atau perusahaan dalam memberikan jaminan sosial kesehatan dapat ditempuh dengan dua cara yaitu:

1. Pertama, dengan dipertanggungkan kepada Badan Penyelenggara dalam hal ini PT.Jamsostek untuk karyawan perusahaan swasta dan PT. Askes untuk pegawai negeri.
2. Kedua, dengan menyelenggarakan sendiri, tetapi dengan syarat jaminan kesehatan harus dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan kesehatan Dasar serta wajib melapor kepada Departemen Tenaga kerja dan badan penyelenggara setempat yang memuat standar pelayanan, jenis dan jumlah pelaksana pelayanan kesehatan (PPK), jumlah tenaga kerja dan keluarganya yang mendapatkan pelayanan kesehatan.

Sehingga perusahaan berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan pegawai beserta keluarganya yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan. Perwujudan dari pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan yaitu penyediaan fasilitas kesehatan atau pelayanan medis.

Menurut Ranupandoyo dan Husnan (1983:279) yang menyatakan bahwa:

Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan karyawan didalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-perawatnya, atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa dipergunakan berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari perusahaan.

Sedangkan manfaat dari Jaminan Pemeliharaan Kesehatan seperti yang dikemukakan Djilil dalam majalah Jamsostek (1996:33) bahwa:

Manfaat Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi karyawan:

1. Memperoleh kepastian pelayanan medis pada saat membutuhkan.
2. Tidak lagi diperlukan pembiayaan dokter, obat, uang muka dan biaya rumah sakit dan rumah bersalin.



3. Terpeliharanya kesehatan bagi diri dan keluarga demi kelangsungan pekerjaan dan kebahagiaan hidup.

Manfaat Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi perusahaan:

1. Kepastian biaya kesehatan tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Tidak lagi direpotkan dengan berbagai masalah kesehatan tenaga kerja beserta keluarganya.
3. Diperoleh/didapatkannya tenaga kerja yang sehat, stabil dan produktif.

Adapun mengenai suatu pelayanan kesehatan dapat dikatakan baik harus memenuhi beberapa syarat seperti yang dikatakan oleh Djojodibroto (1999:18) sebagai berikut:

1. Tersedia (*available*)  
Artinya perusahaan harus menyediakan pelayanan kesehatan untuk pegawainya dengan cara mempunyai poliklinik atau rumah sakit, bila tidak menyerahkannya kepada pihak ke-3.
2. Wajar (*appropriate*)  
Pelayanan kesehatan harus sesuai dengan kebutuhan
3. Berkesinambungan (*continue*)  
Pelayanan kesehatan yang memerlukan kelanjutan harus diberikan berkesinambungan. Pemeriksaan kesehatan berkala harus dilakukan secara periodik sehingga keadaan kesehatan pegawai bisa dipantau secara terus menerus.
4. Dapat diterima (*acceptable*)  
Suatu perusahaan besar dengan laba besar tentu saja tidak layak bila memberikan fasilitas kesehatan yang minimal. Pegawai tidak akan ikhlas menerimanya. Itu berarti pelayanan tidak *acceptable*. Sedangkan perusahaan yang mampu memberikan layanan kesehatan yang lengkap sesuai standar, bisa memberikan pelayanan yang minimal tetapi dengan memberikan penjelasan kepada pegawainya bahwa perusahaan belum mampu. Apabila alasan ini masuk akal, maka pegawai akan bisa menerima layanan tersebut dengan ikhlas. Jadi walaupun layanannya minimal, tetapi *acceptable*.
5. Dapat dicapai (*accessible*)  
Pelayanan kesehatan yang diupayakan harus mudah dicapai. Pegawai yang lokasi kerjanya jauh dari tempat fasilitas kesehatan harus mendapat jemputan untuk pemeriksaan kesehatan atau apabila ada kecelakaan harus bisa cepat dijemput dengan ambulans untuk *medical evaluation*.
6. Terjangkau (*affordable*)  
Perusahaan harus bisa memilih layanan kesehatan yang sesuai standar dan harganya terjangkau oleh perusahaan. Banyak cara untuk melaksanakan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien, namun tidak setiap cara cocok untuk suatu perusahaan. Perusahaan harus memilih cara yang paling cocok untuknya.

Berangkat dari uraian di atas, maka indikator yang penulis kemukakan dalam hal ini adalah:

- a. Fasilitas Kesehatan
- b. Pelayanan Kesehatan

#### **a. Fasilitas Kesehatan**

Menurut Suma'mur (1996:81) mengemukakan bahwa, "Fasilitas Kesehatan yaitu semua usaha dan sarana untuk memudahkan urusan yang menyangkut kesehatan karyawan." Sedangkan pengertian sarana menurut Iskandar (1998:3) bahwa, "Sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan seperti : Rumah Sakit dan Puskesmas."

Berkenaan dengan fasilitas kesehatan ini Ranupandoyo dan Husnan (1983:279) menyebutkan bahwa, "Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa dipergunakan berobat kepada dokter yang ditunjuk pada perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari perusahaan."

Dengan adanya fasilitas kesehatan yang memadai maka pegawai akan bekerja dengan semangat untuk membalas jasa perusahaan yang dinikmati. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Djojodibroto (1999:23) bahwa, "Rasa senang menerima fasilitas kesehatan ini akan membuahkan semangat kerja untuk membalas jasa perusahaan yang dinikmatinya."

#### **b. Pelayanan Kesehatan**

Menurut Djojodibroto (1999:16) mengatakan bahwa:

Pelayanan kesehatan (*health service*) adalah upaya yang diselenggarakan oleh suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 03 tahun 1982:

Pelayanan Kesehatan di perusahaan adalah usaha kesehatan yang dilakukan dengan tujuan:

1. Memberikan bantuan kepada pegawai dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan pegawai.

2. Melindungi pegawai terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.
3. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik pegawai.
4. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi pegawai yang menderita sakit.

Pelayanan Kesehatan harusnya digunakan secara efektif dan efisien, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Djodibroto (1999:21) bahwa:

Suatu perusahaan harus memperhatikan kesehatan pegawainya. Untuk keperluan tersebut tentu membutuhkan dana. Dengan dana tersebut diharapkan didapat pelayanan kesehatan yang memadai. Pelayanan kesehatan yang didapat dari dana pembiayaan tersebut haruslah digunakan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti pelayanannya memberikan hasil kesembuhan dan memuaskan pasien sedangkan efisien berarti hemat biaya.

Selain itu Djodibroto (1999:23) mengatakan bahwa:

Pelayanan kesehatan yang didapat di rumah sakit perusahaan diupayakan bisa lebih baik bila dibandingkan jika dilayani oleh rumah sakit lain. Dengan demikian, pegawai perusahaan yang dirawat akan merasa puas dan bangga terhadap fasilitas yang disediakan.

#### **1.3.4 Konsep Semangat Kerja**

Dalam suatu kehidupan organisasi, manusia mempunyai peranan penting dan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja dalam suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Hadari dan Martini (1990:106) bahwa: "Pangkal tinggi rendahnya produktivitas adalah manusia, karena manusialah yang mengatur penggunaan sumber-sumber kerja berupa pikiran, tenaga jasmani, waktu, ruangan dan material atau bahan baku."

Peningkatan kemampuan kerja pegawai sangat dibutuhkan. Kemampuan kerja dapat ditingkatkan apabila semangat dan moral kerja dapat terus dikembangkan dan terus terpelihara. Menurut Admosudirdjo (1983:160) mengatakan bahwa: "Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, diperlukan semangat dan moral pegawai."

Semangat kerja sebagai suatu kondisi atau perilaku individu dan kelompok-kelompok erat kaitannya dengan masalah keinginan untuk meningkatkan hasil kerja dan konsekuensi untuk mengejar tujuan organisasi.

Berkaitan dengan hal itu Keith Davis dalam Manullang (1981:67) mendefinisikan bahwa, "Semangat kerja sebagai sikap dan individu-individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan bekerjasama dengan seluruh kemampuan yang ada pada mereka sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi organisasi."

Berkenaan dengan semangat kerja ini Alexander Leighten dalam Moekiyat (1989:130) yang menyatakan bahwa:

Semangat atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerjasama menekankan dengan tegas hekekat saling hubungan dari suatu kelompok dengan keinginan nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semua inginkan.

Pendapat di atas juga dipertegas lagi oleh Lateiner (1985:38) yang menjelaskan bahwa, "Semangat kerja tidak dapat dilepaskan dari soal-soal yang bersangkutan dengan disiplin, bekerjasama dan tanggung jawab."

Pendapat tersebut menggambarkan bahwa semangat kerja merupakan bentuk sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang yang bekerja pada lingkungan tempat kerjanya. Bentuk-bentuk sikap maupun perilaku tersebut tampak dalam sikap kedisiplinan, kerjasama serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berangkat dari uraian di atas, maka indikator yang penulis kemukakan dalam hal ini adalah:

- a. Disiplin
- b. Kerjasama
- c. Tanggung jawab

#### **a. Disiplin**

Semangat kerja pegawai dapat diimplementasikan dalam wujud kesadaran disiplin yang tinggi, dalam artian bahwa perilaku dan perasaan mereka yang selalu berkeinginan dan dengan penuh kesadaran untuk melaksanakan dan mentaati semua peraturan maupun perintah atasan tanpa merasa mendapat tekanan dari

manapun. Menurut Hasibuan (1990:212) menyatakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Sedangkan pengertian disiplin menurut Admosudirjo (1980:77) bahwa:

Disiplin yakni ketaatan kepada apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi (tertulis maupun berupa janji belaka) tanpa memakai paksaan, melainkan kesadaran belaka, bahwa tanpa ketaatan semata itu, maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Berbekal kesadaran yang tumbuh dari diri pribadi masing-masing untuk secara konsisten dan konsekuen mematuhi terhadap segala peraturan yang ada baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Perilaku yang demikian tidak dapat terlaksana dengan baik apabila tidak ada kemauan yang ditunjang dengan semangat kerja yang baik. Jadi jelaslah bahwa pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi tidak lain adalah bawahan yang bekerja dengan penuh semangat.

Lebih lanjut. Lateiner (1990:213) mengatakan kedisiplinan sebagai berikut, “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

### **b. Kerjasama**

Dasar pokok terbentuknya organisasi adalah adanya orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Suatu kerjasama yang terjalin akan dapat menyelesaikan suatu tugas dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Suatu pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan dengan sendirian akan mudah lebih diatasi dengan mengembangkan sikap kerjasama. Pengertian kerjasama menurut Gie (1978:19) sebagai berikut, “Usaha kerjasama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama oleh lebih daripada satu manusia yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi apabila dilakukan masing-masing sendiri-sendiri.”

Sedangkan menurut Lateiner (1985:37), pengertian kerjasama adalah sebagai berikut:

Kerjasama diartikan bekerja luar biasa atau mewajibkan diri sendiri untuk berbuat lebih daripada yang menjadi kewajiban diri sendiri, sebab diri sendiri tahu hal itu akan menolong orang lain atau memberikan keuntungan bagi kepentingan bersama.

Adapun kerjasama oleh Nainggolan (1982:105) didefinisikan sebagai berikut, "Kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya."

Kekompakan kerja dalam kelompok sering diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sukar. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (1991:121) bahwa, "Untuk suksesnya suatu pekerjaan seringkali diperlukan kerja kelompok."

Proses kerjasama pada prinsipnya merupakan kekompakan kerja dalam organisasi. Sikap tolong-menolong terhadap seseorang yang mengalami hambatan maupun kesulitan dalam pelaksanaan tugas organisasi dapat diatasi melalui kekompakan kerja sesama anggota organisasi.

### **c. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab yang diperlukan dalam organisasi berlaku tidak hanya pada tahap pelaksanaan tugas-tugas organisasi saja akan tetapi hasil-hasil dari tugas tersebut juga dipertanggungjawabkan. Menurut Siagian (1989:100) yang dimaksud dengan tanggung jawab, "Tanggung jawab adalah kewajiban melaksanakan sesuatu."

Sedangkan menurut Ndraha (1981:32) bahwa:

Tanggung jawab adalah kesediaan atau kesadaran akan hal yang baik atau benar, menolak hal-hal yang buruk atau salah dan bersedia untuk melakukan apa saja yang dirasakan sebagai kewajiban meskipun tidak dibebankan oleh pihak-pihak lain.

Dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, maka para pegawai akan merasa lebih dihargai kemampuannya secara moral perasaan memiliki terhadap keberadaan organisasi akan tumbuh, yang mana perasaan

tersebut nantinya akan dapat diimplementasikan ke dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi secara sungguh-sungguh.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Nainggolan (1982:105) sebagai berikut:

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya. dari sesuatu yang bersifat material dan non material.

#### 1.4 Hipotesis

Dalam penelitian ilmiah, hipotesis merupakan rangkaian kerja yang harus dipenuhi oleh peneliti dalam melihat sasaran penelitian yang menjadi obyeknya. Singarimbun dan Effendi (1995:4) mengatakan bahwa: "Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan karena ia merupakan instrumen kerja dari teori."

Menurut jenisnya hipotesis dibagi menjadi dua yaitu hipotesis nol dan hipotesis kerja, seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1993:64) bahwa:

Bahwa ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif, disingkat dengan  $H_a$ . Hipotesis kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel  $x$  dan  $y$ .
2. Hipotesis nol disingkat  $H_0$  atau hipotesis nihil menyatakan tidak adanya hubungan atau perbedaan antara variabel  $x$  dan  $y$ .

Berdasarkan berbagai uraian yang penulis sajikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis Kerja ( $H_a$ ) yang menyatakan sebagai berikut:

"Ada hubungan antara Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dengan Semangat Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember."

Untuk pembuktian empiris  $H_0$  yang dibuktikan yang dapat diterima atau ditolak.

#### 1.4 Definisi Operasional

Menurut Tjokrowinoto (1981:2) mengemukakan pendapatnya bahwa:

Definisi operasional adalah menyusun tentang variabel atau konsep-konsep sesuai secara spesifik sehingga jelas dimensi-dimensi maupun

indikator dari konsep maupun variabel tadi. Suatu penelitian untuk suatu konsep operasional ditentukan oleh situasi penelitian sehingga disitu ada batasan definisi operasional.

Dalam rangka membatasi dengan tegas konsep variabel penelitian yang telah dirumuskan dalam hipotesa, serta agar terdapat relevansi dengan dunia empirik maka masing-masing variabel dan indikator dalam penelitian ini akan dioperasionalkan sebagai berikut:

1. Operasional variabel “Jaminan Pemeliharaan Kesehatan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember” atau variabel pengaruh (X).
2. Operasional Variabel “Semangat Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember” atau variabel terpengaruh (Y).

#### **1.4.1 Variabel Pengaruh (X) yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember**

Adapun yang menjadi variabel pengaruh dalam penelitian ini adalah Jaminan Pemeliharaan Kesehatan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember dan untuk mengukur variabel ini dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Fasilitas Kesehatan ( $X_1$ )
- b. Pelayanan Kesehatan ( $X_2$ )

##### **a. Fasilitas Kesehatan ( $X_1$ )**

Mengenai fasilitas kesehatan ini Ranupandoyo dan Husnan (1983:279) mengemukakan bahwa:

Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa dipergunakan berobat kepada dokter yang ditunjuk pada perusahaan dengan memperoleh ganti rugi pada perusahaan.

Berangkat dari uraian di atas maka item yang dapat diambil dari fasilitas kesehatan adalah sebagai berikut:



- 1) Perusahaan menyediakan balai pengobatan yang lengkap dengan dokter dan perawatnya.
- 2) Perusahaan menyediakan balai pengobatan yang lengkap dengan obat-obatan yang memadai.
- 3) Perusahaan memberikan penggantian biaya opname.
- 4) Perusahaan memberikan penggantian biaya persalinan.

#### **b. Pelayanan Kesehatan (X2)**

Mengenai pelayanan kesehatan, penulis menekankan pada pernyataan djojobroto (1999:21) bahwa, "Pelayanan kesehatan yang didapat dari pembiayaan tersebut harus digunakan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti pelayanannya memberikan hasil kesembuhan dan memuaskan pasien sedangkan efisien berarti hemat biaya."

Berangkat dari uraian di atas maka item yang dapat diambil dari pelayanan kesehatan adalah sebagai berikut:

- 1) Pelayanan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan dilakukan dengan cepat dan tepat.
- 2) Pelayanan kesehatan diberikan tanpa memandang status pegawai.
- 3) Pegawai merasa sembuh atau merasa lebih baik kesehatannya setelah memperoleh pelayanan kesehatan dari balai pengobatan perusahaan.
- 4) Pegawai merasa puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Balai pengobatan perusahaan.
- 5) Pegawai dapat menghemat biaya pemeliharaan kesehatan.

#### **1.4.2 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Semangat Kerja Pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember**

Pembahasan mengenai semangat kerja ini seperti yang dikemukakan oleh Lateiner (1985:38) menjelaskan bahwa: "Semangat kerja tidak dapat dilepaskan dari soal-soal yang bersangkutan dengan disiplin, kerjasama dan tanggung jawab."

Maka variabel semangat kerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Disiplin ( $Y_1$ )

- b. Kerjasama ( $Y_2$ )
- c. Tanggung jawab ( $Y_3$ )

#### a. Disiplin ( $Y_1$ )

Mengenai disiplin ini. Lateiner (1990:213) mengungkapkan pendapatnya sebagai berikut, “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasar pendapat di atas maka item yang dapat diambil dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai selalu mentaati waktu kerja yang berlaku.
- 2) Pegawai mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.
- 3) Pegawai mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### b. Kerjasama ( $Y_2$ )

Pengertian kerjasama menurut. Lateiner (1985:7) yaitu:

Kerjasama diartikan bekerja luar biasa atau mewajibkan diri sendiri untuk berbuat lebih daripada yang menjadi kewajiban diri sendiri, sebab diri sendiri tahu bahwa hal itu akan menolong orang lain atau memberikan keuntungan bagi kepentingan bersama.

Berdasarkan pendapat di atas maka item yang dapat diambil dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Memberikan bantuan kepada orang lain yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas.
- 3) Mengutamakan kepentingan bersama yaitu kepentingan organisasi.

#### c. Tanggung Jawab ( $Y_3$ )

Pengertian tanggung jawab menurut Nainggolan (1982:105) adalah sebagai berikut:

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya

dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.

Berdasarkan pengertian di atas maka item-item yang dapat diambil dari indikator tanggung jawab adalah:

- 1) Sanggup menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 2) Sanggup menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan tepat waktu.
- 3) Sanggup memikul resiko atas keputusan yang telah diambil.

Demikian definisi operasional dari masing- masing variabel, selanjutnya untuk dapat mengukur data- data yang diperoleh terhadap item-item di atas, maka kriteria penelitian sebagai berikut:

1. Skor 3 untuk responden yang menjawab ( a )
2. Skor 2 untuk responden yang menjawab ( b )
3. Skor 1 untuk responden yang menjawab ( c )

Dimana untuk jawaban-jawaban tersebut adalah :

1. Selalu dijawab dengan ( a )
2. Kadang-kadang dijawab dengan ( b )
3. Tidak pernah dijawab dengan ( c )

Dari hasil skor jawaban responden ini nantinya akan dianalisa ke dalam analisa kuantitatif atau analisa statistik, sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel yang telah penulis jelaskan dimuka.

### 1.5 Metode Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah menerangkan fenomena, dimana dalam rangka memahami fenomena tersebut, peneliti menghubungkan fenomena tersebut dengan fenomena lain. Untuk mengetahui hubungan antar fenomena, maka peneliti harus menghubungkan data, kemudian menganalisisnya. Jelaslah bahwa metode penelitian ini memegang peranan penting dalam kegiatan ini sebagaimana pendapat Hadi (1987:4) bahwa:

Metodologi riset sebagaimana yang kita kenal sekarang ini, memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat

keras. Maksudnya guna menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari suatu riset dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya.

Selanjutnya dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Penentuan Populasi
2. Metode Penentuan Sampel
3. Metode Pengumpulan Data
4. Metode Analisa Data

### 1.5.1 Penentuan Populasi

Di dalam melakukan penelitian, terlebih dahulu harus ditentukan wilayah atau yang akan dijadikan obyek penelitian. Keseluruhan unsur yang ada di daerah penelitian sering disebut dengan populasi. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:108) bahwa, "Populasi adalah universal atau keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga."

Berkenaan dengan penelitian yang penulis laksanakan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember, maka yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah operasi IX Jember yang berjumlah 1634 pegawai dengan perincian sebagai berikut:

1. Bagian Operasional	:	740 pegawai
2. Bagian Pemeliharaan Sarana	:	187 pegawai
3. Bagian Pemeliharaan Prasarana	:	313 pegawai
4. Bagian Umum	:	<u>394 pegawai</u>
		1634 pegawai

### 1.5.2 Metode Penentuan Sampel

Terlebih dahulu dijelaskan pengertian sampel. Pengertian sampel menurut Hadi (1982:70) bahwa, "Sebagian individu yang diselidiki dapat disebut sampel

atau contoh (monster), sedangkan individu untuk siapa kenyataan-kenyataan diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan disebut populasi."

Tidak ada ketentuan mutlak mengenai berapa persen suatu sampel diambil dari populasi, seperti yang diungkapkan lebih lanjut oleh Hadi (1982:71) bahwa, "Sebenarnya tidak ada ketentuan mutlak, berapa persen suatu sampel dapat diambil dari populasi, ketidaktetapan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keragu-raguan bagi seorang peneliti."

Dari uraian di atas, maka penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai dengan menggunakan metode pengambilan sampel Proporsional Random Sampling. Hal ini dimaksudkan agar tiap-tiap bagian dapat terwakili, sehingga sampel dapat menggambarkan populasi. Adapun penyebaran sampel tersebut untuk masing-masing bagian dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel VI: Penyebaran Sampel Penelitian**

No.	Bagian	Jumlah Populasi	Proporsi	Dalam Sampel
1	Bagian operasional	740	$740/1634 \times 30 = 13,59$	14
2	Bagian Pemeliharaan sarana	187	$187/1634 \times 30 = 3,43$	3
3	Bagian Pemeliharaan Prasarana	313	$313/1634 \times 30 = 5,75$	6
4	Bagian Umum	394	$394/1634 \times 30 = 7,23$	7
	Jumlah	1634	30	30

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah:

- a. Teknik Dokumentasi
- b. Teknik Wawancara atau interview
- c. Teknik Kuesioner

#### a. Teknik Dokumentasi

Menurut Surachman (1985:143), pengertian dokumentasi adalah "... sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa itu dan ditulis dengan sengaja untuk menyimpan dan merumuskan keterangan mengenai peristiwa tersebut."

Dengan demikian, teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan mencatat langsung data yang ada/tersedia pada kantor atau instansi yang ada.

#### b. Teknik Wawancara atau interview

Menurut Ndraha (1982:158), wawancara atau interview adalah:

Interview berarti saling melihat atau bentukan pikiran antar pihak pertama yang melakukan interview, dalam hal ini peneliti disebut interviewer dengan pihak kedua yang memberikan informasi atau pendapat disebut interviewee. Teknik ini lazimnya untuk menganalisa, menentukan dan menyaring dengan jalan berkomunikasi.

#### c. Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan pengumpulan data dan responden yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan daftar-daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban, atau lebih dikenal dengan metode angket.

Menurut Koentjoroningrat (1977:125), kuesioner adalah, "Salah satu teknik pengumpulan data dengan menyampaikan pertanyaan secara tertulis yang berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis."

Jadi kuesioner adalah pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, dimana jawabannya sudah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Hasil dari kuesioner biasanya akan menjelma dalam bentuk tabel, angka-angka, statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian.

#### 1.5.4 Metode Analisis Data

Jika data yang dibutuhkan sudah terkumpul, maka langkah berikutnya adalah penganalisaan data tersebut. Pada tahap ini, data mulai dikerjakan dan dimanfaatkan, sehingga hasil yang diperoleh memungkinkan peneliti untuk membuktikan hipotesis yang diajukan; apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Dari hasil analisis ini selanjutnya ditarik suatu kesimpulan penelitiannya.

Dalam hal ini penulis menggunakan uji statistik Rank Spearman yang dikenal dengan teknik Korelasi Rank Spearman dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6i \sum_{i=1}^N I d_i^2}{N^3 - N}$$

Dimana :

$r_s$  = koefisien korelasi

$N$  = jumlah responden

$di$  = perbedaan selisih antar jenjang

Formulasi tersebut dapat dipergunakan apabila didalam rank kembarnya tidak begitu banyak. Tetapi apabila rank kembarnya banyak maka formulasi yang dipergunakan sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di}{2 \sqrt{(\Sigma x^2) (\Sigma y^2)}}$$

dimana:

$$\Sigma x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma Tx$$

$$\Sigma y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma Ty$$

Untuk mengetahui  $T_x$  dan  $T_y$  dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$\Sigma Tx = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\Sigma Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Untuk menguji  $r_s$  digunakan  $t_{test}$  sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

$r_s$  = Rho (korelasi Rank Spearman)

$X$  dan  $Y$  = variasi antar variabel

$di$  = deferensiasi integral (perbedaan derajat integral)

$T_x$  dan  $T_y$  = frekuensi kembar dari variabel  $X$  dan  $Y$

$t$  = nilai kembar dari rank  $X$  dan  $Y$

Selain menggunakan hipotesis dengan menggunakan uji korelasi rank spearman dalam penelitian ini, penulis juga akan menganalisa data yang akan diperoleh dengan menggunakan tingkat frekuensi. Tujuan dalam penggunaan tingkat frekuensi adalah untuk mengetahui pada tingkat yang mana hipotesis dapat diterima atau ditolak. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Score nyata responden}}{\text{Score maksimal responden}} \times 100\%$$

Untuk memudahkan dalam menganalisis berdasarkan atas kategori rendah, sedang dan tinggi dalam memberikan kriteria ini dalam menentukan nilai (score) menurut Waluyo (1980:50) telah membedakan kategori sebagai berikut:

- Skor 0 - 20 : kategori sangat rendah
- Skor 21 - 40 : kategori rendah
- Skor 41 - 60 : kategori sedang
- Skor 61 - 80 : kategori tinggi
- Skor 81 - 100 : kategori sangat tinggi



### 2.1 Pengantar

Deskripsi daerah penelitian adalah suatu gambaran daerah/lokasi dimana penelitian ini dilaksanakan. Penggambaran lokasi daerah penelitian secara keseluruhan, dengan mengambil data sekunder sangat diperlukan terutama dalam rangka memperjelas dan memahami relevansi dari hasil pengumpulan data primer yang diperoleh dari lapangan.

### 2.2 Sejarah Singkat Perusahaan

Perkeretaapian di Indonesia lahir kurang lebih tahun 1867. Pada jaman Belanda perkembangan Kereta Api sampai sekarang secara kronologi dapat diutamakan sebagai berikut:

#### 2.2.1 Jaman Pemerintahan Hindia Belanda

Pada jaman Belanda jalan Kereta Api di Indonesia dibangun oleh *Nederlands Indische Sooweg Maatscha* PPIJ (NIS), yang dimulai tahun 1864 yaitu dari Semarang sampai dengan Desa Tanggung, sepanjang 25 km dengan lebar rel 1435 mm. Jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada tanggal 10 Agustus 1867.

Pembangunan jalan Kereta Api dilakukan juga pada beberapa daerah seperti Pulau Jawa, Sumatra Selatan, Sumatra Barat, dan Aceh, pelaksanaan pembangunan oleh *Staat Spoorwegen* (SS). Untuk daerah Sumatra Utara dibangun oleh *Deli Sporwegen Maatschappi* (DSM). Perusahaan swasta yang mendapat konsensi selain perusahaan tersebut diatas yaitu:

- a. SCS (Semarang Cirebon Stomtram Maatschappi)
- b. SJS (Semarang Juana SI Stomtram Maatschappi)
- c. SDS (Senyerudal Stomtram Maatschappi)
- d. Mad SM (Madura Stomtram Maatschappi)
- e. OJS (Oost Java Stomtram Maatschappi)
- f. MSM (Malang Stomtram Maatschappi)

- g. KSM (Kediri Stomtram Maatschappi)
- h. MD.SM (Mojokerto Stomtram Maatschappi)
- i. PS.SM (Pasuruan Stomtram Maatschappi)
- j. Probolinggo Stomtram Maatschappi)
- k. NIT Nederland Inadische Traweg Maatschappi)
- l. BT (Batavia Electriche Traweg Maatschappi)

### 2.2.2 Jaman Penjajahan Jepang

Pada jaman Jepang Perkeretaapian dibagi menjadi dua daerah kekuasaan yaitu:

1. Daerah Sumatra dibawah pimpinan Angkatan Laut atau Kalgun.
2. Daerah Jawa, Madura dibawah pimpinan Angkatan Darat atau Rikuyu.

Pada jaman Jepang diadakan perubahan perkeretaapian, yang dilakukan Jepang ini merupakan peristiwa yang bersenjata karena hasil perubahan tersebut dipakai hingga sekarang. Adapun yang dilakukan adalah dengan merubah litas rel rangkap menjadi lintas rel tunggal. Lintas dengan lebar rel 1435 mm menjadi lebar rel 1067 mm. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan akan rel, alat-alat penempatnya dan lain-lain.

### 2.2.3 Masa Proklamasi

Tanggal 17 Agustus 1945 negara RI memproklamasikan kemerdekaannya. Dalam pemerintahan RI mengambil alih pimpinan perkeretaapian dipusat dan didaerah-daerah dari penguasaan Jepang. Pengambilalihan tersebut dilaksanakan di kantor pusat Bandung pada tanggal 28 September 1945. Sejak itu perkeretaapian di Indonesia dikuasai dan diusahakan oleh Dewan Pimpinan Pusat Kereta Api (DKARI), dan tanggal, 28 September 1945 dijadikan hari Kereta Api.

Kereta Api pada masa proklamasi berfungsi sebagai alat angkutan yang penting, baik angkutan penumpang maupun angkutan barang. Pada waktu itu angkutan yang lain sedang mengalami kesulitan bahan bakar. Disamping itu kereta api juga digunakan untuk mengangkut peralatan keperluan perang dari suatu daerah ke daerah yang lain.

#### 2.2.4 Masa Sesudah Proklamasi

Setelah proklamasi perkeretaapian di Indonesia mengalami tiga masa perkembangan yaitu:

- a. Masa perang kemerdekaan.
- b. Pembubaran DKA menjadi PNKA.
- c. Sesudah tahun 1970.

Secara rinci perkembangan diatas diuraikan dibawah ini.

##### a. Masa Perang Kemerdekaan

Tahun 1945-1950 baru negara RI dikenal dengan masa perang kemerdekaan. Kereta Api sebagai salah satu unsur sarana pemerintahan mengalami gejolak yang menimpa negara. Kereta Api pada masa ini dilatarbelakangi oleh beberapa peristiwa pada masa itu yaitu adanya perundingan diplomatik, pertempuran, pemerintah yang gigih dan rakyat Indonesia untuk kemerdekaan.

Pada tahun 1949 diadakan perundingan penyerahan kembali kereta api dari DKARI kepada SS atau VS milik Belanda. Pada waktu itu juga diadakan perundingan mengenai status perusahaan-perusahaan swasta, sesuai dengan IV pasal 33 ayat 2 UUD 1945 bahwa kereta api harus dikuasai oleh negara, akhirnya perusahaan swasta menyetujui, maka dikeluarkan suatu pengumuman dari Menteri Perhubungan Tenaga dan Pekerja Umum nomor 2 tanggal 6 Januari 1960, bahwa DKARI dan SS atau VS digabung menjadi suatu jawatan dengan nama Djawatan Kereta Api. Mulai tanggal 6 Januari 1960 semua pegawai DKARI dan SS atau VS menjadi pegawai DKA berikut beserta kekayaan, hak dan kewajiban.

##### b. Peleburan DKA Menjadi MKA

Berdasarkan UU nomor 56 tahun 1957 semua perusahaan kereta api milik swasta menjadi milik pemerintah RI. Pengoperasian Kereta Api selama dipegang oleh DKA menghadapi keadaan serta masalah-masalah yang demikian berat, berupa kemunduran kondisi jalan, persediaan alat-alat penambat rel yang makin kurang angkutan yang harus ditampung Kereta Api semakin besar dan lain-lain.

Dalam rangka penertiban itu pemerintah mengeluarkan UU nomor 19 tahun 1960. Berdasarkan UU ini dengan peraturan pemerintah nomor 22 tahun 1963 maka tanggal 25 Mei 1962 DKA dilebur dan pelaksanaannya baru dimulai tanggal 1 Januari 1965.

c. Sesudah Tahun 1970.

Pada tahun 1970, pemerintah Indonesia mengeluarkan UU No. 9 Tahun 1969 tanggal 1 Agustus 1969, dan peraturan pemerintah No. 6 Tahun 1971, dimana PNKA dirubah menjadi PJKA perusahaan jawatan dengan nama "PERUSAHAAN JAWATAN KERETA API (PJKA)". Perkembangan terakhir di PJKA dalam rangka pelimpahan sebagian wewenang pemerintah maka dengan peraturan pemerintah Nomor. 57 Tahun 1990, perusahaan jawatan Kereta Api diubah bentuknya menjadi "PERUSAHAAN UMUM KERETA API (PERUMKA)", dengan status yang baru, PERUMKA mengoperasikan kelas Bisnis, kelas Eksekutif dan kelas khusus secara komersial pada Kereta Api tertentu. Dengan dioperasikannya kelas-kelas angkutan penumpang, serta angkutan barang dan peti kemas. PERUMKA berhasil meningkatkan pendapatannya dengan baik. PJKA yang sudah menjadi PERUMKA kemudian sedikit demi sedikit berbenah diri, seperti struktur organisasinya yang dulunya terbagi atas beberapa eksploitasi kemudian terbagi lagi menjadi inspeksi, selanjutnya sejak tanggal, 1 Juli 1989 mulai berlaku struktur organisasi yang baru dimana PERUMKA terbagi atas beberapa KAWILU (Kepala Wilayah Usaha) dan wilayah usaha terbagi lagi menjadi beberapa daerah operasi. Terjadinya perubahan pada struktur organisasi menjadi semakin sempit. Bentuk PERUMKA resmi sejak tanggal 3 Oktober 1990 berdasarkan peraturan pemerintah Nomor. 57 Tahun 1990.

#### 2.2.5 Masa Tahun 1999 Sampai Sekarang

Pada tahun 1990, pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan pemerintah nomor 57 tahun 1990. Tanggal 30 Oktober 1990, dimana perusahaan jawatan Kereta Api dirubah menjadi PERUMKA. Dalam masa perubahan itu PERUMKA semakin membaik dan berkembang pesat, sehingga berdasarkan

Keputusan Presiden Nomor 39 Tahun 1999, Tanggal, 17 Mei 1999 PERUMKA berubah statusnya menjadi Persero dengan nama PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Dengan perubahan status tersebut peran pemerintah dalam pengelolaan perusahaan akan berkurang. Bantuan sebagai mana pernah diberikan kepada PERUMKA tidak lagi dilakukan. Dengan berubahnya PERUMKA menjadi Persero beberapa hal yang perlu ditingkatkan antara lain, perusahaan harus bisa mandiri, mampu menghidupi diri sendiri, lebih berorientasi kepada laba agar dapat berkembang, untuk itu pelayanan harus lebih baik, produksi harus lebih efisien dan perusahaan harus lebih luwes dalam menjalin hubungan dengan swasta melalui pola kerja sama yang saling menguntungkan.

### 2.3 Struktur Organisasi

Ditinjau dari tingkat pusat struktur organisasi pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember berbentuk organisasi garis dan staff. Secara garis besar struktur organisasi PT. Kereta Api ditingkat pusat tersebut dimulai dari direktur utama berkedudukan di Bandung. Direktur Utama membawahi langsung kepada wilayah usaha yang berkedudukan di Semarang, Kepala Wilayah Usaha membawahi langsung beberapa kepala DAOP. Masing-masing Kepala Daerah Operasi didalam melaksanakan operasinya mengkomando langsung Unit Pelaksanaan Teknis (UPT), sedangkan dalam melaksanakan tugasnya Unit Pelaksanaan Teknis dikepalai oleh Kepala Stasiun (KS). Jember merupakan salah satu kepala daerah operasi yaitu KEPALA DAERAH OPERASI IX JEMBER. Struktur organisasi PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember dimulai dari KADAOP, yang dapat dilihat dalam bagan sebagai berikut :

Uraian tugas struktur organisasi PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah sebagai berikut :

1. Kepala Administrasi DAOP IX Jember, mengepalai seluruh dinas Administrasi DAOP IX Jember juga sebagai penanggung jawab baik intern maupun ekstern dan merupakan sumber pemegang kekuasaan untuk mempunyai beberapa tugas sebagai berikut :



- a. Mengadakan rencana umum didalam organisasi, menyusun rencana kerja, produksi, pemasaran dan keuangan.
- b. Mendelegasikan sebagian dari wewenang tanggung jawab kepada kepala bagian sesuai dengan bidangnya.
- c. Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

KADAOP IX dalam melaksanakan tugas administrasi dibantu oleh kepala seksi urusan administrasi (Kasubag). Sedangkan dalam bidang pelaksanaan kegiatannya kepala DAOP dibantu oleh beberapa seksi yang berada dalam dinas masing-masing. Berikut ini adalah uraian dari beberapa kepala Sub seksi yang membantu pelaksanaan tugas Kepala Daerah Operasi IX Jember.

2. Kepala Sub Bagian Adminitrasi (Kasubag).Kasubag ini menangani segala urusan yang berhubungan dengan Administrasi DAOP IX Jember, dimana dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh:
  - a. Kepala urusan personalia (Kaur pers) yang bertugas mengawasi segala urusan yang berhubungan dengan administrasi kepegawaian seperti jumlah tenaga kerja, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, dan penarikan tenaga kerja baru.
  - b. Kepala urusan keuangan yang bertugas mengurus segala sesuatu yang berhubungan masalah keuangan, antara lain penerimaan dan pengeluaran keuangan perusahaan.
3. Kepala Hubungan Masyarakat Daerah

Jabatan kepala Humas Daerah berdasarkan keputusan Direksi Perumka No. KEP. U/oT. 103 /IX/KA-97 tanggal 22 Desember 1997 mempunyai kedudukan tugas dan fungsi sebagai berikut:

- (a) Satuan organisasi HUMASDA merupakan unit organisasi dalam lingkungan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang berada dibawah tanggung jawab kepala daerah operasi.

(b) Satuan organisasi Humas daerah yang mempunyai tugas memberikan informasi, perubahan atau perkembangan perkeretaapian dan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan DAOP IX Jember.

(c) Fungsi HUMASDA meliputi:

1. Menginformasikan perkembangan pembangunan perkeretaapian dan jasa perkeretaapian terhadap pengguna jasa secara akurat dan tepat waktu dengan memperhatikan kepentingan pengembangan citra perusahaan.
2. Menginformasikan perubahan pengembangan perkeretaapian kedalam lingkungan perusahaan.
3. Mendokumentasikan setiap kegiatan penting didaerah masing-masing.
4. Melakukan penyuluhan kegiatan perusahaan dan penerbitan.
5. Melaksanakan dokumentasi kehumasan sesuai dengan wilayah kerja masing-masing.
6. Melakukan penyuluhan eksternal dan hubungan antar media masa (Pers).
7. Melaksanakan tata usaha dan peragaan atau pameran diluar perusahaan

(d) HUMASDA mempunyai wilayah kerja yang meliputi seluruh wilayah DAOP IX Jember.

#### 4. Kepala Seksi Traksi

Kepala Seksi Traksi (Kasitrak) bertugas mengepalari semua dinas yang berhubungan dengan bidang traksi, dalam melaksanakan tugas dilintas dibantu oleh beberapa Sub seksi antara lain:

- a. Sub seksi lokomotif bertugas dan bertanggung jawab terhadap masalah berhubungan dengan lokomotif
- b. Sub seksi kereta bertanggung jawab atas kelancaran KRD
- c. (Kereta Rel Diesel) dan KRB (Kereta Rel Barang)
- d. Sub seksi operasi sarana dan bertanggung jawab terhadap masalah, pengaturan operasi lokomotif dan kereta. Dalam menjalankan tugas dilintas.



1. Kepala Dipo lokomotif Klakah 2
2. Kepala Dipo lokomotif Jember 3
3. Kepala Dipo lokomotif Banyuwangi 4
4. Kepala Elektronik Jember
5. Kepala kereta api Jember
6. Kepala Sub Dipo Kereta Api Probolinggo
7. Kepala Sub Dipo Jember
8. Kepala Sub urusan karcis Banyuwangi
9. Pengawas urusan kereta Leces
10. Pengawas urusan kereta Klakah
11. Pengawas urusan kereta Tanggul
12. Pengawas urusan kereta Kalisat
13. Pengawas urusan kereta Kalibaru
14. Pengawas urusan kereta Situbondo

5. Kepala Seksi Operasi dan Niaga

Bertugas mengepalasi semua dinas operasi atau lalu lintas dan yang berhubungan dengan bidang niaga atau pemasaran. Dalam melaksanakan tugasnya kepala seksi jalan Rel, Jembatan dan bangunan dibantu oleh beberapa sub seksi yaitu:

- a. Sub seksi program, bertugas memprogramkan segala aktifitas yang berhubungan dengan dinas jalan dan bangunan.
- b. Sub seksi jembatan.
- c. Sub seksi konstruksi, bertugas mengawasi konstruksi jalan, jembatan dan bangunan.

6. Kepala Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik.

Kepala seksi sinyal, telekomunikasi dan listrik dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh:

- a. Sub seksi program, bertugas dan bertanggung jawab dalam memprogramkan segala kegiatan yang berhubungan dengan dinasny.

- b. Sub seksi telekomunikasi dan listrik, bertugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya mengenai masalah telekomunikasi.
- c. Sub seksi sinyal, bertugas dan bertanggung jawab khususnya mengenai masalah persinyalan. Dalam sinyal telekomunikasi dan listrik dalam lintas PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember dibagi menjadi beberapa seksi yaitu:

1. Seksi sentral III Klakah dengan distriknya: Distrik sinyal IIIA Klakah.
2. Seksi sentral II Jember dengan distriknya: Distrik sinyal IIA Jember dan Distrik sinyal IIB Kalibaru
3. Seksi telekomunikasi III Klakah dengan distriknya: Distrik telekomunikasi Klakah.
4. Seksi telekomunikasi II Jember dengan distriknya: Distrik telekomunikasi II Jember dan distrik telekomunikasi IIB Kalibaru
5. Tata usaha telekomunikasi III Jember.

7. Pengawas Teknis (WASTEK JJB).

Pengawas teknis bertugas sebagai pengawas terhadap semua kegiatan kepala seksi pada dinasnya masing-masing pengawas teknis tidak berhak memerintah langsung kepada para kasi tersebut, tetapi hanya sekedar membantu jalannya pelaksanaan operasi. Pengawas teknis terdiri dari:

- a. Wastek jalan rel, jembatan dan bangunan (WASTEK JAB) bertugas dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan bidang jalan, jembatan dan bangunan.
- b. Wastek sinyal, telekomunikasi dan listrik, bertugas dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan sinyal telekomunikasi dan listrik.
- c. Wastek traksi, bertugas dan bertanggung jawab tentang pengawas bidang traksi.
- d. Wastek operasi, bertugas dan bertanggung jawab tentang pengawasan pelaksanaan operasi.

#### 8. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT).

Unit pelaksanaan teknis bertugas dan bertanggung jawab atas segala kegiatan operasi yang telah diperintah oleh KA DAOP pada masing-masing unit pelaksanaan teknis. Dalam melaksanakan tugasnya dilintas dibantu oleh kepala stasiun (KS). Kepala stasiun yang berada di DAOP IX Jember digolongkan menjadi beberapa kelas berdasarkan pendapatan yang diterima atau yang masuk antara lain:

- a. Stasiun besar meliputi: Jember.
- b. Stasiun kelas I meliputi: Stasiun Banyuwangi, Probolinggo.
- c. Stasiun kelas II meliputi: Stasiun Karang Asem, Rogojampi, Temuguruh, Kalibaru, Kalisat, Rambipuji, Tanggul, Kalakah, Pasuruan.
- d. Stasiun kelas III meliputi: Stasiun Argopuro, Mangli, Arjasa, Kotok, Leces, Glenmore, Kalisat, Grati, Rejoso, Sukowono, Tamanan, Wonosari dan Prajekan.

#### 2.4 Kegiatan Pelaksanaan Jasa PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember

PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan berupa:

##### 2.4.1 Pelayanan Jasa Angkutan Barang.

Pelayanan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember atas jasa angkutan barang antara lain :

- a. Pengangkutan barang tambang yang terdiri dari; batu bara, pasir, dan pasir kwarsa.
- b. Pengangkutan Industri yang terdiri dari; BBM, Semen, Pupuk dan Baja kroll.
- c. Pengangkutan Perkebunan yang terdiri dari; Ampas tebu dan Latex.
- d. Pengangkutan.

#### 2.4.2 Pelayanan Jasa Angkutan untuk Penumpang

Pelayanan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember atas jasa angkutan penumpang terdiri dari pelayanan penjualan tiket kereta api yang berangkat dari stasiun Jember dan penjualan tiket kereta api persambungan. Untuk kereta api yang berangkat dari stasiun Jember pelayanannya meliputi penjualan tiket kereta api:

- a. Mutiara Timur malam tujuan Surabaya, terdiri dari kelas Eksekutif dan Bisnis.
- b. Campuran tujuan Panarukan dan Kalibaru, terdiri kelas Ekonomi.
- c. Rengganis tujuan Malang dan Banyuwangi, terdiri kelas Ekonomi.
- d. Sritanjung tujuan Yogyakarta dan Banyuwangi, terdiri dari kelas Ekonomi.
- e. Mutiara Timur siang tujuan Surabaya dan Banyuwangi, terdiri kelas Eksekutif dan Bisnis.
- f. Blambangan tujuan Probolinggo, terdiri kelas Ekonomi.
- g. Pandan Wangi terdiri kelas ekonomi, sedangkan untuk kereta api sambungan pelayanan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember meliputi penjualan tiket kereta api;
  1. Pasundan tujuan Bandung, terdiri dari kelas ekonomi.
  2. Sancaka tujuan Yogyakarta, terdiri dari kelas bisnis.
  3. Gaya Baru Malam tujuan Jakarta, terdiri dari kelas ekonomi
  4. Jaya Baya tujuan Jakarta, terdiri dari kelas bisnis.
  5. Mutiara Selatan tujuan Bandung terdiri kelas bisnis.
  6. Bima tujuan Jakarta, terdiri kelas eksekutif.
  7. Turangga tujuan Bandung terdiri kelas eksekutif.
  8. Argo Bromo Anggrek tujuan Jakarta, terdiri kelas bisnis dan eksekutif.
  9. Sembrani tujuan Jakarta, terdiri kelas eksekutif.
  10. Kerta Jaya tujuan Jakarta, terdiri kelas ekonomi.
  11. Parcel tujuan Jakarta, terdiri kelas eksekutif.
  12. Argo Bromo tujuan Jakarta, terdiri kelas eksekutif.

#### 2.4.3 Pelayanan Jasa Angkutan Bagasi

Barang-barang bawaan penumpang diluar keperluan dalam perjalanan atau kepergian akan dikenakan karcis bagasi adalah:

- a. Barang bawaan dengan pembungkus yaitu dos, besek, keranjang besar dengan berat 20 kg.
- b. Hewan piaraan (burung dalam sangkar) dan lain-lain dihitung beratnya 20 kg.
- c. Barang RMT (Ringan Makan Tempat).

#### 2.5 Lokasi dan Luas PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember

Penempatan perusahaan pada lokasi tertentu didasarkan pada pertimbangan yang cermat terhadap semua faktor yang mempengaruhi dan mempunyai peranan penting terhadap berhasil tidaknya operasi perusahaan. Lokasi ini dibedakan menjadi dua pengertian yaitu:

1. Tempat kediaman perusahaan adalah tempat dimana perusahaan melakukan tempat aktifitas.
2. Tempat kedudukan perusahaan adalah tempat dimana perusahaan yang bersangkutan berada.

PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember berkedudukan di daerah kota Administratif Jember, tempatnya di Kecamatan Patrang Kelurahan Jember Lor, Jalan Dahlia Nomor 2 Kota Administratif Jember yang berada dilintas utara yang menghubungkan kota Surabaya dengan kota Banyuwangi, menurut geografis terletak pada 113 derajat BT dan 8 derajat LS serta pada ketinggian kurang lebih 83 meter dari permukaan laut.

##### 2.5.1 Luas Wilayah PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember

Luas wilayah PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember meliputi kota Banyuwangi sampai sinyal masuk stasiun Bangil dan utara sampai Panarukan yang terbagi menjadi dua lintas yaitu:

- a. Lintas Raya yang meliputi sinyal pertama masuk stasiun Bangil sampai Jember sampai Banyuwangi ditambah lagi lintasan baru antara stasiun Kabat sampai stasiun Banyuwangi baru.
- b. Lintas cabang yang masih beroperasi stasiun Kalisat sampai Panarukan sampai Situbondo, sedangkan Klakah sampai Pasuruan tidak beroperasi lagi.

## 2.6 Personalia

Masalah personalia merupakan salah satu faktor yang utama dan selalu ada pada setiap perusahaan meskipun itu suatu perusahaan yang sudah maju dan menggunakan mesin-mesin modern. Begitu juga pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember, dimana tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang utama. Adapun perincian pegawai pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember sebagai berikut:

### 2.6.1 Perincian Pegawai Berdasarkan Status

Jumlah tenaga kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember dibagi menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja organik dan tenaga kerja non organik. Tenaga kerja Organik adalah tenaga kerja yang diatur berdasarkan peraturan pemerintah, dan mendapatkan NIP (Nomor Induk Pegawai), sedangkan tenaga kerja non organik diartikan sebagai pekerja harian lepas (PHL) yaitu tenaga kerja yang statusnya pegawai negeri sipil dan tidak diatur menurut peraturan pemerintah. Tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan ini ada dua macam pula yaitu Tenaga kerja yang aktif dan tenaga kerja yang bebas tugas (BT). Bebas tugas berarti pegawai yang akan pensiun tetap masih menjadi tanggungan perusahaan.

Tenaga kerja non organik yang statusnya bukan pegawai negeri sipil tidak diatur dalam peraturan pemerintah, adapun jumlah tenaga kerja organik dan non organik dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI: Kekuatan Pegawai Per Status

No.	Kekuatan Pegawai Per Status	Jumlah
1	Calon Pegawai	18 Orang
2	Perum Murni	360 Orang
3	Perum Ex PNS	1238 Orang
4	PNS	1 Orang
5	BT	17 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>1634 Orang</b>

Sumber : Data sekunder

Keterangan:

- Calon pegawai yaitu pegawai yang belum diangkat oleh perusahaan, sebelum lulus tes yang diadakan perusahaan gaji yang diperoleh sebesar 80% dari gaji pokok.
- Perum murni yaitu pegawai yang bukan PNS, pegawai yang diangkat ketika status perusahaan sudah berubah menjadi Perum.
- Perum Ex PNS yaitu Pegawai yang dulu PNS, setelah perusahaan berubah status menjadi Perum maka status pegawai juga berubah.
- PNS yaitu ketika perubahan status perusahaan berubah, pegawai mendekati masa pensiun.
- BT yaitu pegawai yang sudah pensiun tetapi masih memperoleh hak-haknya sebagai pegawai selama satu tahun.

#### 2.6.2 Perincian Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember mayoritas berpendidikan SD sejumlah 799 Orang, sedangkan lainnya terdiri dari SLTP sejumlah 389 orang, SLTA sejumlah 387 orang, Diploma III sejumlah 15 orang, S1 sejumlah 24 orang, dan S2 sejumlah 3 orang. Hal ini menunjukkan terdapatnya berbagai potensi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel VII:Perincian Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikannya**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Tak Berijazah	17 Orang
2	SD	799 Orang
3	SLTP	389 Orang
4	SLTA	387 Orang
5	Diploma III	15 Orang
6	S1	24 Orang
7	S2	3 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>1634 Orang</b>

Sumber : Data sekunder

### 2.6.3 Perincian Pegawai berdasarkan Golongan

Berdasarkan Golongan Pegawai PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember terdiri dari Golongan I sejumlah 192 orang, golongan II sejumlah 1285 orang, golongan III sejumlah 157 orang, sedangkan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel VIII:Perincian Pegawai Berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Jumlah
1	I	192 Orang
2	II	1285 Orang
3	III	157 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>1634 Orang</b>

Sumber : Data sekunder

### 2.6.4 Perincian Pegawai Berdasarkan Bagian

Berdasarkan Bagian yang ada Pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember Terbagi dalam 4 bagian : Pegawai Operasi sejumlah 740 orang, Pegawai Pemeliharaan sarana sejumlah 187 orang, Pegawai Pemeliharaan Prasarana sejumlah 313 orang, Pegawai Umum sejumlah 394 orang, sedangkan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel IX:Perincian Pegawai Berdasarkan Bagian**

No.	Bagian	Jumlah
1	Pegawai Operasi	740 Orang
2	Peg. Pemeliharaan Sarana	187 Orang
3	Peg. Pemeliharaan Prasarana	313 Orang
4	Pegawai Umum	394 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>1634 Orang</b>

Sumber : Data sekunder

## 2.7 Fasilitas Perusahaan

PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember juga menyediakan fasilitas-fasilitas yang diperlukan oleh pegawai untuk memberikan pelayanan kesejahteraan kepada pegawainya

### 2.7.1 Fasilitas Kesehatan

Fasilitas kesehatan ini bisa berupa balai pengobatan yang lengkap dengan dokter dan perawatnya. Hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel X:Fasilitas Kesehatan Pegawai PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember**

Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1. Balai Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes) dan Keselamatan Kerja	1	Mempunyai 6 balai pengobatan meliputi: a. Probolinggo b. Klakah c. Jember d. Bondowoso e. Kalibaru f. Banyuwangi
2. Dokter	2	1. Dokter Organik 2. Dokter Fulltime
3. Perawat	2	1. Perawat Umum 2. Perawat Gigi
4. Rumah Sakit Rujukan	1	Rumah Sakit dr. Soebandi
5. Apotek Rujukan	1	Apotek Bima
6. Laboratorium Klinik	1	Laboratorium Pramita

Sumber : Data primer

Sedangkan Pelayanan Kesehatan yang diberikan perusahaan berupa:

1. Rawat Jalan
2. Rawat Inap, pemeriksaan dan tindakan medis serta penginapan.
3. Perawatan Bersalin, anak kesatu sampai kedua termasuk penginapan rumah bersalin dan rumah sakit.
4. Penunjang Diagnostik, pemeriksaan laboratorium dan radiologi untuk menegakkan diagnose dokter.

#### 2.7.2 Tunjangan Keagamaan

Perusahaan juga memberikan Tunjangan Keagamaan atau yang biasa disebut dengan Tunjangan Hari Raya kepada pegawainya setiap idulfitri. Sedangkan besarnya tunjangan adalah sebesar gaji pegawai sebulan.

#### 2.7.3 Tunjangan Efisiensi

Tunjangan efisiensi ini merupakan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan apabila perusahaan tersebut mendapatkan laba dari kegiatan ekonominya. Biasanya tunjangan ini diberikan setiap tahun seperti halnya tunjangan keagamaan. Dan pembagian besarnya tunjangan efisiensi ini tergantung dari gaji sebulan pegawai.

#### 2.7.4 Asuransi Kecelakaan

PT. Kereta Api ini juga memberikan asuransi kecelakaan kepada pegawainya yang bekerjasama dengan PT. Jasa Raharja. Sedangkan besarnya asuransi yang diterima tergantung dari perjanjian antara kedua belah pihak.

#### 2.7.5 Cuti Hamil

Cuti hamil ini diberikan kepada pegawai wanita dan lama dari cuti hamil ini adalah tiga bulan. Sedangkan waktu pengambilan cutinya tergantung dari pegawainya sendiri.

### **2.8 JADWAL KERJA DAN APEL PAGI SERTA SANKSI-SANKSI**

#### 2.8.1 Jadwal Kerja

Masuk	:	07.15
Istirahat	:	12.00 - 13.00
Pulang	:	16.00

### 2.8.2 Apel Pagi ( Coffee Morning )

Selasa : 07.00-08.00

### 2.8.3 Sanksi-sanksi terhadap pelanggaran

Sanksi-sanksi ini diberikan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja seperti terlambat masuk kerja ataupun sering tidak masuk kerja. Adapun sanksi-sanksi ini ada berbagai macam antara lain:

#### a. Teguran Lisan

Teguran ini diberikan apabila pegawai melakukan pelanggaran ringan seperti terlambat kerja ataupun sering tidak masuk kerja. Apabila teguran untuk pertama kali diindahkan maka akan dimaafkan. Teguran secara lisan ini berlaku sampai seorang pegawai melakukan pelanggaran tiga kali. Apabila pegawai sering melakukan lebih dari tiga kali maka akan dikenakan teguran secara tertulis.

#### b. Teguran Tulisan

Teguran ini diberikan apabila pegawai melakukan pelanggaran sedang melalui pemberitahuan lewat surat. Pelanggaran sedang ini seperti: sering terlambat memberikan laporan- laporan.

#### c. Teguran Administrasi

Teguran ini diberikan apabila melakukan pelanggaran berat. Pelanggaran berat ini seperti : keteledoran dalam melaksanakan tugas yang berakibat fatal. Adapun bentuk-bentuk teguran administrasi adalah:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala
2. Penundaan kenaikan pangkat
3. Penurunan pangkat
4. Pemecatan



### III. PENYAJIAN DATA

#### 3.1 Pengantar

Sebelum melangkah lebih lanjut, perlu penulis kemukakan variabel-variabel penelitian yang hendak diteliti. Dalam pengujian ini akan penulis cantumkan data dari hasil penelitian di lapangan termasuk data berdasarkan score dari masing-masing indikator yang dirumuskan.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Variabel Pengaruh yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember dan Variabel Terpengaruh yaitu Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Berangkat dari adanya penentuan variabel penelitian, maka akan penulis sajikan data-data primer dari jawaban responden yang nantinya akan dianalisis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut.

1. Variabel Pengaruh (X) yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember, yang terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut:
  1. Fasilitas Kesehatan
  2. Pelayanan Kesehatan
2. Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember, yang terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut:
  1. Disiplin
  2. Kerjasama
  3. Tanggung Jawab

#### 3.2 Variabel Pengaruh (X) yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan merupakan variabel pengaruh pada variabel terpengaruh (Y) yaitu semangat kerja pegawai di PT. Kereta Api

(Persero) Daerah Operasi IX Jember. Mengenai variabel pengaruh (X) dalam penelitian ini memiliki beberapa indikator :

1. Fasilitas Kesehatan
2. Pelayanan Kesehatan

Agar lebih jelas gambaran tentang masing-masing indikator tersebut, maka berikut diuraikan satu per satu beserta data yang diperoleh penulis di lapangan berdasarkan score yang ada.

### 3.2.1 Nilai Responden dari Indikator Fasilitas Kesehatan (X1)

Fasilitas kesehatan dapat diartikan sebagai semua usaha dan sarana untuk memudahkan urusan yang menyangkut kesehatan pegawai.

Adapun item-item dari indikator Fasilitas Kesehatan:

1. Perusahaan menyediakan balai pengobatan yang lengkap dengan dokter dan perawatnya.
2. Perusahaan menyediakan balai pengobatan yang lengkap dengan obat-obatan yang memadai.
3. Perusahaan memberikan penggantian biaya opname.
4. Perusahaan memberikan penggantian biaya persalinan.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item dari indikator fasilitas kesehatan, akan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel XI: Data Berdasarkan Score terhadap Indikator Fasilitas Kesehatan**

No.	Indikator Fasilitas Kesehatan				Total Score
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	
1.	3	2	2	2	9
2.	2	3	2	2	9
3.	2	2	3	2	8
4.	3	3	3	3	12
5.	3	2	2	2	9
6.	2	2	3	1	8
7.	2	2	2	1	7
8.	2	3	2	3	10
9.	3	2	3	1	9
10.	3	2	2	1	8
11.	3	3	3	3	12
12.	3	3	3	3	12
13.	2	1	2	2	7
14.	3	3	3	3	12
15.	2	2	2	1	7
16.	3	2	3	3	11
17.	3	2	2	2	9
18.	2	1	2	3	8
19.	2	2	3	2	9
20.	2	3	2	2	9
21.	2	2	2	1	7
22.	2	2	3	1	8
23.	2	3	2	2	9
24.	2	2	2	3	9
25.	2	2	2	1	7
26.	3	3	3	3	12
27.	3	2	2	3	10
28.	3	2	3	2	10
29.	3	2	3	2	10
30.	3	2	2	1	8

Sumber : Data primer yang diolah

Indikator Fasilitas Kesehatan memiliki 4 item sehingga skor tertinggi adalah 12 dan skor terendah adalah 4. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi fasilitas kesehatan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{12 - 4}{3} = 2,67 = 3$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

- a. Total Score 4-6 tergolong rendah
- b. Total Score 7-9 tergolong sedang
- c. Total Score 10-12 tergolong tinggi

Distribusi frekuensi kategori fasilitas kesehatan, akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

**TabelXII:Frekuensi Kategori Jawaban terhadap Fasilitas Kesehatan**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	10	33,33 %
Sedang	20	66,67 %
Rendah	-	
Jumlah	30	100 %

Memperhatikan tabel diatas, diketahui bahwa dari 30 responden, sekitar 10 responden atau 33,33 % menyatakan fasilitas kesehatan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah tinggi dan sekitar 20 responden atau 66,67 % menyatakan fasilitas kesehatan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah sedang.

### 3.2.2 Nilai Responden dari Indikator Pelayanan Kesehatan (X2)

Pada dasarnya pelayanan kesehatan adalah upaya yang diselenggarakan oleh suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat. Pelayanan kesehatan tersebut harus digunakan dengan efektif dan efisien.

Adapun item-item dari indikator Pelayanan Kesehatan adalah:

1. Pegawai mendapat pelayanan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan dengan cepat dan tepat.
2. Pegawai mendapat pelayanan kesehatan tanpa dilihat status pegawai.
3. Pegawai merasa sembuh atau lebih baik kesehatannya setelah memperoleh pelayanan kesehatan dari balai pengobatan perusahaan.
4. Pegawai merasa puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan balai pengobatan perusahaan.
5. Pegawai dapat menghemat biaya pemeliharaan kesehatan

**Tabel XIII: Data Berdasarkan Score terhadap Indikator Pelayanan Kesehatan**

No.	Indikator Pelayanan Kesehatan					Total Score
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
1.	2	3	3	2	3	9
2.	2	3	2	2	2	11
3.	2	3	2	2	1	10
4.	3	3	3	3	3	15
5.	3	2	2	3	2	12
6.	2	2	2	2	2	10
7.	2	3	2	3	1	11
8.	1	3	3	2	3	12
9.	1	3	3	3	2	12
10.	2	2	3	3	2	12
11.	2	2	3	3	2	12
12.	2	3	3	3	3	14
13.	3	3	2	2	3	13
14.	2	3	3	3	2	13
15.	3	3	2	2	3	13
16.	2	3	3	2	2	12
17.	3	3	2	3	3	14
18.	2	2	3	2	2	11
19.	3	3	3	1	3	13
20.	2	2	2	2	2	10
21.	3	3	2	3	3	14
22.	3	2	2	2	2	11
23.	2	3	3	1	3	12
24.	2	3	3	3	3	14
25.	2	3	3	2	2	12
26.	2	3	3	2	2	12
27.	2	3	2	3	2	12
28.	2	3	3	2	3	13
29.	3	3	3	3	3	15
30.	3	3	3	3	3	15

Sumber : Data primer yang diolah

Indikator Pelayanan Kesehatan memiliki 5 item sehingga skor tertinggi adalah 15 dan skor terendah adalah 5. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi Pelayanan kesehatan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{15 - 5}{3} = 3,3 \approx 3$$



Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

- d. Total Score 5-7 tergolong rendah
- e. Total Score 8-10 tergolong sedang
- f. Total Score 11-15 tergolong tinggi

Distribusi frekuensi kategori Pelayanan kesehatan, akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel XIV: Frekuensi Kategori Jawaban terhadap Pelayanan Kesehatan**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	26	86,67 %
Sedang	4	13,33 %
Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa 26 responden atau 86,67 % menyatakan pelayanan kesehatan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah tinggi dan 4 responden atau 13,33 % menyatakan pelayanan kesehatan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah sedang.

Selanjutnya data-data untuk masing-masing indikator tersebut di atas disajikan atau digabung dalam satu tabel yang merupakan data dari variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember, seperti tabel berikut

Tabel XV: Data Berdasarkan Score terhadap Variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

No.	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan		Total Score
	Fasilitas Kesehatan	Pelayanan Kesehatan	
1.	9	13	22
2.	9	11	20
3.	7	10	18
4.	12	15	27
5.	9	12	21
6.	8	10	18
7.	7	11	18
8.	10	12	22
9.	9	12	21
10.	8	12	20
11.	12	12	24
12.	12	14	26
13.	7	13	20
14.	12	13	25
15.	7	13	20
16.	11	12	23
17.	9	14	23
18.	8	11	19
19.	9	13	22
20.	9	10	19
21.	7	14	21
22.	8	11	19
23.	9	12	21
24.	9	14	23
25.	7	12	19
26.	12	12	24
27.	10	12	22
28.	10	13	23
29.	10	15	25
30.	8	15	23

Sumber : Data primer yang diolah

Dari data di atas dapat diketahui bahwa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan atau variabel X memiliki 9 item sehingga skor tertinggi adalah 27 dan skor terendah adalah 9. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi fasilitas kesehatan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{27 - 9}{3} = 6$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

- g. Total Score 9 - 14 tergolong rendah
- h. Total Score 15 - 20 tergolong sedang
- i. Total Score 21 - 27 tergolong tinggi

Distribusi frekuensivariabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan , akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel XVI: Frekuensi Kategori Jawaban terhadap Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	19	63,33 %
Sedang	11	36,67 %
Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden atau 63,33 % menyatakan bahwa jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah tinggi, sedangkan 11 responden atau 36,67 % menyatakan jaminan pemeliharaan kesehatan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah sedang.

### 3.3 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Semangat kerja sebagai variabel terpengaruh (Y) dalam penelitian ini memiliki beberapa indikator :

1. Disiplin
2. Kerjasama
3. Tanggung Jawab

Agar lebih jelas gambaran tentang masing-masing indikator tersebut, maka berikut akan diuraikan satu per satu beserta data yang diperoleh penulis di lapangan berdasarkan score yang ada.

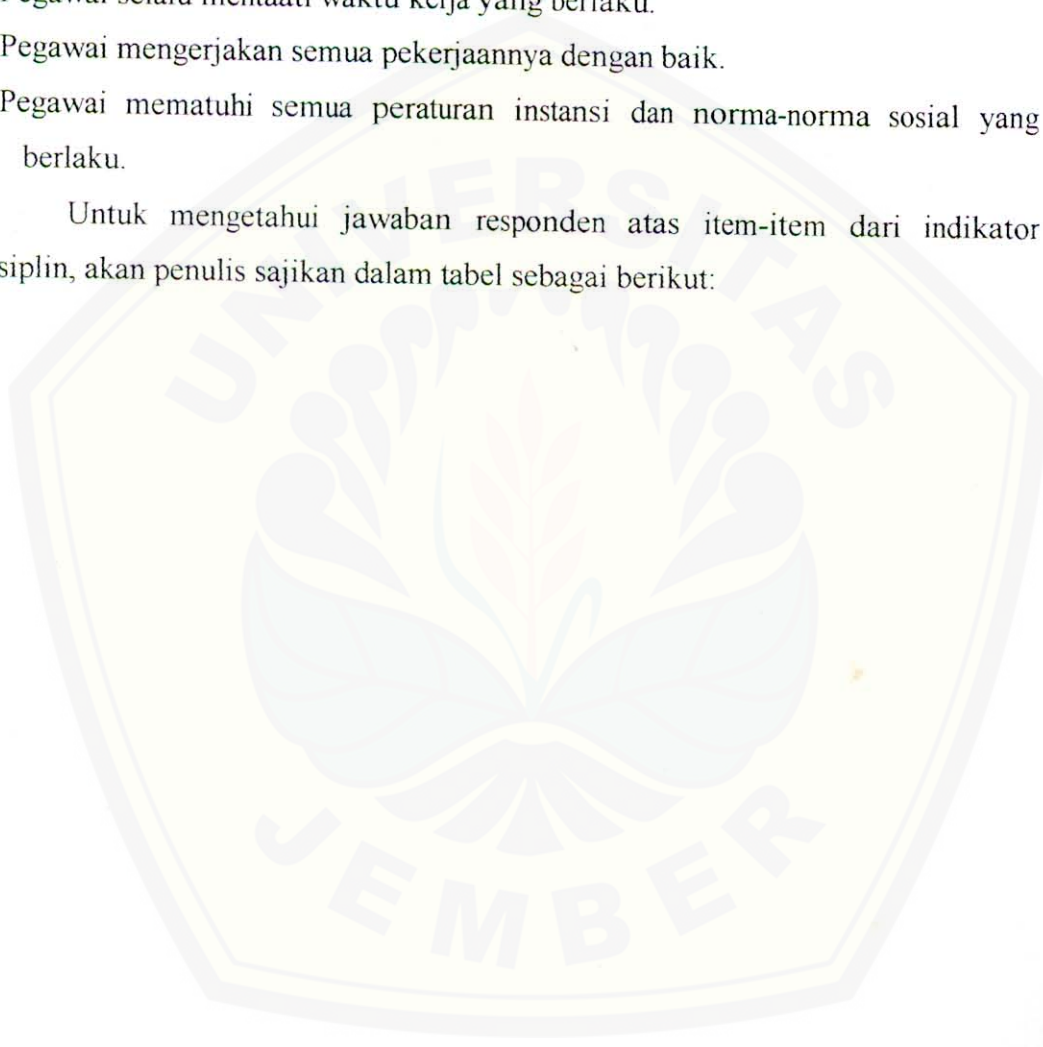
### 3.3.1 Nilai Responden dari indikator Disiplin (Y1)

Disiplin dapat diartikan sebagai sejauhmana kesadaran seorang pegawai untuk secara konsisten dan konsekuen mematuhi terhadap segala peraturan yang ada baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun item-item dari indikator disiplin adalah:

1. Pegawai selalu mentaati waktu kerja yang berlaku.
2. Pegawai mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.
3. Pegawai mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item dari indikator disiplin, akan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:



Tabel XVII: Data Berdasarkan Score terhadap Indikator Disiplin

No.	Indikator Disiplin			Total Score
	Item 1	Item 2	Item 3	
1.	2	2	3	7
2.	3	3	2	8
3.	2	3	3	8
4.	3	2	3	8
5.	3	3	3	9
6.	3	3	3	9
7.	2	2	3	8
8.	3	2	3	8
9.	3	3	3	9
10.	2	3	3	8
11.	3	3	3	9
12.	3	3	3	9
13.	3	3	2	8
14.	3	2	2	7
15.	2	2	3	7
16.	3	2	3	8
17.	2	3	2	7
18.	3	2	3	8
19.	3	3	3	9
20.	2	3	3	9
21.	3	3	2	8
22.	3	2	3	8
23.	3	3	2	7
24.	3	3	3	9
25.	3	2	2	7
26.	3	3	3	9
27.	3	3	3	9
28.	3	3	3	9
29.	3	3	3	9
30.	2	3	3	8

Indikator Disiplin memiliki 3 item sehingga skor tertinggi adalah 9 dan skor terendah adalah 3. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi disiplin berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{9 - 3}{3} = 2$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

- a. Total Score 3 -4 tergolong rendah

- b. Total Score 5 - 6 tergolong sedang
- c. Total Score 7 - 9 tergolong tinggi

Distribusi frekuensi kategori Disiplin, akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel XVIII: Frekuensi Kategori Jawaban terhadap Disiplin**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	30	100 %
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 30 responden atau 100% menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah tinggi.

### 3.3.2 Nilai Responden dari Indikator Kerjasama (Y2)

Pada dasarnya kerjasama merupakan pelibatan diri seorang pegawai pada proses kerja tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam aktifitas organisasi, kerjasama dapat dilaksanakan antara orang yang satu dengan orang yang lain maupun pimpinan dengan bawahan.

Adapun item-item dari indikator kerjasama antara lain:

1. Dapat bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Memberikan bantuan kepada orang lain yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas.
3. Mengutamakan kepentingan bersama yaitu kepentingan organisasi.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item dari indikator kerjasama, akan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel XIX: Data Berdasarkan Score Terhadap Indikator Kerjasama

No.	Indikator Kerjasama			Total Score
	Item 1	Item 2	Item 3	
1.	3	2	3	8
2.	3	2	2	7
3.	2	2	2	6
4.	2	3	3	8
5.	2	3	3	8
6.	2	3	2	7
7.	2	3	2	6
8.	3	2	3	8
9.	2	2	2	6
10.	3	2	2	7
11.	3	3	3	9
12.	2	3	3	8
13.	2	2	2	6
14.	3	3	3	9
15.	3	2	3	8
16.	2	2	2	6
17.	3	3	3	9
18.	2	2	2	6
19.	3	2	2	7
20.	3	2	3	8
21.	2	2	3	7
22.	3	3	3	9
23.	2	2	3	7
24.	3	3	3	9
25.	3	2	1	6
26.	3	3	3	9
27.	3	3	3	9
28.	3	3	3	9
29.	3	3	3	9
30.	3	2	3	8

Sumber : Data primer yang diolah

Indikator Kerjasama memiliki 3 item sehingga skor tertinggi adalah 9 dan skor terendah adalah 3. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi kerjasama berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{9 - 3}{3} = 2$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

- d. Total Score 3 -4 tergolong rendah
- e. Total Score 5 - 6 tergolong sedang
- f. Total Score 7 - 9 tergolong tinggi

Distribusi frekuensi kategori Kerjasama, akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel XX:Frekuensi Kategori Jawaban terhadap Kerjasama**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	23	76,67 %
Sedang	7	23,33 %
Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 23 responden atau 76,67% menyatakan bahwa kerjasama pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah tinggi dan sebanyak 7 responden atau 23,33 % menyatakan bahwa kerjasama Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah sedang.

### 3.3.3 Nilai Responden dari Indikator Tanggung Jawab (Y3)

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang dalam hal ini pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu dan berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.

Tanggung jawab dapat diketahui melalui item-item di bawah ini:

1. Sanggup menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
2. Sanggup menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan tepat waktu.
3. Sanggup memikul resiko atas keputusan yang telah diambil.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item dari indikator tanggung jawab akan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:



**Tabel XXI: Data Berdasarkan Score terhadap Variabel Tanggung Jawab**

No.	Indikator Tanggung Jawab			Total score
	Item 1	Item 2	Item 3	
1.	3	2	2	7
2.	2	3	3	8
3.	3	2	2	7
4.	3	3	3	8
5.	2	3	2	7
6.	3	3	2	8
7.	3	2	2	7
8.	3	2	3	8
9.	2	3	3	8
10.	3	2	2	7
11.	3	3	2	8
12.	3	3	3	9
13.	2	3	2	7
14.	3	2	2	7
15.	3	2	3	8
16.	3	2	3	8
17.	2	3	3	8
18.	3	2	2	7
19.	2	3	3	8
20.	3	3	3	9
21.	2	3	2	7
22.	3	2	3	8
23.	2	3	3	8
24.	3	2	3	8
25.	2	3	3	8
26.	3	3	3	9
27.	3	2	3	8
28.	3	3	3	9
29.	3	2	3	8
30.	3	2	3	7

Sumber : Data primer yang diolah

Indikator Tanggung Jawab memiliki 3 item sehingga skor tertinggi adalah 9 dan skor terendah adalah 3. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi tanggung jawab berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{9 - 3}{3} = 2$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

- a. Total Score 3 -4 tergolong rendah

- b. Total Score 5 - 6 tergolong sedang
- c. Total Score 7 - 9 tergolong tinggi

Distribusi frekuensi kategori Disiplin, akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel XXII: Frekuensi Kategori Jawaban terhadap Tanggung Jawab**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	30	100 %
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 30 responden atau 100 % menyatakan bahwa tanggung jawab pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah tinggi.

Selanjutnya data-data untuk masing-masing indikator tersebut di atas disajikan atau digabung dalam satu tabel yang merupakan data dari variabel Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Tabel XXIII: Data Berdasarkan Score terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai

No.	Semangat Kerja			Total Score
	Disiplin	Kerjasama	Tanggung Jawab	
1.	7	8	7	22
2.	8	7	8	23
3.	8	6	7	21
4.	8	8	9	25
5.	9	8	7	24
6.	8	7	8	26
7.	8	6	7	21
8.	8	8	8	24
9.	9	6	8	23
10.	8	7	7	22
11.	9	9	8	26
12.	9	8	9	26
13.	8	6	7	21
14.	7	9	7	23
15.	7	8	8	23
16.	8	6	8	22
17.	7	9	8	24
18.	8	6	7	21
19.	9	7	8	24
20.	8	8	9	25
21.	8	7	7	22
22.	8	9	8	25
23.	7	7	8	22
24.	9	9	8	26
25.	7	6	8	21
26.	9	9	9	27
27.	9	9	8	26
28.	9	9	9	27
29.	9	9	8	26
30.	8	8	8	24

Sumber : Data primer yang diolah

Variabel Semangat Kerja memiliki 9 item sehingga skor tertinggi adalah 27 dan skor terendah adalah 9. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi Semangat Kerja berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{27 - 9}{3} = 6$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

- d. Total Score 9 - 14 tergolong rendah
- e. Total Score 15 - 20 tergolong sedang
- f. Total Score 21 - 27 tergolong tinggi

Distribusi frekuensi variabel Semangat Kerja, akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel XIV: Frekuensi Kategori Jawaban terhadap Semangat Kerja**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	30	100 %
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 30 responden atau 100% menyatakan bahwa semangat kerja pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah tinggi.



## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Sebagai langkah terakhir dari penulisan ini adalah menarik suatu kesimpulan yang didasarkan atas data yang sudah diolah dan dianalisa.

Berdasarkan analisa korelasi Rank Spearman antara variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (X) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) didapatkan hasil hitung atau koefisien korelasi = 0,638. Sedangkan nilai Rho pada tabel pada tingkat signifikan 0,05 untuk  $N = 30$  adalah 0,306. Dari perhitungan tersebut berarti korelasi antara X dengan Y adalah signifikan, dimana terlihat angka hasil hitung lebih besar dari angka tabel ( $0,638 > 0,306$ ). Kemudian setelah diadakan  $T_{tes}$  hasilnya 4,384, sedangkan nilai kritik T pada tabel pada tingkat signifikan 0,05 untuk  $df = 28$  adalah 1,701. Ini berarti bahwa korelasi antara X dengan Y adalah signifikan. Dimana angka T hitung lebih besar dari angka T tabel yaitu ( $4,384 > 1,701$ ).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Azwar. Azrul. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ketiga*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Gie, The Liang. 1978. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metode Research I*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jamsostek UU No. 3 Tahun 1992. Jakarta : Sinar Grafika.
- Koentjoroningrat. 1977. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Pustaka Utama.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1982. *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaan di Indonesia*. Jakarta : Mutiara
- Lateiner. Alfred R. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Jaya Sakti.
- Loedin, A. A. 1976. *Pengetahuan Dasar dan Statistik untuk Perguruan Tinggi*. Jawa Timur : PIPR.
- Leighen, Alexander. 1985. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.
- Manullang. 1983. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nainggolan, H. 1982. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT. Nalia
- Ndraha, Talidzuhu. 1982. *Metode Penelitian Pembangunan Desa*. Jakarta : Bina Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. 1983. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1986. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE, UGM

- Silalahi, Bernetti dan Rumondang B. Silalahi. 1995. Manajemen keselamatan dan kesehatan Kerja. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Suma'mur. 1996. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Sarwoto. 1994. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siegel, Sidney. 1994. Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial. Jakarta : PT. Gramedia.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3ES.
- Siswanto, Bejo. 1989. Manajemen Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.
- Westra, Pariatra. 1985. Hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relation). Yogyakarta : Balai Pustaka Administrasi UGM.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Widyahartono, Bob. 1986. Manajemen Transportasi. Jakarta: Karunika
- Widjaja, A. W. 1986. Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan. Jakarta : Akademi.
- Zainun, Bukhari. 1984. Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Balai Aksara.

**HUBUNGAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN DENGAN  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI PT. KERETA API ( PERSERO )  
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

**1. Pengantar**

Pada dasarnya tujuan adalah sebagai bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan dalam rangka memenuhi persyaratan guna menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Secara akademik penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada hubungan antara jaminan pemeliharaan kesehatan dengan semangat kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Dalam kerangka tujuan tersebut, maka penulis memohon dengan hormat atas kesediaan serta kerelaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu dengan mengisi angket /daftar pertanyaan yang penulis ajukan dan dengan penuh harap sudilah Bapak/Ibu /Saudara untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kerahasiaan jawaban akan penulis jamin.

Dalam kesempatan yang baik ini penulis sebelumnya mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu/Saudara telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Dan penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada kata-kata yang kurang berkenan atau menyinggung perasaan Bapak/Ibu/Saudara sekalian.

**II. Petunjuk Pengisian**

Dalam angket ini ada dua bagian:

a. Bagian I : **Identitas Responden**

(Bapak/Ibu/Saudara cukup mengisi pada tempat yang telah disediakan)

b. Bagian II : **Daftar Pertanyaan**

Mohon diberi tanda silang (x) pada jawaban yang paling sesuai.

(Bapak/Ibu/Saudara cukup memilih salah satu jawaban yang dianggap benar atau paling sesuai) .



1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Agama : .....
5. Pendidikan : .....
6. Jabatan : .....
7. Golongan : .....

### Daftar Pertanyaan

#### Indikator Fasilitas Kesehatan

1. Apakah Perusahaan selalu menyediakan balai pengobatan yang lengkap dengan dokter dan perawatnya setiap hari ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
2. Apakah Perusahaan selalu menyediakan balai pengobatan yang lengkap dengan obat-obatan yang memadai ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
3. Apakah Perusahaan selalu memberikan biaya pengganti opname?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
4. Apakah Perusahaan selalu memberikan biaya pengganti persalinan?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah

#### Indikator Pelayanan Kesehatan

1. Apakah Bapak/Ibu/Sdr selalu mendapat pelayanan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan dengan cepat dan tepat ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr selalu memperoleh pelayanan kesehatan tanpa dipandang status pegawai?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu/Sdr merasa sembuh atau lebih baik kesehatannya setelah memperoleh pelayanan kesehatan dari balai pengobatan perusahaan ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah

4. Apakah Bapak/Ibu/Sdr merasa puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan balai pengobatan perusahaan ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
5. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat menghemat biaya pemeliharaan kesehatan setelah adanya pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah

### **Indikator Disiplin**

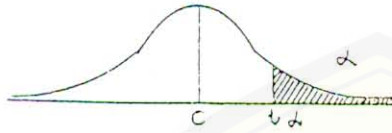
1. Apakah Bapak/Ibu/Sdr selalu mentaati waktu kerja yang berlaku ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dalam mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selalu dilaksanakan dengan baik ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu/Sdr selalu mematuhi semua peraturan instansi / kantor dan norma-norma sosial yang berlaku ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah

### **Indikator Kerjasama**

1. Apakah Bapak/Ibu/Sdr selalu bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr selalu memberikan bantuan kepada orang lain yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu/Sdr selalu mengutamakan kepentingan bersama ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah

### **Indikator Tanggung Jawab**

1. Apakah Bapak/Ibu/Sdr sanggup menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu/Sdr sanggup memikul resiko atas keputusan yang diambil ?



Tabel B

Tabel t DENGAN NILAI-NILAI t  
TERMUAT DI DALAM TABEL DENGAN  
NILAI ALPHA TERTENTU.

r	0.10	0.05	0.025	0.010	0.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	3.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.8998
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.67	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750

Tabel P Nilai Kritis dari Koefisien Korelasi Spearman

N	Level Signifikan, 1 Ekor	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.746
12	.506	.712
14	.456	.645
16	.425	.601
18	.399	.564
20	.377	.534
22	.359	.508
24	.343	.485
26	.329	.465
28	.317	.448
30	.306	.432



Nomor : 1154/J25.3.1/PL.5/2001  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan ijin melaksanakan penelitian**

25 September 2001

Kepada : **Yth. Sdr. Pemimpin  
PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember  
di -**

**JEMBER.**

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 2397/J25.1.2/PL.5'2001 Tanggal 22 September 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

**Nama/NIM** : KHOIRIYAH / 97-1118  
**Fakultas/Jurusan** : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Administrasi Negara  
**Alamat** : Jl. Halmahera II No. 03 Jember.  
**Judul Penelitian** : Hubungan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dengan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember.  
**Lokasi** : PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember.  
**Lama Penelitian** : 2 (dua) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,



**Tembusan Kepada Yth. :**

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip

**PT. KERETA API (Persero)**

DAERAH OPERASI IX JEMBER

SURAT KETERANGAN

No. D.9/167/DO/IX/01



No. UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

KEPALA HUBUNGAN MASYARAKAT PT. KA (Persero)  
KEPALA DAERAH OPERASI IX JEMBER

MENERANGKAN BAHWA

Nama : KOIRIYAH  
N I M : 970910201118  
Tempat/Tgl. Lahir : Jombang, 31 Oktober 1978  
Universitas/Fak : Universitas Jember / FISIP  
Jurusan/Program : Ilmu Admisistrasi Negara  
Judul Penelitian : Hubungan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dengan Semangat Kerja Pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember.


TELAH SELESAI MENGADAKAN PENELITIAN DI PT. KERETA API (Persero)  
DAERAH OPERASI IX JEMBER SELAMA 2 BULAN TERHITUNG MULAI TANGGAL  
22 SEPTEMBER s/d 22 NOPEMBER 2001.

DEMIKIAN SURAT KETERANGAN INI DIBUAT UNTUK DAPAT DIPERGUNAKAN  
SEBAGAIMANA MESTINYA

Jember, 25 Oktober 2001



Ka Humas  
PT. KERETA API (Persero)  
Daop IX Jember

  
S I T O Y O  
Nipp. 18009