

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Kereta Api Indonesia (Persero) kemudian disingkat sebagai PT KAI merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang angkutan transportasi darat dengan layanan jasa penumpang dan angkutan barang. PT KAI yang dipimpin oleh Didiek Hartantyo merupakan salah satu perusahaan transportasi darat yang cukup maju dan memiliki reputasi yang baik. Pada akhir Maret tahun 2007, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengesahkan revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992, bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. PT Kereta Api Indonesia (Persero) di daerah memiliki sembilan Daerah Operasi di Jawa dan tiga Divisi Regional di Sumatra. Adapun kesembilan Daerah Operasi dan ketiga Divisi Regional tersebut sebagai berikut:

- a. Daerah Operasi 1 Jakarta
- b. Daerah Operasi 2 Bandung
- c. Daerah Operasi 3 Cirebon
- d. Daerah Operasi 4 Semarang
- e. Daerah Operasi 5 Purwokerto
- f. Daerah Operasi 6 Yogyakarta
- g. Daerah Operasi 7 Madiun
- h. Daerah Operasi 8 Surabaya
- i. Daerah Operasi 9 Jember
- j. Divisi Regional 1 Sumatera Utara
- k. Divisi Regional 2 Sumatera Barat
- l. Divisi Regional 3 Sumatera Selatan

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun merupakan salah satu daerah operasi perkereta-apian Indonesia, di bawah lingkungan PT KAI (Persero) yang berada di bawah Direksi PT KAI (Persero) yang dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direksi PT KAI (Persero).

Daerah Operasi 7 Madiun terbentang dari barat, yaitu Stasiun Walikukun, Ngawi sampai timur, yaitu Stasiun Curahmalang, Jombang; dan sebelah selatan, yaitu Stasiun Blitar. Stasiun utama di Daerah Operasi 7 Madiun adalah Stasiun Madiun, Stasiun Nganjuk Stasiun Kertosono, Stasiun Jombang, Stasiun Kediri, Stasiun Tulungagung, dan Stasiun Blitar. Dipo Lokomotif di Daerah Operasi 7 adalah Dipo Lokomotif Madiun yang berada dalam kompleks Stasiun Madiun.

1.1.2 Logo Perusahaan

Berikut merupakan logo dari PT Kereta Api Indonesia (Persero)



Gambar 1. 1 Logo PT Kereta Api Indonesia (persero)

Sumber: <https://kai.id/>

Makna dari logo perusahaan

a. Bentuk:

- a. Garis melengkung: melambangkan gerakan yang dinamis PT. Kerata Api dalam mencapai visi dan misinya.
- b. Anak Panah: melambangkan nilai integritas, yang harus dimiliki insan PT. Kereta Api dalam mewujudkan pelayanan prima.

b. Warna:

- 1) Orange: melambangkan proses pelayanan prima (kepuasan pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal.
- 2) Biru: melambangkan semangat inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke stakeholder. Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal yang paling kecil sehingga dapat melesat.

1.1.3 Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Dalam mencapai tujuannya, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

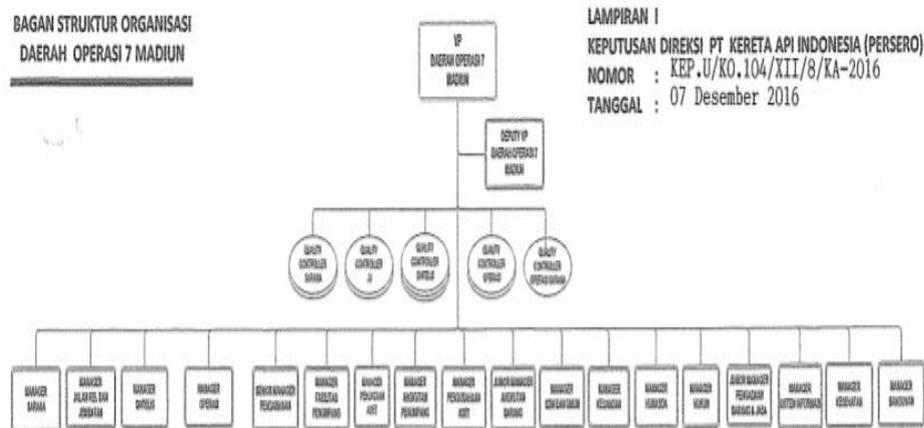
Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang focus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders

b. Misi

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama yaitu: keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan

1.1.4 Struktur Organisasi

Dibawah ini merupakan struktur organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT KAI (Persero) Kantor Daerah Operasi 7 Madiun

Sumber: Unit SDM PT Kereta Api Indonesia Kantor DAOP 7 Madiun

Daerah Operasi 7 Madiun adalah satuan organisasi yang berada di bawah Direktur Utama dan berkedudukan di Madiun. Daerah Operasi 7 Madiun dipimpin oleh seorang *Vice President* (VP) Daerah Operasi Madiun, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama PT Kereta Api Indonesia (Persero). Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, VP Daerah Operasi 7 Madiun dibantu oleh beberapa *Manager* beserta *Junior Manager* pada masing-masing bagian.

Uraian tugas dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Deputy Daerah Operasi 7 Madiun

Merencanakan dan mengoptimalkan penyelenggaraan kegiatan usaha perusahaan di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

b. Bagian Hubungan Masyarakat Daerah

Menyelenggarakan program kegiatan kehumasan meliputi hubungan kemasyarakatan penyuluhan dan pembentukan citra perusahaan internal dan eksternal di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

c. Bagian Hukum

Menyelenggarakan program kegiatan hukum di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

d. Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum

Menyelenggarakan program kegiatan SDM, kerumahtanggaan dan protokoler, dokumen dan pemberian informasi / warta dinas di wilayah daerah Operasi 7 Madiun.

e. Bagian Keuangan

Menyelenggarakan kegiatan anggaran, keuangan, akuntansi, pajak, dan penagihan di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

f. Bagian Sistem Informasi

Menyelenggarakan kegiatan teknologi informasi di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun. Dan memiliki tugas pokok mengelola infrastruktur teknologi informasi (perangkat jaringan), mengelola aplikasi di sisi pengguna, melakukan penanganan jika terjadi gangguan pada sistem informasi serta memastikan kualitas layanan sistem informasi terjaga dengan baik di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun

g. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Menyelenggarakan kegiatan pengadaan barang dan jasa di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

h. Bagian Sarana

Memastikan ketersediaan dan keandalan sarana di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun. Dan memiliki tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program sarana siap operasi, melaksanakan pemeliharaan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja sarana, menampung dan menganalisis keluhan pengguna jasa serta melaksanakan pembinaan teknis serta melaksanakan

pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) Depo Lokomotif dan Depo Kereta.

i. Bagian Jalan Rel dan Jembatan

Memastikan optimalisasi pemeliharaan dan kehandalan jalan rel dan jembatan di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun. Dan tugas pokok merumuskan, menyusun dan melaksanakan program pemeliharaan jalan rel, sepur simpang dan jembatan serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan jalan rel, sepur simpang, jembatan dan pengoperasian fasilitas sarana pemeliharaan jalan rel (MPJR) dan jembatan di seluruh Daerah Operasi Madiun.

j. Bagian Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik

Memastikan optimalisasi pemeliharaan dan kehandalan peralatan sinyal, telekomunikasi dan listrik di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

k. Bagian Operasi

Memastikan pelaksanaan operasional kereta api di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun berjalan aman, lancar dan terkendali.

l. Bagian Pengamanan

Memastikan terjaminnya keselamatan, keamanan dan ketertiban baik di stasiun, diatas kereta api, dikantor dan aset perusahaan dalam wilayah Daerah Operasi 7 Madiun

m. Bagian Penjagaan Aset

Menyelenggarakan program kegiatan, penjagaan, penertiban dan persertipikatan aset di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

n. Bagian Fasilitas Penumpang

Mengoptimalkan penyelenggaraan kegiatan pelayanan fasilitas penumpang di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

o. Bagian Angkutan Penumpang

Mengoptimalkan penyelenggaraan pemasaran angkutan penumpang di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun

p. Bagian Pengusahaan Aset

Mengoptimalkan penyelenggaraan pengusahaan aset di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

q. Bagian Kesehatan

Mengoptimalkan penyelenggaraan pelayanan kesehatan di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

r. Bagian Angkutan Barang

Mengoptimalkan pengelolaan angkutan barang di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

s. Bagian Bangunan

Mengoptimalkan pengelolaan bangunan dinas di wilayah Daerah Operasi 7 Madiun.

1.2 Latar Belakang

Persaingan industri transportasi pada saat ini sangatlah kompetitif, terutama pada bidang transportasi darat. Membentuk manajemen yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki peranan sangat penting dalam suatu perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi, mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan memerlukan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia dengan memperhatikan sistem kompensasi dari perusahaan. Dengan sistem kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai KAI atau “Perseroan” adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya, maka perlunya manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi bisnis. Menurut Hasibuan, (2019:10) Manajemen

sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Edison, dkk (2018:10) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia tersebut dapat diperoleh ketika manusia tersebut merasa nyaman di dalam perusahaan, Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan maksimal dan akan merasa puas ditempat mereka bekerja. Menurut Robbins & Coulter dalam Edison, dkk (2018:210) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Badriyah, 2015:227).

Berikut terlampirkan data pra-survey kepada 10 pegawai PT. KAI DAOP 7 Madiun:

TABEL 1.1
HASIL PRA SURVEY KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN
KERJA PEGAWAI

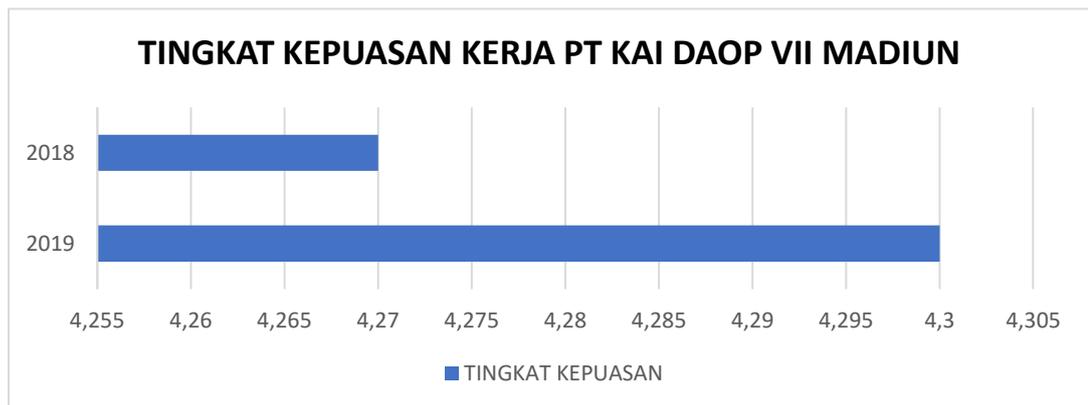
Variabel	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Kompensasi	Saya mendapatkan gaji dan tunjangan tepat waktu	0%	0%	70%	30%
	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan perjanjian dan hasil kinerja saya	20%	60%	0%	20%
	Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya dapat meningkatkan kepuasan saya dalam bekerja	0%	10%	60%	30%
	Saya mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan	0%	0%	20%	80%
	Saya mendapat tunjangan hari raya dari perusahaan	0%	30%	50%	20%
	Persentase Rata-rata	4%	20%	40%	36%

Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan	10%	30%	30%	30%
	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang dan keahlian	10%	20%	40%	30%
	Saya memiliki peluang yang sama dengan pegawai yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	0%	20%	60%	20%
	Supervisi/Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	0%	10%	60%	30%
	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas	10%	20%	20%	50%
	Persentase Rata-rata	6%	20%	42%	32%
	Persentase Rata-rata Total	5%	20%	41%	34%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra survei kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT KAI Daerah Operasi 7 Madiun terbilang masih minim karena beberapa pegawai masih memberikan respon tidak setuju pada pernyataan-pernyataan yang diajukan pada responden di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari presentase rata-rata pada pernyataan bagian kompensasi pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4%, tidak setuju sebesar 20%, setuju sebesar 40%, dan sangat setuju sebesar 36%. Untuk presentase rata-rata pada pernyataan bagian kepuasan kerja, pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6%, tidak setuju sebesar 20%, setuju sebesar 42% dan sangat setuju sebesar 32%. Dapat disimpulkan dari hasil pra survey beberapa pegawai masih tidak setuju dengan beberapa pernyataan yang berarti kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai masih kurang pada PT KAI Daerah Operasi 7 Madiun.

Berdasarkan hasil survey kepuasan karyawan pada bulan juni 2020 diperoleh data tentang kepuasan pekerja. Berikut gambar 1.3 tentang tingkat kepuasan pekerja PT. KAI Daerah Operasi 7 Madiun pada tahun 2019.



Gambar 1.3 Tingkat Kepuasan Kerja PT. KAI Daerah Operasi 7 Madiun pada Tahun 2018-2019

Sumber: Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi (Persero) 7 Madiun

Data pada gambar 1.3 di atas menunjukkan data kepuasan pekerja PT. KAI Daerah Operasi 7 pada tahun 2019, data kepuasan pekerja tersebut tahun 2018 mendapatkan nilai 4,27 dan tahun 2019 mendapat nilai 4,30..

**TABEL 1.2
PRESENTASE TINGKAT KEPUASAN PEKERJA PT KAI (PERSERO) Daerah
Operasi 7 MADIUN**

4 – 5	Puas
3 – 3,99	Hampir Puas
2 – 2,99	Agak Tidak Puas
1 – 1,99	Tidak Puas

Sumber: Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi (Persero) 7 Madiun

Tabel 1.2 di atas merupakan presentase tingkat kepuasan pekerja PT. KAI Daerah Operasi 7 Madiun, berdasarkan data tabel 1.1 di atas maka tingkat kepuasan pekerja tahun 2019 berada pada katagori puas. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa adanya kenaikan tingkat kepuasan kerja pada PT KAI Daerah Operasi 7 Madiun terdapat permasalahan yang menyangkut kepuasan kerja yaitu mengenai ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan pada tahap awal bekerja, sekitar 95% supervisi/atasan mengayomi bawahan/pegawai yang artinya masih belum mencapai 100% supervisi/atasan telah mengayomi bawahannya, terdapat 5% pegawai tidak bisa melakukan interaksi dengan baik antara karyawan. Berdasarkan data di atas

dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan pekerja masih belum sesuai target yang ditetapkan yaitu pada poin presentase 5.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, menurut Edison, dkk (2018:212) kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil akan menimbulkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:121) kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

TABEL 1.3
JENIS UPAH PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)

	Jenis Remunasi	
	Pendapatan pokok	
	Tunjangan tetap	Tunjangan tidak tetap
Pendapatan pokok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan Perumahan 2. Tunjangan Administrasi Bank 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan jabatan 2. Tunjangan kinerja 3. Tunjangan transportasi 4. Tunjangan komunikasi 5. Tunjangan wilayah daerah 6. Tunjangan khusus jabatan struktural tertentu 7. Tunjangan khusus pekerja bagian angkutan penumpang 8. Tunjangan risiko khusus pekerja 9. Tunjangan fungsional khusus sekretaris direksi 10. Tunjangan pemeliharaan kebugaran 11. Tunjangan khusus jabatan tertentu 12. Tunjangan profesi

Bersambung

Pendapatan Non Pokok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan kerja keberhasilan kinerja 2. Tunjangan prestasi 3. Tunjangan hari raya keagamaan 4. Tunjangan pendidikan 5. Tunjangan rekreasi 6. Tunjangan tambahan penghasilan 7. Tunjangan operasional pelayanan angkutan lebaran 8. Tunjangan operasional pelayanan angkutan natal dan tahun baru 9. Premi awak sarana perkeretaapian 10. <i>Emulemen</i>/lembur 11. Premi operasional non awak kereta api 12. Premi pemeliharaan prasarana perkeretaapian 13. Premi pemeliharaan sarana perkeretaapian 14. Perjalanan dinas 15. Fasilitas mutasi 16. Tunjangan pakaian dinas
---------------------------------	--

Sumber: Bagian SDM & Umum PT KAI DAOP (Persero) 7 Madiun

Berdasarkan penjelasan narasumber Bapak Danang Dwi Nurcahyo dari bagian Sumber Daya Manusia pada saat observasi, kompensasi sesuai dengan data pada tabel 1.3 tertera pada Peraturan Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero), sistem kompensasi yang berjalan di PT. KAI Daerah Operasi 7 Madiun sama seperti sistem kompensasi di Daerah Operasi lainnya dan dijalankan berdasarkan kebijakan PT. KAI Pusat sesuai dengan Peraturan Direksi tersebut. sekitar 88% kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT KAI Daerah operasi 7 Madiun sudah dijalankan, namun ada sekitar 12% pegawai yang belum puas mengenai sistem kompensasi pada PT KAI Daerah Operasi 7 Madiun.

Bedasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. KAI Daerah Operasi 7 Madiun, dengan mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompensasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun?
- b. Bagaimana kepuasan kerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.
- b. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menambahkan teori-teori yang telah ada dengan referensi yang diteliti, dan juga diharapkan dapat membagi ilmu pengetahuan, wawasan mengenai kompetensi organisasi.

- b. Kegunaan praktis

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan yang berguna kepada berbagai pihak, diantaranya: bagi penulis pribadi, penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karya yang tidak mungkin tergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, sebagai *feedback* dari pegawai bagi perusahaan dalam memecahkan masalah kinerja yang dihadapi oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini dibuat untuk memberikan gambaran mengenai penelitian dan mempermudah pembaca untuk memahami materi dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dari tugas akhir ini disusun sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan penjelasan secara umum mengenai objek penelitian, latar belakang dari penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan landasan teori manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir, pengembangan karir, dan kinerja yang berhubungan dengan penelitian, penelitian erdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III Metode Peniitian

Bab ini berisikan pendekatan, metode dan teknik penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dan analisis data, seperti jenis penelitian, variabel operasional, tahap penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan penelitian secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VII Madiun serta saran untuk peneliti dimasa yang akan datang.