



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS KINERJA PENGEMUDI BUS TRANSJAKARTA
BUSWAY BERDASARKAN PERSPEKTIF GENDER**

SKRIPSI

CHARLIE GAYATRI MARIA

1006816073

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS KINERJA PENGEMUDI BUS TRANSJAKARTA
BUSWAY BERDASARKAN PERSPEKTIF GENDER**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam
bidang Ilmu Administrasi Niaga**

CHARLIE GAYATRI MARIA

1006816073

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JUNI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Charlie Gayatri Maria

NPM : 1006816073

Tanda Tangan :



Tanggal : 30 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Charlie Gayatri Maria
NPM : 1006816073
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pengemudi Bus Transjakarta
Busway Berdasarkan Perspektif Gender

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dra. Febrina Rosinta, M.Si (.....) 
Penguji Ahli : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si (.....) 
Pembimbing : Dra. Eva Andayani M.Si (.....) 
Sekretaris Sidang : Fibria Indriati S.Sos., M.Si (.....) 

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 30 Juni 2012

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME atas berkat, tuntunan, dan anugerahNya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi dengan judul “Analisis Kinerja Pengemudi Bus Transjakarta Busway Berdasarkan Perspektif Gender” ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana ekstensi di program studi Administrasi Niaga, konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan dari banyak pihak, baik moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis bermaksud untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
2. Dr. Roy V. Salomo, M.Soc.Sc selaku ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
3. Drs. Asrori, MA, FLMI selaku ketua program Ekstensi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
4. Fibria Indriati, S.Sos, M.Si selaku ketua program studi Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia dan sekretaris sidang.
5. Dra. Eva Andayani, M.Si selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan dukungan pemikiran dan koreksi selama bimbingan sampai dengan skripsi ini selesai.
6. Drs. Pantius D. Soeling, M.Si., selaku Penguji Ahli.
7. Dra. Febrina Rosinta, M.Si selaku Ketua Sidang.
8. Seluruh dosen dan staff program ekstensi Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
9. Manajemen dari Badan Layanan Umum Transjakarta Busway (Bapak Akbar, M.Sc selaku kepala BLU Transjakarta Busway, Bapak Tarjo dan Bapak Bano selaku manajemen operasional BLU Transjakarta, Ibu Olin

dan Ibu Melisa selaku staff humas BLU Transjakarta) beserta manajemen operator-operatornya dan para pengemudi bus Transjakarta Busway yang telah memberikan kesempatan, bantuan, waktu dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Kedua orangtua penulis yang sangat penulis banggakan yang selalu mengasihi, memotivasi dan mendoakan penulis. Juga untuk keempat adik penulis yang bernama Meiliza Mayora, Yenni Triastuti, Ade Yohana dan Martogi Hamonangan Siregar yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Rekan kerja di Career Development FTUI (mba Nurma, mba Santi, Sekar, dan kak Lita) yang telah memberikan support dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Kepada para sahabat dan teman seperjuangan di program Ekstensi Administrasi Niaga angkatan 2010 yang tidak dapat disebutkan satu-persatu dan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan laporan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang membangun akan diterima dengan senang hati. Akhir kata, diharapkan penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi Badan Layanan Umum Transjakarta Busway dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Jakarta, Juni 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Charlie Gayatri Maria
NPM : 1006816073
Program Studi : Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Analisis Kinerja Pengemudi Bus Transjakarta Busway Berdasarkan Perspektif Gender”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 30 Juni 2012

Yang menyatakan



(Charlie Gayatri Maria)

ABSTRAK

Nama : Charlie Gayatri Maria
Program Studi : Administrasi Niaga
Judul : Analisis Kinerja Pengemudi Bus Transjakarta Busway Berdasarkan Perspektif Gender

Pokok permasalahan dan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway berdasarkan perspektif gender. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pengemudi bus Transjakarta Busway yang masih aktif bekerja. Sampelnya adalah pengemudi bus pria sebanyak 85 orang dan pengemudi bus wanita sebanyak 85 orang dengan total keseluruhan sampel 170 responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil analisis uji beda Mann Whitney U antara kinerja pengemudi bus pria dan wanita, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pengemudi bus pria dan wanita.

Kata kunci:

Kinerja, pengemudi bus, perspektif gender, Uji beda Mann Whitney

ABSTRACT

Name : Charlie Gayatri Maria
Program Study : Business Administration
Title : Analysis of Transjakarta Bus driver Based on Gender Perspective

The objective of this research is to analyze the differences of job performance between male bus driver and female bus driver in Transjakarta Busway. This is a descriptive quantitative research using SPSS version 16.0 and using method Mann Whitney for testing the hypothesis. The method of collecting data was using survey method by giving questioner to respondents. The sample consist of 170 respondents, divide into 85 male respondents and 85 female respondents. The result of this research proves that there are no significance differences between male bus driver and female bus driver in their performance when driving bus.

Key words : Job performance, bus driver, gender perspective, Mann Whitney test

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Signifikansi Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penulisan	5
1.6 Sistematika Penulisan	6

BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Konstruksi Model Teoritis	9
2.2.1 Kinerja	9
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja	10
2.2.3 Kinerja Karyawan Individual	10
2.2.4 Elemen Kinerja	10
2.2.5 Standar Kinerja	12
2.2.6 Pengukuran Kinerja	12
2.2.7 Pendekatan Mengukur Kinerja	13
2.2.8 Kriteria Ukuran Kinerja	14
2.2.9 Memilih Sumber Informasi Kinerja	15
2.2.10 Umpan Balik Kinerja	15
2.2.11 Strategi Meningkatkan Efektivitas Penilaian Kinerja	16
2.3 Gender	16
2.4 Hipotesis	17
2.5 Operasionalisasi Konsep	17
BAB 3 METODE PENELITIAN	21
3.1 Pendekatan Penelitian	21
3.2 Jenis Penelitian	21
3.3 Teknik Pengumpulan Data	22

3.4	Populasi dan Sampel	23
3.4.1	Populasi	23
3.4.2	Sampel	24
3.5	Teknik Analisa Data	25
3.5.1	Analisis Deskriptif Variabel	25
3.5.2	Analisis Uji Hipotesis	26
3.6	Uji Reabilitas dan Validitas	27
3.6.1	Uji Reabilitas	27
3.6.2	Uji Validitas	28
3.7	Keterbatasan Penelitian	28
BAB 4	PEMBAHASAN	29
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.1	Sejarah Perusahaan	29
4.1.2	Visi BLU Transjakarta Busway	30
4.1.3	Misi BLU Transjakarta Busway	30
4.1.4	Struktur Organisasi BLU Transjakarta Busway	31
4.2	Uji Kualitas Data	32
4.2.1	Uji Validitas	32
4.2.2	Uji Reliabilitas	36
4.3	Analisis Statistkik Deskriptif	37
4.3.1	Analisis Karakteristik Responden	38
4.3.1.1	Analisis Lama Bekerja Responden	38
4.3.1.2	Analisis Status Pernikahan Responden	39

4.3.1.3 Analisis Lama Bekerja Responden	40
4.3.1.4 Analisis Pengalaman Kerja Responden	41
4.3.1.5 Analissi Jam Kerja Responden	41
4.3.1.6 Analisis Pencapaian Kilometer Harian Responden	42
4.3.2 Analisis Indikator Kinerja Karyawan	44
4.3.2.1 Indikator Mengemudi Sesuai dengan tugas rute yang dimiliki.....	44
4.3.2.2 Indikator Jarang Mendapat Surat Teguran	45
4.3.2.3 Indikator Memiliki Jumlah Jam kerja yang sesuai	46
4.3.2.4 Indikator Memiliki Waktu Libur yang Memadai	47
4.3.2.5 Indikator Mengemudikan Bus Batas Kecepatan Tertentu	49
4.3.2.6 Indikator Mematuhi Marka Lalu Lintas di Jalan Raya ...	50
4.3.2.7 Indikator Berhenti di Setiap Halte Rute Perjalanan	51
4.3.2.8 Indikator Mobilisasi Penumpang di Halte yang Tepat	52
4.3.2.9 Indikator Datang Tepat Waktu saat bekerja	54
4.3.2.10 Indikator Mentaati Jam Kerja Perusahaan	55
4.3.2.11 Indikator Dapat Menjalankan Shift Kerja	56
4.3.2.12 Indikator Menghindari Melakukan Rem Kendaraan Secara Tiba-tiba	57
4.3.2.13 Indikator Membuat Jarak Rapat Bus ke Platform Halte Saat Berhenti	58

4.3.2.14 Indikator Mengemudikan Bus di Lajur Bus	
Transjakarta	60
4.3.2.15 Indikator Mampu Mengemudikan Bus	61
4.3.2.16 Indikator Memiliki Pengetahuan Marka Jalan	63
4.3.2.17 Indikator Menggunakan Teknologi di Dalam Bus	64
4.3.2.18 Indikator Mengerti Mekanisme Mengisi Bahan Bakar	
yang Benar	65
4.3.2.19 Indikator Cekatan Dalam Evakuasi Penumpang	
Jika Keadaan Darurat	67
4.3.2.20 Indikator Memeriksa Kelengkapan	
Sebelum Bekerja	68
4.3.2.21 Indikator Berpakaian Dinas Lengkap Saat Bekerja	69
4.3.2.22 Indikator Fokus Tidak Terpengaruh Mood Pribadi	
Saat Bekerja	71
4.3.2.23 Indikator Mengemudikan Bus Sesuai Dengan	
Standar Operasional	72
4.3.2.24 Indikator Mengemudikan Bus Dengan Waspada	74
4.3.2.25 Indikator Bekerja Dengan Sungguh – sungguh	75
4.3.2.26 Indikator Menomorsatukan Keselamatan Penumpang ...	77
4.3.2.27 Indikator Bertanggungjawab Terhadap Penumpang	78
4.3.2.28 Indikator Profesional Dalam Bekerja	80
4.3.2.29 Indikator Bersikap Jujur	81

4.3.2.30 Indikator Membina Hubungan Baik dengan Rekan Kerja	82
4.4 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	85
4.4.1 Pembahasan tabulasi silang deskriptif responden	85
4.4.2 Pembahasan Hipotesis Komparatif Uji Beda	89
BAB 5 KESIMPULAN DAN PENUTUP	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	

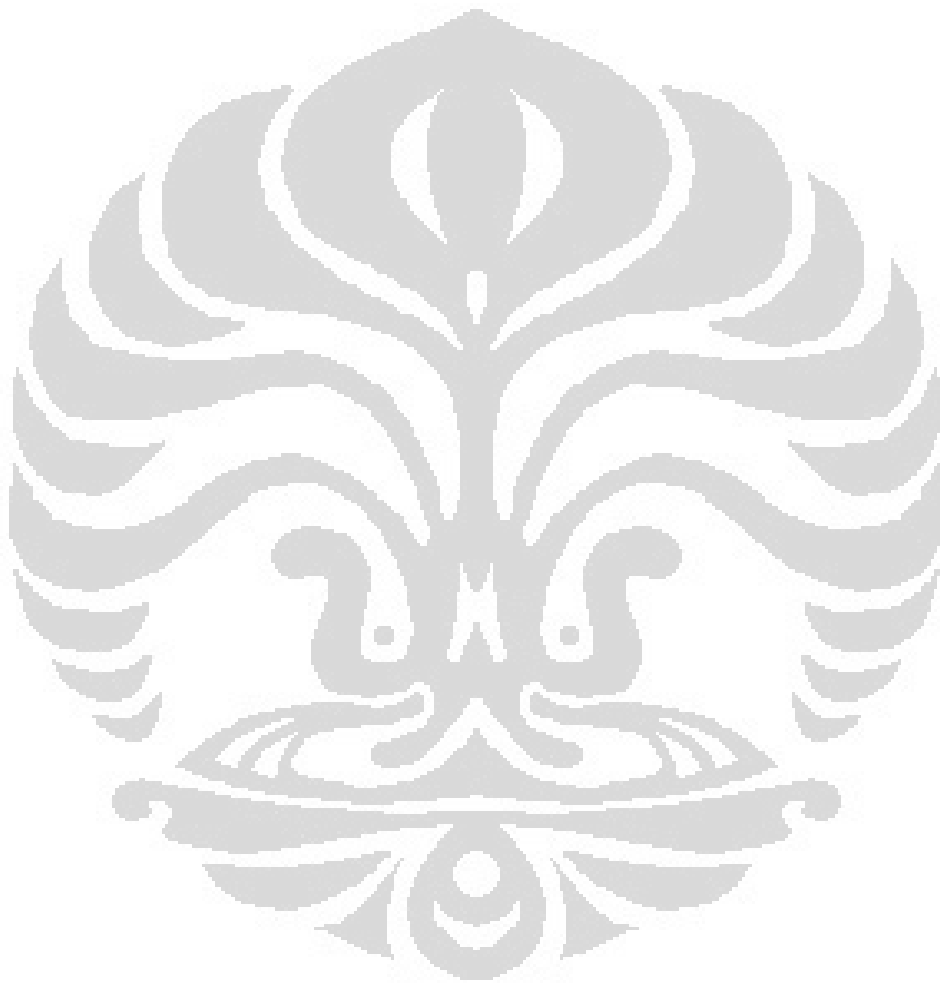
DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Daftar jumlah pengemudi Transjakarta .. berdasarkan gender	3
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	7
Tabel 2.2	Operasionalisasi konsep	17
Tabel 3.1	Penggunaan skala interval dalam jawaban di kuesioner	22
Tabel 3.2	Jumlah pengemudi Transjakarta Busway dan koridornya	24
Tabel 3.3	Jumlah sampel penelitian	25
Tabel 3.4	Kelas deskripsi kinerja	26
Tabel 3.5	Kategori pengukuran kinerja karyawan	26
Tabel 3.6	Ukuran nilai reliabilitas	27
Tabel 4.1	Hasil uji validitas	32
Tabel 4.2	Hasil uji reliabilitas	37
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan usia	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	39
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	41
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jam Kerja / Hari	42
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Capaian Kilometer Harian	43
Tabel 4.9	Mengemudi Bus Sesuai dengan Jumlah Tugas Rute yang Dimiliki	44
Tabel 4.10	Jarang Mendapat Surat Teguran karena Melanggar Aturan Perusahaan	45
Tabel 4.11	Memiliki Jumlah Jam Kerja yang sesuai dengan Kemampuan Fisik	46

Tabel 4.12	Memiliki Waktu Libur Kerja yang Memadai	48
Tabel 4.13	Mengemudikan Bus dengan Batas Kecepatan Maksimum 50 Km / Jam	49
Tabel 4.14	Mematuhi Marka Lalulintas di Jalan Raya Saat Mengemudikan Bus	50
Tabel 4.15	Berhenti di Setiap Halte yang Dilewati dalam suatu Rute Perjalanan	51
Tabel 4.16	Menaikkan dan Menurunkan Penumpang di Halte yang Tepat	53
Tabel 4.17	Datang Tepat Waktu Saat Memulai Bekerja	54
Tabel 4.18	Mentaati Jam Kerja yang Telah Ditentukan Perusahaan	55
Tabel 4.19	Dapat Menjalankan <i>Shift</i> Kerja Perusahaan	56
Tabel 4.20	Menghindari Melakukan Rem Kendaraan Secara Tiba-tiba saat mengemudikan bus	57
Tabel 4.21	Membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30 Cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte	59
Tabel 4.22	Berjalan di lajur bus di Transjakarta dalam mengemudikan bus	60
Tabel 4.23	Mampu mengemudikan bus	62
Tabel 4.24	Memiliki Pengetahuan dan wawasan mengenai rambu lalu lintas dan marka jalan	63
Tabel 4.25	Bisa menggunakan teknologi dalam bus	64
Tabel 4.26	Mengerti mekanisme mengisi bahan bakar yang benar	66
Tabel 4.27	Cekatan dalam proses penyelamatan penumpang saat bus dalam keadaan darurat	67
Tabel 4.28	Memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja	68
Tabel 4.29	Berpakaian dinas seragam lengkap dan memakai tanda pengenal saat bertugas	70
Tabel 4.30	Dalam mengemudi fokus untuk tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi	71

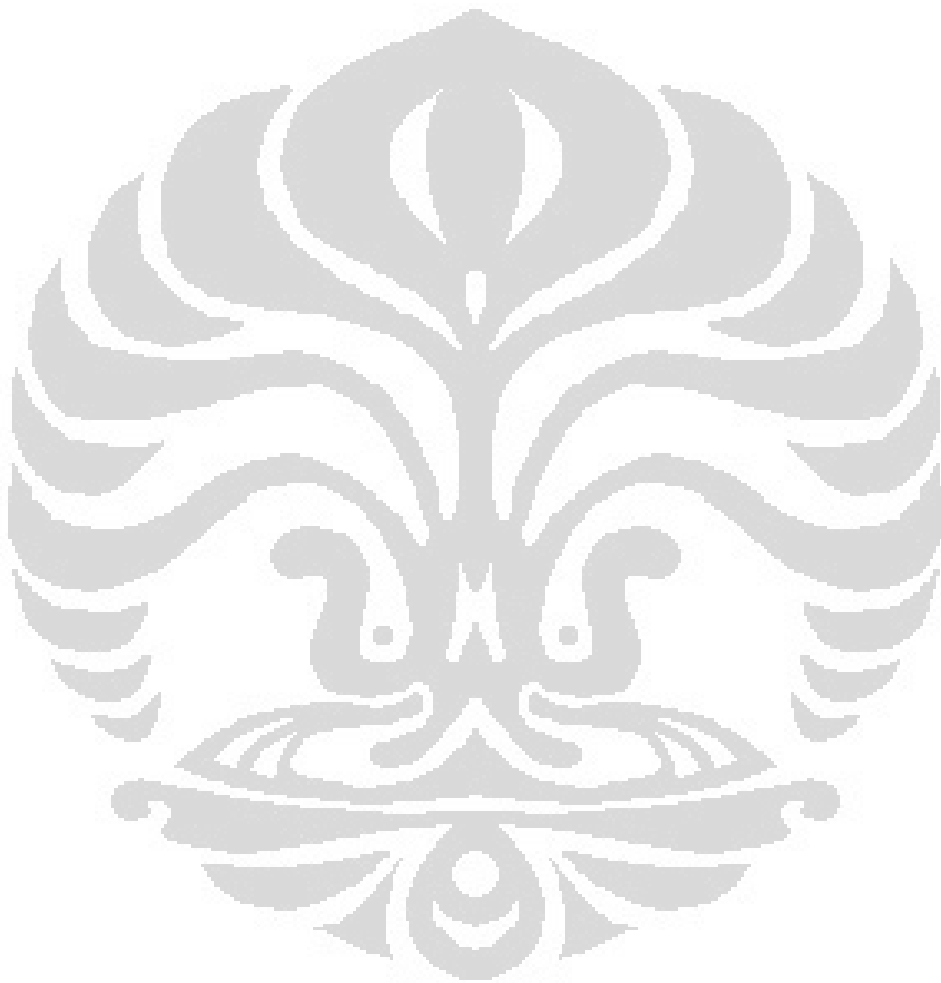
Tabel 4.31	Mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway	73
Tabel 4.32	Bersikap waspada dalam mengemudikan bus	74
Tabel 4.33	Bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan	76
Tabel 4.34	Menomorsatukan keselamatan penumpang	77
Tabel 4.35	Memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat	79
Tabel 4.36	Bersikap profesional dalam bekerja	80
Tabel 4.37	Jujur menuliskan kilometer yang telah ditempuh	81
Tabel 4.38	Membina hubungan baik dengan rekan kerja	83
Tabel 4.39	Hasil Crosstab status pernikahan responden dengan lama bekerja responden	85
Tabel 4.40	Hasil Crosstab status pernikahan responden dengan banyak jam kerja responden	86
Tabel 4.41	Hasil Crosstab status pernikahan responden dengan pengalaman kerja responden	87
Tabel 4.42	Hasil Crosstab status pernikahan responden dengan pencapaian jumlah kilometer harian	88
Tabel 4.43	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Kuantitas	89
Tabel 4.44	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Kualitas Kerja	
Tabel 4.45	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi kehadiran	91
Tabel 4.46	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Keamanan	92
Tabel 4.47	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Kompetensi	93
Tabel 4.48	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Fokus pada Tugas	94
Tabel 4.49	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Fokus pada Tujuan	95

Tabel 4.50	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Sikap Kerja	96
Tabel 4.51	Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi fokus pada hasil kerja	97
Tabel 4.52	Penilaian Kriteria Pengemudi Bus Transjakarta Busway Mei - 2012	98



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi BLU Transjakarta Busway	31
------------	---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	Lampiran 1
Hasil Output SPSS Uji Validitas	Lampiran 2
Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas	Lampiran 3
Hasil Output SPSS Distribusi Frekuensi Responden Wanita	Lampiran 4
Hasil Output SPSS Distribusi Frekuensi Responden Pria	Lampiran 5
Hasil Output SPSS Hasil Mean Responden Wanita dan Responden Pria	Lampiran 6

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen penting di perusahaan sebagai mitra strategis untuk mencapai *goal* perusahaan yang dituju. Walaupun perusahaan telah banyak menggunakan peralatan berteknologi tinggi, namun peran dan fungsi tenaga kerja tetap tidak dapat tergantikan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan dan manfaat sebaik-baiknya oleh perusahaan kepada karyawannya agar memiliki kinerja yang baik di setiap waktunya.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006:684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Kemampuan dan pengetahuan karyawan menjadi dasar karyawan dalam bekerja. Kemampuan karyawan dalam melakukan beragam tugas baik dalam bentuk kemampuan intelektual maupaun fisik secara keseluruhan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan sehingga manajemen perusahaan akan selalu berusaha memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai kinerja yang tinggi yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan sasaran organisasi.

Kinerja karyawan menjadi penting untuk dipantau organisasi agar dapat dibedakan kinerja yang baik, cukup, dan kurang baik sehingga dapat dijadikan dasar untuk memberikan imbal jasa dan pelatihan. Kinerja yang dihasilkan karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kemampuan individu, usaha yang dicurahkan karyawan, dan dukungan organisasional. Kesemuanya itu menjadi satu komponen kinerja seseorang dalam bekerja.

Setiap perusahaan mengharapkan keseragaman kinerja yang akan dihasilkan karyawan dalam bekerja, baik itu kinerja dari karyawan pria maupun wanita tanpa memandang gender. Isu gender mulai disorot sebagai isu penting

dalam manajemen dan studi organisasi di antara tahun 1980 sampai 1990-an¹. Istilah gender dikemukakan dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan pria dan wanita yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan Tuhan) dan bentukan budaya (konstruksi sosial). Suatu pekerjaan yang lebih banyak digeluti gender tertentu biasanya memiliki pandangan tersendiri mengapa pekerjaan tersebut lebih cocok ditempatkan untuk mayoritas karyawan pria, atau wanita, atau dengan jumlah berimbang. Berdasarkan penelitian Juan Antonio Campos-Soria, Andres Marchante-Mera, Miguel Angel Ropero-Garcia (2011), menunjukkan adanya perbedaan pekerjaan berdasarkan gender. Pekerjaan yang cenderung mengandung tingkat tanggung jawab yang lebih kecil didominasi oleh kaum wanita, sedangkan pekerjaan dengan level tanggung jawab tinggi didominasi oleh kaum pria sehingga wanita tidak cocok dimasukkan dalam beberapa industri yang memiliki tingkat stress dan kesulitan tersendiri.

Industri jasa transportasi cenderung memiliki level stress tersendiri.² MA. Kompier (1996) menyebutkan menjadi pengemudi bus berarti bersedia bekerja tidak seperti jadwal kerja orang pada umumnya sehingga jam kerja yang tidak teratur menjadi ketidaknyamanan tersendiri bagi pengemudi. Dalam working paper Mervyl McPherson (2007) disebutkan proporsi jumlah pengemudi bus wanita semakin menurun setiap tahunnya dan hanya diisi dengan proporsi usia 30 sampai 44 tahun. Alasan menurunnya jumlah pengemudi bus wanita ialah terdapat hubungan antara kesehatan yang buruk dengan profesi pengemudi bus. Padahal, dalam penelitian yang dilakukan disebutkan industri jasa transportasi termasuk dalam salah satu industri yang turut dalam pengakuan *Equal Employment Opportunities Trust*, sehingga pekerja dalam industri tersebut dapat dikerjakan baik oleh wanita maupun pria, termasuk di dalamnya profesi pengemudi bus dan truk. Kecilnya proporsi jumlah pengemudi bus wanita dibanding dengan pengemudi bus pria menarik untuk dilihat apakah keduanya menghasilkan kinerja yang berbeda atau sama. Untuk menganalisis hal tersebut, perusahaan penyedia jasa angkutan transportasi umum PT. Transjakarta Busway dijadikan *site*

¹ Abbas, Qaisar. (2011). Dalam jurnal *Gender Discrimination & It's effect on employee performance*

² Working paper Kompier, M.A.J. (1996)

penelitian karena perusahaan ini termasuk dalam perusahaan yang menerapkan *Equal Employment Opportunities* dalam menjalankan *core business* yang dimiliki. Latar gender tidak menjadi hambatan seseorang untuk menjadi seorang pengemudi bus asal memiliki kemampuan dan ketangguhan dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam menjalankan roda usahanya, pengelolaan sistem Transjakarta disediakan oleh Pemerintah Daerah DKI Jakarta, sementara kegiatan operasional bus, operasional tiket dan kegiatan penunjang lainnya dilaksanakan bekerjasama dengan pihak operator. Jumlah operator yang dimiliki Transjakarta sampai saat ini ada 9 buah yang melayani 15 koridor di DKI Jakarta.

Tabel 1.1

Daftar jumlah pengemudi Transjakarta Busway berdasarkan gender

No.	Nama Operator	Jumlah Pengemudi		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	PT. Jakarta Express Trans (JET)	191	22	213
2	PT. Trans Batavia (TB)	298	17	315
3	PT. Jakarta Trans Metropolitan (JTM)	127	19	146
4	PT. Jakarta Mega Trans (JMT)	101	14	115
5	PT. Eka Sari Lorena Transport (LRN)	114	1	115
6	PT. Primajasa Perdanaraya Utama (PP)	92	0	92
7	PT. Bianglala Metropolitan (BMP)	152	10	162
8	PT. Trans Mayapada Busway (TMB)	76	1	77
9	PT. Perum DAMRI (DMR)	39	1	40
Total		1190	85	1275

Sumber: data diolah

Berdasarkan jumlah di atas, terlihat lebih banyak jumlah pengemudi bus pria dibanding dengan pengemudi bus wanita. Akan tetapi setiap pengemudi bus Transjakarta Busway memiliki tuntutan kerja yang seragam. Dalam penelitian ini, sebagai responden adalah pengemudi bus pria dan wanita yang bertugas di Transjakarta busway. Pemilihan responden pengemudi busway adalah didasarkan pada alasan karena Transjakarta Busway memiliki pengemudi bus pria dan wanita sehingga menarik untuk diteliti perbedaan kinerja di antara keduanya dengan

lingkup peraturan dan kebijakan yang sama dalam profesi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang analisis kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway berdasarkan perspektif gender.

1.2 Pokok Permasalahan

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang merupakan gambaran hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja yang diharapkan perusahaan terhadap karyawannya akan sama, baik itu karyawan pria maupun wanita. Hal itu didasarkan pada pendapat Stephen Robbins dan Timothy (2008:65) yaitu tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria-wanita dalam hal memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Selain itu juga menurut Brandi R. Criss dalam jurnal *Gender Differences in Multitasking*³ dikemukakan tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan dalam hubungan gender dan kinerja bahkan dalam mengerjakan tugas *multitasking* sekalipun. Walaupun terdapat suatu pekerjaan yang lebih banyak digeluti gender tertentu, misalnya pengemudi bus, yang mayoritas digeluti oleh pria. Kecilnya jumlah perbandingan pengemudi bus pria dan wanita menjadi landasan untuk melihat apakah terdapat perbedaan kinerja di keduanya.

Perusahaan penyedia jasa transportasi umum PT. Transjakarta Busway merupakan salah satu perusahaan yang mempekerjakan pengemudi bus baik oleh wanita maupun pria. Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok pertanyaan dalam penelitian ini adalah “apakah kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway akan berbeda jika dilihat dalam perspektif gender. Penelitian ini mencakup satu variabel, yaitu variabel kinerja karyawan pengemudi Transjakarta dianalisis berdasarkan perspektif gender. Untuk itu, data yang akan dianalisis adalah data univariat.

³ Criss, Brandi R. jurnal *Gender Differences in Multitasking* (2006)

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway berdasarkan perspektif gender.

1.4 Signifikansi Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam studi ini memiliki beberapa signifikansi yaitu:

1. Signifikansi akademis

Penelitian ini dapat menjadi wawasan baru serta meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan kinerja karyawan yang dianalisis berdasarkan perspektif gender.

2. Signifikansi Praktisi

Penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja pengemudi Transjakarta Busway berdasarkan perspektif gender.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk memfokuskan penelitian, penulis membatasi populasi hanya pada pengemudi Transjakarta Busway yang sudah bekerja minimal tiga bulan agar karakteristik responden dapat seragam dari *skill* mengemudi, *job knowledge* (pemahaman kerja), dan kesamaan budaya organisasi karena sudah dapat dilihat kinerja kesehariannya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan pendahuluan memuat latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan mengemukakan penelitian terdahulu mengenai analisis kinerja kinerja karyawan berdasarkan perspektif gender beserta kerangka pemikiran seperti landasan teori yang memberikan uraian tentang pengertian kinerja, tujuan penilaian kinerja, kinerja karyawan individual, elemen kinerja, standar kinerja, pengukuran kinerja, pendekatan mengukur kinerja, kriteria ukuran kinerja, memilih sumber informasi kinerja, umpan balik kinerja, strategi meningkatkan efektivitas penilaian kinerja, dan teori gender. Selain itu dalam bab ini dikemukakan hipotesis dan operasionalisasi konsep.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas, dan keterbatasan penelitian.

BAB 4 PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menguraikan tentang gambaran perusahaan, hasil uji validitas dan reliabilitas, pembahasan analisis statistik deskriptif responden dan hasil uji hipotesis.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan masalah dalam penelitian dan saran.

BAB 2
LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Tedahulu

No.	Judul Jurnal	Peneliti	Obyek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Job Performance and Gender Factor of Administrative Staff in South West Nigeria Universities (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • E. O Olorunsola 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian deskriptif yang meneliti hubungan kinerja 400 karyawan staff administrasi dengan variasi departemen yang dipilih secara acak dari empat universitas yang ada di Nigeria dengan karakteristik gender. • Menggunakan metode frekuensi jawaban responden, persentase & bar charts, dan t-test analysis dalam analisis data. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak terdapat perbedaan signifikan antara kinerja karyawan laki-laki dan perempuan di universitas yaitu sama-sama tinggi
2	Job performance of subcontractor workers in the construction industry (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Ying-Hua Huang • Kuo-Wei Lu 	<ul style="list-style-type: none"> • Menjabarkan kinerja karyawan subkontraktor dalam industri konstruksi. • Instrumentasi penelitian yang digunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Wanita memiliki performa yang sama dengan pria dalam bidang kerja konstruksi • Karyawan lebih

			adalah instrument untuk mengukur kinerja <i>task performance</i> dan <i>contextual performance</i> .	muda (20 tahunan) menunjukkan memiliki kinerja lebih baik dari karyawan yang berumur lebih tua (50-60 tahun)
3	“Multidisciplinary Study of Gender – Based Research Productivity in the World’s Best Journals. (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Greg Tower • Plummer • Ridgewell 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti persentase partisipasi angkatan kerja wanita dalam bidang akademik (<i>journal author</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ditemukan perbedaan produktivitas antara wanita dan pria dalam perbedaan statistik yang mempengaruhi fating jurnal. • Peneliti akademik wanita berkontribusi sama sesuai dengan produktivitas yang dihasilkan pria.

2.2 Konstruksi Model Teoritis

2.2.1 Kinerja

Di sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan. Selain karyawan dalam organisasi dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga bisa menjadi liabilitas atau penghambat. Ketika beberapa karyawan tidak tahu bagaimana melakukan pekerjaannya, ketika karyawan terus-menerus meninggalkan organisasi, dan ketika karyawan tetap bekerja namun tidak efektif, sumber daya manusia merupakan masalah kompetitif yang menempatkan organisasi dalam kondisi yang merugi. Kinerja individu, motivasi, dan retensi karyawan merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia individual. Suatu organisasi yang mencari keunggulan bersaing melalui karyawannya harus dapat mengelola perilaku dan hasil kerja karyawannya.

Kinerja menurut Rivai dan Basri yang dikutip oleh Kaswan (2012:187): Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2011:378): Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Sehingga kinerja dapat diartikan proses pengumpulan informasi tentang bagaimana tingkat kemampuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.2.2 Tujuan penilaian kinerja

Menurut Gomes (1995:135) tujuan penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan atas dua macam, yakni :

1. Untuk mereward kinerja sebelumnya (*to reward past performance*)
2. Untuk memotivasikan perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*)

2.2.3 Kinerja Karyawan Individual

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual diantaranya : kemampuan yang dimiliki karyawan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sebagian unit SDM dalam organisasi ada untuk menganalisis dan menyampaikan bidang ini. Peran yang sebenarnya dari unit SDM dalam organisasi “seharusnya” tergantung pada apa yang diharapkan oleh manajemen atas. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen SDM harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah bila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Menurut Robert L Mathis dan John H Jacskon (2011:113) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja ialah : Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat, faktor kepribadian karyawan, motivasi kerja karyawan, etika kerja, dan tingkat kehadiran.

2.2.4 Elemen Kinerja

Elemen dari kinerja karyawan yang akan diukur haruslah berhubungan dengan deskripsi pekerjaan agar dapat sesuai dengan kriteria kinerja karyawan yang ingin diketahui. Michael G. Aamodt (2010:245 & 250) membagi dua cara untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu berdasarkan berdasarkan *objective* pekerjaan dan aspek teknis karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut elemennya:

a. Berdasarkan *objective* pekerjaan

Cara pertama dalam mengukur kinerja adalah dengan menggunakan kriteria/objektif dari suatu pekerjaan. (2010: 250)

- *Quantity of work* (kuantitas kerja): berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- *Quality of work* (kualitas kerja): seberapa jauh / baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- *Attendance* (ketepatan waktu kerja): tingkat kehadiran kerja karyawan dalam bekerja yaitu seberapa tepat waktu yang kehadiran awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

b. Berdasarkan aspek teknis karyawan dalam melakukan pekerjaan

Cara kedua dalam mengevaluasi kinerja adalah berdasarkan aspek teknis pekerjaan yang dilakukan. (2010: 245)

- *Safety* (keamanan kerja) : Bagaimana karyawan mengikuti peraturan keselamatan kerja dan tidak mengalami kecelakaan kerja yang akan merugikan perusahaan, dan jiwanya sendiri.
- *Competency focused* (fokus pada kompetensi kerja) : kinerja yang diukur berdasarkan fokus pada kompetensi karyawan terkait dengan pengetahuan karyawan akan pekerjaannya dan skill kemampuan yang dimilikinya.
- *Task focus* (Fokus pada tugas) : kinerja yang diukur berdasarkan fokus pada tugas.
- *Goal focus* (Fokus pada hasil kerja) : kinerja yang diukur dari fokus karyawan terhadap hasil kerjanya. Fokus ini mempermudah karyawan untuk mengerti mengapa perilaku baik dibutuhkan dalam bekerja sehingga dapat mendukung kinerjanya secara tidak langsung.

- *Trait focus* (Sikap kerja) : kinerja karyawan dalam elemen ini dilihat dari sikap kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja, seperti kejujuran, keramahan, rasa tanggung jawab, dan lain sebagainya.

2.2.5 Standar kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2011:380) standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan tujuan dari suatu pekerjaan dilaksanakan. Sedangkan menurut Armstrong (2010:215) mengartikan standar kinerja menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan dari aspek pekerjaan tertentu secara berkelanjutan. Namun demikian, standar ini akan dimodifikasi dari waktu ke waktu sesuai dengan perubahan keadaan, terutama apabila setelah dipertimbangkan standar tersebut perlu diperketat.

Standar kerja yang realistis, dapat terukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat bagi organisasi maupun karyawannya. Hal standar kinerja harus ditetapkan sebelum pekerjaan dilakukan. Standar numerik maupun standar non-numerik dapat digunakan. Karyawan dapat mengetahui kinerjanya baik atau tidak dari tugas dalam deskripsi pekerjaannya.

2.2.6 Pengukuran kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini.

Menurut Mathis & Jackson (2011:382) pengukuran kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Sedangkan Dessler (2011:322) menyebutkan penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh perusahaan. Menurut Prof. Dr. Wibowo dalam bukunya Manajemen Kinerja (2010:230) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya

Oleh karena itu, menurut Kreitmer dan Kinicki yang dikutip oleh Prof. Dr. Wibowo dalam bukunya Manajemen Kinerja (2010:230) orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya: dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu, mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja, mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.

2.2.7 Pendekatan mengukur kinerja

Salah satu cara agar dapat mengelola kinerja adalah dengan berfokus pada berbagai sifat, perilaku, atau hasil karyawan. Berbagai teknik digunakan untuk mengukur kinerja. Berikut beberapa pendekatan mengukur kinerja berdasarkan Raymond A. Noe, dkk (2008:483):

- Pendekatan hasil, pendekatan ini berfokus pada pengelolaan tujuan, hasil-hasil kerja atau kelompok kerja yang dapat diukur. Pendekatan ini berasumsi bahwa subjektivitas dapat dihilangkan dari proses pengukuran dan hasilnya merupakan indikator terdekat dari kontribusi seseorang

terhadap efektivitas organisasi. Pendekatan ini memiliki dua sistem manajemen kinerja yang menggunakan hasil: manajemen berdasarkan sasaran serta pengukuran produktivitas dan sistem evaluasi.

- Pendekatan kualitas, pendekatan ini berdasarkan kualitas kinerja karyawan. Dua karakteristik dasar dari pendekatan kualitas adalah orientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan. Meningkatkan kepuasan pelanggan merupakan sasaran utama dari pendekatan ini. Sistem manajemen kinerja dirancang dengan orientasi kualitas yang kuat yang diharapkan dapat menekankan penilaian terhadap faktor-faktor orang dan sistem pada sistem pengukuran, menandakan bahwa para manajer dan karyawan bekerja sama untuk memecahkan masalah kinerja, melibatkan pelanggan internal dan eksternal dalam menetapkan standar-standar serta mengukur kinerja, dan menggunakan berbagai sumber untuk mengevaluasi faktor-faktor dan sistem juga orang.

2.2.8 Kriteria ukuran kinerja

Dalam mengukur kinerja karyawan, terdapat beberapa kriteria yang harus dimiliki. Berdasarkan Raymond A. Noe, dkk (2008:461) kriteria tersebut diantaranya:

- Kesesuaian strategis, merupakan sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan strategi, sasaran, dan budaya organisasi.
- Keabsahan, adalah sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting. Hal ini sering disebut “keabsahan isi”. Agar ukuran kinerja menjadi absah, ukuran kinerja tidak boleh kurang. Kekurangan ukuran kinerja terjadi jika ukuran kinerja tidak mengukur seluruh aspek kinerja.
- Keandalan, mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah. Salah satu jenis keandalan yang penting adalah keandalan antarpemilai; yaitu keadaan tidak berubah-ubah diantara para individu yang melakukan evaluasi kinerja karyawan. Ukuran kinerja memiliki keandalan

antarpenilai jika dua individu memberikan evaluasi yang sama terhadap kinerja pekerjaan seseorang.

- Penerimaan, mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja akan dapat menerimanya. Penerimaan dipengaruhi oleh sejauh apa para karyawan yakin bahwa manajemen kinerjanya adalah adil.
- Kekhususan, merupakan sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada para karyawan tentang hal-hal yang mereka harapkan dan cara mereka memenuhi harapan-harapan itu. Kekhususan penting dalam tujuan-tujuan strategis dan pengembangan manajemen kinerja. Jika ukuran tidak menentukan hal-hal yang harus dilakukan karyawan agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran strategisnya, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan strategisnya dan hampir mustahil bagi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

Armstrong (2010:221) juga menjelaskan panduan dalam menetapkan ukuran kinerja, yaitu :

- Ukuran harus berkaitan dengan hasil, bukan upaya
- Hasil harus berada dalam kendali pemegang pekerjaan
- Ukuran harus objektif dan bisa dibuktikan atau ditunjukkan
- Data untuk mengukur harus bisa disediakan
- Ukuran yang ada harus digunakan atau disesuaikan apabila memungkinkan

2.2.9 Memilih sumber informasi kinerja

Apapun pendekatan manajemen kinerja yang digunakan, tetap diperlukan memutuskan orang-orang yang harus menggunakan sumber ukuran kinerja. Setiap sumber memiliki berbagai kekuatan dan kelemahan tertentu. Sumber informasi kinerja bisa berasal dari: para manajer, rekan kerja, rekan bawahan, diri sendiri, dan para pelanggan

2.2.10 Umpan balik kinerja

Setelah kinerja yang diharapkan didefinisikan dan kinerja karyawan diukur, manajemen harus memberikan umpan balik informasi kinerja kepada para karyawan sehingga dapat diperbaiki kekurangan kinerjanya. Proses umpan balik kinerja bersifat rumit, karena dapat menimbulkan kecemasan bagi manajemen dan karyawan. Oleh karena itu, umpan balik kinerja yang disampaikan harus mempertimbangkan pertimbangan-pertimbangan berikut:

- Umpan balik harus sering diberikan, bukan setahun sekali
- Membuat konteks yang tepat untuk pembahasan
- Meminta karyawan untuk menilai kinerjanya sebelum pembahasan
- Mendorong bawahan untuk terlibat pada pembahasan
- Mengenal kinerja yang efektif melalui pujian
- Berfokus pada berbagai pemecahan masalah
- Memfokuskan umpan balik pada perilaku atau hasil, bukan kepada manusia
- Memperkecil kritik

2.2.11 Strategi meningkatkan efektivitas penilaian kinerja

Gomes (1995:144) mengungkapkan enam langkah yang dianggap akan sangat membantu meningkatkan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Sesuaikan kriteria kinerja dengan situasi-situasi pekerjaan
2. Gunakan pendekatan penilaian kinerja yang partisipatif
3. Fokuskan pada perilaku-perilaku tertentu atau pencapaian tujuan
4. Fokuskan pada *problem solving* ketimbang pada *judgment*
5. Pisahkan diskusi-diskusi mengenai gaji dari penilaian kinerja
6. Berilah latihan kepada para evaluator kinerja

2.3 Gender

Istilah “gender” dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan Tuhan) dan bentukan budaya (konstruksi sosial).

Dalam Modul Konsep dan Teori Gender oleh BKKBN (2007: 7) menyebutkan gender adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggungjawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan

hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman.

2.4 Hipotesis

Ho : Terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway antara pria dan wanita

Ha : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway antara pria dan wanita

2.5 Operasionalisasi Konsep

Dalam penelitian ini, terdapat satu buah variabel yang ingin diukur berdasarkan sejumlah pertanyaan melalui responden yaitu mengenai analisis kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway berdasarkan perspektif gender diantaranya:

Tabel 2.2
Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Michael G. Aamodt)	<i>Quantity of work</i> (Kuantitas kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya setiap harinya mengemudi sesuai dengan jumlah tugas rute yang saya miliki • Saya jarang mendapat surat teguran karena melanggar aturan perusahaan • Saya memiliki jumlah jam kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik saya • Saya memiliki waktu libur kerja yang memadai 	Interval – Likert
	<i>Quality of work</i> (Kualitas kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mengemudikan bus dengan batas kecepatan tercepat 50 Km per jam 	Interval – Likert

		<ul style="list-style-type: none"> • Saya mematuhi marka jalan/rambu lalu lintas yang ada di jalan raya • Saya berhenti di setiap halte yang dilewati suatu rute perjalanan • Saya menaikkan dan menurunkan penumpang pada bagian halte yang tepat 	
	<i>Attendance</i> (Kehadiran)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya datang tepat waktu saat memulai pekerjaan • Saya mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan • Saya dapat menjalankan sistem <i>shift</i> kerja perusahaan 	Interval – Likert
	<i>Safety</i> (Keamanan)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki SIM B1 atau SIM B Umum untuk mengendarai bus • Saya selalu menghindari rem kendaraan secara tiba-tiba • Saya selalu membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30 cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte • Saya tidak menggunakan HP saat berkendara • Saya berjalan di lajur bus Transjakarta dalam mengemudikan bus 	Interval – Likert
	<i>Competency</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu mengemudikan 	Interval –

	<p><i>Focus</i> (Fokus pada kompetensi)</p>	<p>bus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu-rambu lalu lintas dan marka jalan • Saya bisa menggunakan teknologi di dalam bus yang saya kemudikan • Saya mengerti bagaimana mekanisme mengisi bahan bakar yang benar • Saya memiliki wawasan rute jalan Transjakarta Busway walaupun bukan merupakan kawasan koridor pekerjaan saya • Sebagai seorang pramudi, saya juga memiliki kemampuan dalam berbicara di depan umum (<i>public speaking skills</i>) • Jika bus dalam keadaan darurat, saya cekatan untuk melakukan proses penyelamatan penumpang 	Likert
	<p><i>Task Focus</i> (Fokus pada tugas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja • Saya berpakaian dinas seragam lengkap dengan rapih dan memakai tanda pengenal saat bertugas • Dalam mengemudi, saya fokus untuk tidak terpengaruh mood 	Interval – Likert

		terkait latar belakang kehidupan pribadi saya	
	<i>Goal Focus</i> (Fokus pada hasil kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway • Saya mengemudikan bus dengan waspada agar sampai kepada tujuan dengan aman • Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mengurangi komplain pelanggan • Saya selalu memomorsatukan keselamatan penumpang dalam berkendara 	Interval – Likert
	<i>Trait Focus</i> (Sikap kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat • Saya bersikap profesional dalam bekerja • Dalam bekerja, saya selalu jujur dalam menuliskan kilometer yang telah saya tempuh • Saya membina hubungan baik dengan rekan sesama kerja 	Interval – Likert

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway berdasarkan perspektif gender. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis⁴.

3.2 Jenis Penelitian

Penulis dalam menganalisis kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway berdasarkan perspektif gender menentukan jenis penelitian yang akan digunakan, diantaranya:

- Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian yang diambil adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena sosial yang menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial. Tujuan penelitian deskriptif adalah menghasilkan gambaran yang akurat tentang sebuah

⁴ Menurut Kerlinger (1965) yang dikutip dalam Riduwan, M.B.A (2006:49)

kelompok, menggambarkan mekanisme sebuah proses atau hubungan, memberikan gambaran baik yang berbentuk verbal maupun numerikal⁵.

- Berdasarkan manfaat penelitian, jenis penelitian yang diambil adalah penelitian terapan, karena penelitian dilakukan untuk kepentingan akademis dan diharapkan dapat digunakan oleh *site* perusahaan.
- Berdasarkan penggunaan waktu, jenis penelitian yang diambil adalah *cross-sectional*, karena mengambil satu bagian dari gejala (populasi) pada satu waktu tertentu yaitu pada saat melaksanakan praktek penelitian di lapangan. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2012 sampai dengan Juni 2012.
- Berdasarkan teknik pengumpulan data, jenis penelitian yang diambil adalah dari data kuantitatif, yaitu dengan metode angket dan studi pustaka.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

21

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif, dengan rincian teknik yang digunakan:

1. Metode survey

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode survey dengan menyebar angket (kuesioner) yang merupakan alat pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan pemberian respon atas daftar pertanyaan tersebut guna mendapatkan data primer. Dalam menjawab angket, digunakan skala pengukuran interval. Menurut Prasetya Irawan (2006:172) skala interval yaitu skala yang didasarkan pada kuantitas tertentu, tetapi tidak memiliki nilai nol mutlak.

Dan untuk mengukur skala sikap, dalam menjawab angket digunakan skala likert yang digunakan untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada pengemudi Transjakarta Busway dengan proporsi seimbang.

Tabel 3.1

Penggunaan skala interval dalam jawaban di kuesioner

Jawaban	Skor
---------	------

⁵ Dalam Modul Materi Perkuliahan Metode Penelitian Sosial oleh Tim dosen FISIP UI (2001:35)

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data kembali diolah, 2012

Dan untuk mengetahui karakteristik responden, digunakan skala nominal. Menurut Prasetya Irawan (2006:171) data nominal adalah data yang meskipun bisa diubah menjadi angka, tetapi tidak memiliki nilai kuantitas apapun. Angka yang muncul hanya berfungsi sebagai label atau kode. Data ini untuk mengetahui karakteristik responden seperti: jenis kelamin responden, usia responden, status pernikahan responden, lama bekerja responden, pengalaman kerja responden, jumlah jam kerja/hari responden, dan jumlah capaian kilometer harian responden.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini berfungsi sebagai sumber data sekunder yang penulis gunakan. Studi pustaka yang ditujukan untuk memperoleh informasi dan ilmu yang relevan dengan topik penelitian, peneliti menggunakan data-data sekunder yang telah tersedia, seperti buku, jurnal, dan internet mengenai analisis kinerja karyawan berdasarkan gender. Kajian data-data tersebut kemudian digunakan untuk memahami dan merumuskan permasalahan, merekonstruksi pemikiran, dan menganalisis hasil penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Menentukan populasi dan sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data sangatlah penting dalam suatu penelitian. Bila hasil penelitian akan digeneralisasikan terhadap suatu populasi, maka sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representatif.

3.4.1 Populasi

Menurut Riduwan (2006:55) memberi pengertian populasi adalah objek atau subjek yang berada ada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yang mempunyai sumber data yang jelas batasnya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya. Berdasarkan sifatnya populasi yang digunakan adalah populasi homogen, yaitu sumber data yang unsurnya memiliki sifat yang sama. Populasi yang ingin diteliti ialah pengemudi bus Transjakarta Busway yang dibagi menjadi dua, yaitu pengemudi bus laki-laki dan pengemudi bus wanita.

Tabel 3. 2

Jumlah pengemudi bus Transjakarta Busway dan koridornya

No.	Nama Operator	Koridor	Jumlah Pengemudi		Jumlah
			Laki-Laki	Wanita	
1	PT. Jakarta Express Trans (JET)	1 & 10	191	22	213
2	PT. Trans Batavia (TB)	2 & 3	298	17	315
3	PT. Jakarta Trans Metropolitan (JTM)	4 & 6	127	19	146
4	PT. Jakarta Mega Trans (JMT)	4 & 5	101	14	115
5	PT. Eka Sari Lorena Transport (LRN)	5 & 7	114	1	115
6	PT. Primajasa Perdanaraya Utama (PP)	8	92	0	92
7	PT. Bianglala Metropolitan (BMP)	9 & 10	152	10	162
8	PT. Trans Mayapada Busway (TMB)	9 & 11	76	1	77
9	PT. Perum DAMRI (DMR)	11	39	1	40
Total			1190	85	1275

Sumber: data diolah, 2012

3.4.2 Sampel

Menurut Uma Sekaran (2006:123) sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Keuntungan menggunakan sampel ialah memudahkan peneliti untuk jumlah sampel lebih

sedikit dibandingkan dengan menggunakan populasi sehingga penelitian akan lebih efisien dalam waktu, biaya, dan tenaga.

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 170 orang pengemudi bus yang akan diuji berdasarkan perspektif gender yaitu sejumlah 85 orang untuk pengemudi wanita yang diambil dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Dan sejumlah 85 orang untuk pengemudi pria dengan teknik pengambilan sampel non probabilita sampling dengan bentuk pengambilan sampelnya *sampling aksidental*.

Teknik non probabilita sampling merupakan teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Sedangkan *sampling aksidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas, artinya siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik pengemudi Transjakarta Busway maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel. Teknik dan metode yang digunakan dalam penelitian dilihat berdasarkan karakteristik pekerjaan pengemudi bus Transjakarta Busway yang tidak menetap pada satu tempat (berpindah-pindah), sedangkan jumlah penarikan sampel yang diteliti pada pengemudi pria sejumlah 85 orang untuk mengimbangi jumlah total pengemudi wanita dalam pengukuran uji beda.

Tabel 3.3

Jumlah sampel penelitian

Keterangan	Sample Pengemudi	Sample Pengemudi Pria
	Wanita	
Teknik pengambilan sampel	Total sampling	Non Probabilita sampling
Bentuk pengambilan sampel	Total sampling	Sampling aksidental
Jumlah	85 orang	85 orang
Total	170 orang	

Sumber : data diolah, 2012

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi ini merupakan analisis variabel kinerja dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan jawaban responden pada masing-masing indikator. Menurut Husein Umar (1996), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut:

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Rentang skala : $(5-1)/5 = 0,8$

Maka, kategori rentang untuk analisis deskripsi indikator adalah :

Tabel 3.4
Kelas deskripsi kinerja

Rentang Deskripsi	Kriteria Kinerja
1,0 – 1,80	Sangat rendah / sangat buruk
1,81 – 2,60	Rendah / buruk
2,61 – 3,40	Sedang / cukup
3,41 – 4,20	Baik / tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik / tinggi

Sumber : Data diolah, 2012

Sedangkan untuk skala pengukuran jawaban atas indikator, digunakan kategori pengukuran seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.5
Kategori pengukuran kinerja karyawan

Kode	Nilai	Istilah	Keterangan
SS	5	Sangat setuju	Kinerja pengemudi sangat baik
S	4	Setuju	Kinerja pengemudi sudah baik
N	3	Netral	Kinerja pengemudi cukup
TS	2	Tidak setuju	Kinerja pengemudi belum baik

STS	1	Sangat tidak setuju	Kinerja pengemudi jauh dari yang diharapkan
-----	---	---------------------	---

Sumber : Data diolah, 2012

3.5.2 Analisis Uji Hipotesis

Teknik analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Data yang penulis dapatkan dari survey lapangan selanjutnya akan dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Program for Social Science) untuk program Windows. Penulis akan menggunakan metode tabulasi silang (cross tabulation) untuk melihat perbedaan dalam data deskriptif responden, dan menggunakan metode uji beda Mann Whitney U untuk menganalisis perbedaan dua sampel independen. Menurut Prasetya Irawan (2006:178) tujuan penggunaan uji beda Mann Whitney U adalah untuk membedakan dua populasi independen yaitu kinerja pengemudi Transjakarta Busway pria dan wanita dengan analisis univariat.

3.6 Uji reliabilitas dan validitas

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan pengujian realibitas dan validitas untuk mengetahui instrument yang valid dan reliabel dengan tujuan agar data yang diambil dapat valid dan tepat dalam mengukur variabel yang ingin diukur. Selain itu, harus reliabel artinya adalah konstan atau konsisten dalam pengambilan data.

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur mengukur objeknya. Sementara itu, uji reabilitas dilakukan untuk melihat seberapa jauh alat ukur memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama di waktu berbeda.

3.6.1 Uji reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji kokonsistenan pernyataan yang berhubungan dengan dapat dipercaya atau diandalkannya tindakan supervisi. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah Metode Alpha yaitu dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Uji reliabilitas dalam

penelitian ini akan menggunakan metode *Alpha* Cronbach. Menurut Uma Sekaran (2006:182), suatu indikator akan dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

Berikut ukuran

Tabel 3.6
Ukuran Nilai Reliabilitas

Nilai Alfa Cronbach	Kategori
$< 0,60$	Tidak Reliabel
$> 0,60$	Cukup Reliabel
$>0,70$	Reliabel
$>80 - 1,00$	Sangat Reliabel

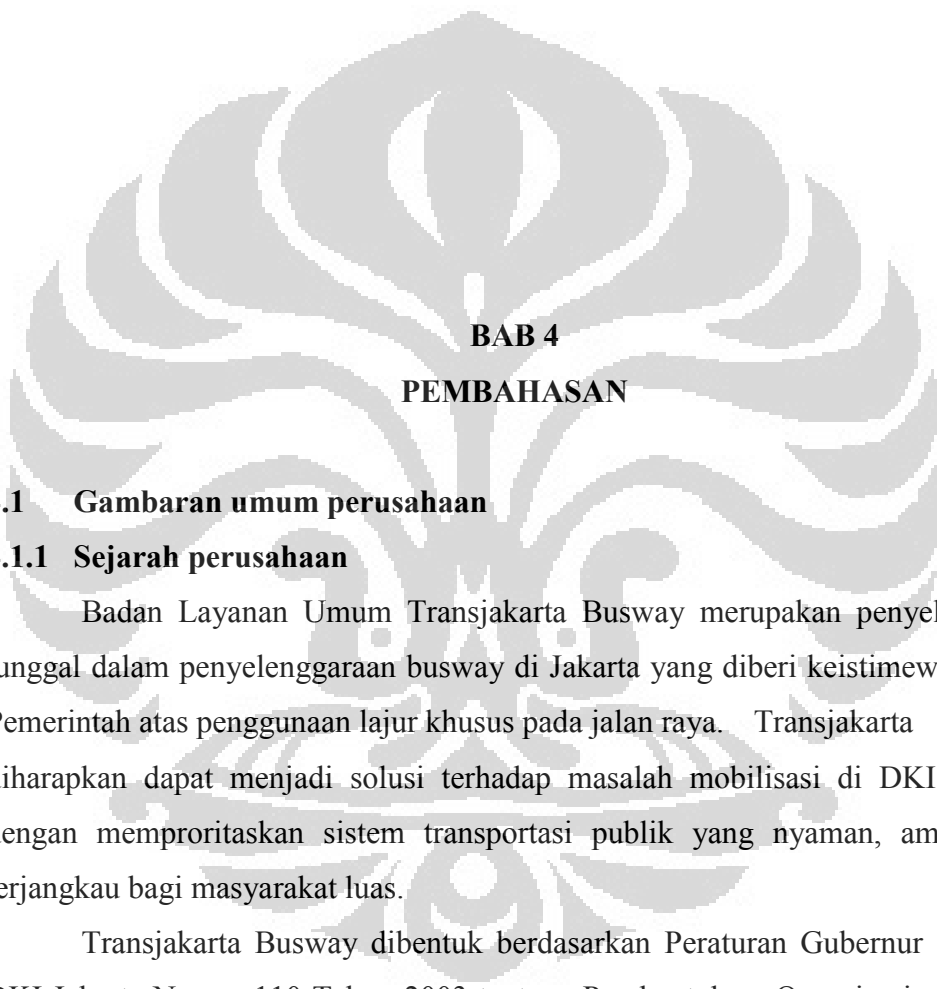
Sumber : Uma Sekaran (2006: 182)

3.6.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Menurut Cooper (2006:16), validitas merupakan tingkat dimana sebuah pengujian mengukur apa yang benar-benar ingin diukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Arikunto, suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat menangkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Suatu variabel dikatakan valid jika setelah diuji angka KMO and Bartlett's Test-nya adalah $>0,50$ dengan nilai *anti-image* yang diharapkan adalah minimal 0,5 dan nilai *factor loading* yang diharapkan untuk *component matrix* adalah minimum 0,6.

3.7 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini antara lain tidak meratanya jumlah pengemudi bus pria dan wanita di Transjakarta Busway sehingga belum memberikan generalisasi terhadap hasil penelitian secara universal. Ukuran sampel responden pria yang diambil tidak bisa digeneralisasi dengan populasi yang sebenarnya.



BAB 4

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum perusahaan

4.1.1 Sejarah perusahaan

Badan Layanan Umum Transjakarta Busway merupakan penyelenggara tunggal dalam penyelenggaraan busway di Jakarta yang diberi keistimewaan dari Pemerintah atas penggunaan lajur khusus pada jalan raya. Transjakarta Busway diharapkan dapat menjadi solusi terhadap masalah mobilisasi di DKI Jakarta dengan memprioritaskan sistem transportasi publik yang nyaman, aman, dan terjangkau bagi masyarakat luas.

Transjakarta Busway dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 110 Tahun 2003 tentang Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja Badan Pengelola Transjakarta. Pada tahun 2006 berubah menjadi Badan Layanan Umum Transjakarta sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 48 Tahun 2006 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Layanan Umum Transjakarta Busway dan Surat Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 626 tahun 2010 tentang Penetapan Badan Layanan Umum Transjakarta Busway sebagai unit kerja perhubungan yang menerapkan

pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah secara penuh. Pada tahun 2011, dilakukan perubahan organisasi melalui Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 52 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pengelola Transjakarta Busway Dinas Provinsi DKI Jakarta.

Sejak beroperasi pada tahun 2004, Transjakarta Busway bertanggung jawab atas aspek perencanaan, pengoperasian, pengelolaan, pengawasan dan pengendalian seluruh sistem Transjakarta, termasuk diantaranya operasional bus, sistem tiket, pengelolaan keuangan, perhitungan Rupiah per Kilometer, halte busway, dan sistem pengendalian bus.

Kegiatan operasional Transjakarta dilaksanakan oleh operator-operator, yaitu operator bus, operator tiket, operator keamanan dan operator pemeliharaan & kebersihan. Seleksi operator bus awalnya dipilih secara langsung kepada konsorsium perusahaan otobus yang trayeknya dihapuskan seiring dengan pengoperasian busway, sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 123 Tahun 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Per 29 1 Operator Bus Busway di Provinsi DKI Jakarta kemudian dirubah menjadi Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 173 Tahun 2010 tentang Prosedur Penetapan Operator Bus Transjakarta Busway, dimana dalam 1 (satu) koridor terdiri dari operator kemitraan dan operator hasil pengadaan barang/jasa (lelang) selama 7 (tujuh) tahun, setelah itu seluruhnya dilakukan dengan metode pelelangan. Pengoperasian dan perawatan²⁸ seluruh bus dilakukan oleh operator dengan prosedur perawatan dan pemeliharaan bus yang sesuai dengan standar pelayanan minimum yang berlaku di Transjakarta.

4.1.2 Visi BLU Transjakarta Busway

Badan Layanan Umum Transjakarta Busway memiliki visi yaitu :
 “Busway sebagai angkutan umum yang mampu memberikan pelayanan publik yang aman, nyaman, manusiawi, efisien, berbudaya, dan bertaraf internasional”

4.1.3 Misi BLU Transjakarta Busway

Badan Layanan Umum Transjakarta Busway memiliki misi yaitu :

- Melaksanakan reformasi sistem angkutan umum busway dan budaya penggunaan angkutan umum

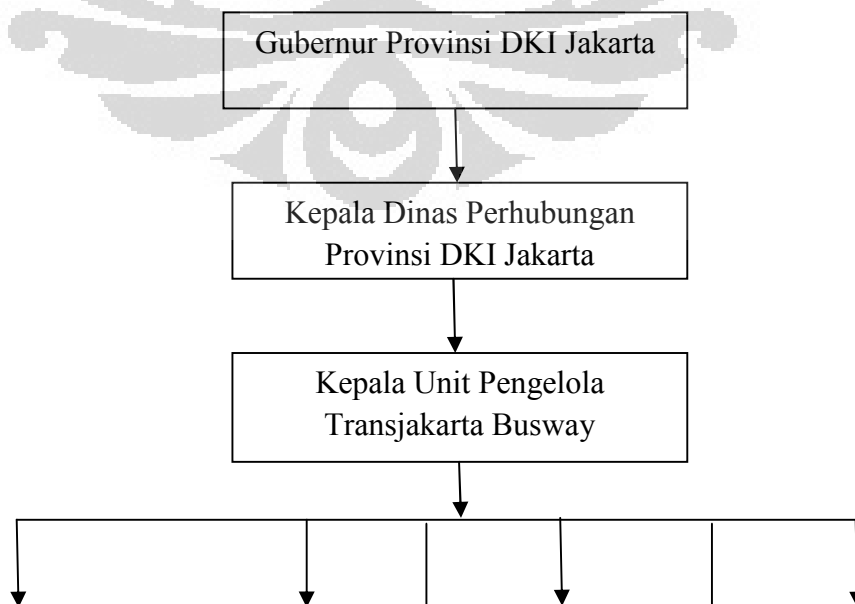
- Menyediakan pelayanan yang lebih dapat diandalkan, berkualitas tinggi, berkeadilan, dan berkesinambungan di DKI Jakarta
- Memberikan solusi jangka menengah dan jangka panjang terhadap permasalahan di sektor angkutan umum
- Menerapkan mekanisme pendekatan dan sosialisasi terhadap stakeholder dan sistem transportasi terintegrasi
- Mempercepat implementasi sistem jaringan busway di Jakarta yang sesuai dengan aspek kepraktisan, kemampuan masyarakat untuk menerima sistem tersebut dan kemudahan pelaksanaan
- Mengembangkan struktur institusi yang berkesinambungan
- Mengembangkan lembaga pelayanan masyarakat dengan pengelolaan keuangan yang berlandaskan *good corporate governance*, akuntabilitas, dan transparansi

4.1.4 Struktur organisasi BLU Transjakarta Busway

Struktur organisasi Transjakarta Busway berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2011 tentang Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja UP Transjakarta Busway, yaitu :

Gambar 4.1

Struktur organisasi BLU Transjakarta Busway





Sumber : BLU Transjakarta Busway

4.2 Uji kualitas data

4.2.1 Uji validitas

Validitas diuji untuk melihat derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang suatu tujuan pengukuran. Suatu variabel dikatakan valid apabila setelah diuji angka *KMO and Bartlett's Test*-nya adalah $> 0,50$ dengan nilai *anti-image* yang diharapkan adalah minimal 0,5 dan nilai *factor loading* yang diharapkan untuk *component matrix* adalah minimum 0,6. Hasil uji validitas ada dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Dimensi	Nilai <i>KMO and Bartlett's Test</i>	Indikator	Anti Image Correlation	Component Matrix	Ket.
<i>Quantity of Work</i> (Kuantitas Kerja)	0,633	Saya setiap harinya mengemudi sesuai dengan jumlah tugas rute yang saya miliki	0,650 ^a	0,670	Valid
		Saya jarang	0,609 ^a	0,880	Valid

		mendapat surat teguran karena melanggar aturan perusahaan			
		Saya memiliki jumlah jam kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik saya	0,596 ^a	0,836	Valid
		Saya memiliki waktu libur kerja yang memadai	0,712 ^a	0,799	Valid
<i>Quality of Work</i> (Kualitas Kerja)	0,763	Saya mengemudikan bus dengan batas kecepatan tercepat 50Km per jam	0,846 ^a	0,611	Valid
		Saya mematuhi marka jalan / rambu lalu lintas yang ada di jalan raya	0,716 ^a	0,880	Valid
		Saya berhenti di setiap halte yang dilewati suatu rute perjalanan	0,748 ^a	0,837	Valid
		Saya menaikkan dan menurunkan penumpang di bagian halte yang tepat	0,807 ^a	0,812	Valid
		Saya datang tepat waktu saat memulai bekerja	0,778 ^a	0,842	Valid
<i>Attendance</i> (Kehadiran)	0,674	Saya mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan	0,673 ^a	0,894	Valid
		Saya dapat menjalankan sistem shift kerja perusahaan	0,616 ^a	0,940	Valid
<i>Safety</i> (Keamanan)	0,649	Saya memiliki SIM yang sesuai untuk mengemudikan	0,597 ^a	0,290	Tidak Valid

		bus			(Dibuang)
		Saya selalu menghindari mengerem kendaraan secara tiba-tiba dalam mengemudikan bus	0,654 ^a	0,909	Valid
		Saya membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30 cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte	0,738 ^a	0,877	Valid
		Saya tidak menggunakan HP saat mengemudikan bus	0,425 ^a	0,391	Tidak Valid (Dibuang)
		Saya berjalan di lajur bus Transjakarta dalam mengemudikan bus	0,656 ^a	0,765	Valid
<i>Competency</i> (Kompetensi)	0,635	Saya mampu mengemudikan bus	0,542 ^a	0,675	Valid
		Saya memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu-rambu lalu lintas dan marka jalan	0,681 ^a	0,879	Valid
		Saya bisa menggunakan teknologi di dalam bus yang saya kemudikan	0,715 ^a	0,707	Valid
		Saya mengerti mekanisme mengisi bahan bakar yang benar	0,758 ^a	0,665	Valid

		Saya memiliki wawasan rute jalan bus Transjakarta Busway walaupun bukan merupakan kawasan koridor pekerjaan saya	0,552 ^a	0,414	Tidak Valid (Dibuang)
		Sebagai seorang pengemudi, saya juga memiliki kemampuan dalam berbicara di depan umum (<i>public speaking skills</i>)	0,481 ^a	0,356	Tidak Valid (Dibuang)
		Jika bus dalam keadaan darurat, saya cekatan untuk melakukan proses penyelamatan penumpang	0,679 ^a	0,644	Valid
		Saya selalu memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja	0,706 ^a	0,877	Valid
<i>Task Focus</i> (Fokus pada tugas)	0,700	Saya berpakaian dinas seragam lengkap dengan rapih dan memakai tanda pengenal saat bertugas	0,646 ^a	0,919	Valid
		Dalam mengemudi, saya fokus untuk tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi saya	0,774 ^a	0,845	Valid
<i>Goal Focus</i> (Fokus pada tujuan)	0,731	Saya mengemudikan bus sesuai dengan	0,848 ^a	0,728	Valid

		standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway			
		Saya mengemudikan bus dengan waspada agar sampai di tujuan dengan selamat	0,709 ^a	0,794	Valid
		Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan	0,755 ^a	0,755	Valid
		Saya selalu menomorsatukan keselamatan penumpang dalam bekerja	0,676 ^a	0,874	Valid
<i>Trait Focus</i> (Sikap kerja)	0,728	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat	0,761 ^a	0,645	Valid
		Saya bersikap profesional dalam bekerja	0,817 ^a	0,885	Valid
		Dalam bekerja, saya selalu jujur menuliskan kilometer yang telah saya tempuh	0,695 ^a	0,847	Valid
		Saya membina hubungan baik dengan rekan kerja	0,679 ^a	0,932	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 34 indikator yang tersedia terdapat 3 (tiga) indikator tidak valid, yaitu : 2 (dua) indikator pada dimensi *safety*

(keamanan) dan 2 (dua) indikator dimensi *competency* (Kompetensi) sehingga tidak dapat dipergunakan dan harus dibuang. Indikator dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi syarat angka *anti image* sebesar $>0,50$ sekaligus tidak memenuhi syarat nilai *factor loading* $<0,60$ (untuk ke-empat indikator tidak valid). Dengan demikian, jumlah indikator yang dapat digunakan pada penelitian yaitu sebanyak 30 indikator.

4.2.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur sudah konsisten dan handal. Untuk melihatnya, digunakan teknik *Alpha Cronbach* yang mengukur konsistensi dan homogenitas item pertanyaan. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator dinyatakan reliabel. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Dimensi	<i>Alpha Cronbach</i>	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1	<i>Quantity of Work</i> (Kuantitas Kerja)	0,811	4	Sangat Reliabel
2	<i>Quality of Work</i> (Kualitas Kerja)	0,789	4	Reliabel
3	<i>Attendance</i> (Kehadiran)	0,872	3	Sangat Reliabel
4	<i>Safety</i> (Keamanan)	0,836	3	Sangat Reliabel
5	<i>Competency</i> (Kompetensi)	0,781	5	Reliabel
6	<i>Task Focus</i> (Fokus pada tugas)	0,855	3	Sangat Reliabel
7	<i>Goal Focus</i> (Fokus pada tujuan)	0,797	4	Reliabel
8	<i>Trait Focus</i> (Sikap kerja)	0,847	4	Sangat Reliabel

				Reliabel
--	--	--	--	----------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Nilai *Alfa Cronbach* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator digunakan dalam penelitian dalam variabel kinerja dikatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Dalam pembahasan analisis statistik deskriptif akan digambarkan dan dijelaskan mengenai berbagai karakteristik responden secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, lama waktu bekerja, pengalaman kerja yang dimiliki, waktu kerja yang dimiliki, dan jumlah pencapaian kilometer harian.

4.3.1 Analisis karakteristik responden

4.3.1.1 Analisis usia responden

Berdasarkan karakteristik umur, akan dilihat umur responden. Dalam melakukan identifikasi umur, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Umur (Tahun)	Jumlah Pria	%	Jumlah Wanita	%
1	24-33	14	16,47%	19	22,4%
2	34-43	41	48,24%	61	71,76%
3	44-53	25	29,41%	5	5,84%
4	54-63	4	4,71%	0	0%
5	64-94	1	1,17%	0	0%
Jumlah Total		85	100	85	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Berdasarkan tabel 4.3 di atas terlihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden yang berusia antara umur 34 sampai 43 tahun

yaitu sebanyak 41 responden pria (48,24%) dan sebanyak 46 orang responden wanita (54,12%). Jumlah responden terkecil adalah responden dengan rentang usia 64-94 tahun, yaitu terdapat 1 responden pria (1,17%) dan tidak terdapat responden wanita.

Dilihat dari segi usia, responden terbanyak masih berada dalam umur produktif, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja dengan optimal, namun Transjakarta Busway juga masih memperkerjakan karyawan sampai usia 94 tahun, yaitu dengan terlihatnya responden pria dalam usia tersebut, sehingga diartikan selama responden masih memiliki kemampuan untuk mengemudikan bus secara fisik dan memiliki SIM yang aktif, diperbolehkan untuk mengemudikan bus. Hasil ini diperkuat oleh wawancara oleh Kepala Bagian Operasional BLU Transjakarta Busway yaitu BLU Transjakarta belum bisa memberi batasan akhir usia karena memperhatikan syarat kepemilikan SIM untuk mengemudikan bus, baik bus *single deck* maupun bus gandeng. (April 2012)

4.3.1.2 Analisis status pernikahan responden

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka didapat karakteristik data berdasarkan status pernikahan yaitu:

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

No.	Status	Jumlah	%	Jumlah	%
	Pernikahan	Pria		Wanita	
1	Menikah	75	88,2%	79	92,9%
2	Belum Menikah	10	11,8%	6	7,1%
Jumlah Total		85	100%	85	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas terlihat mayoritas responden pria dan wanita sudah menikah, yaitu 75 orang responden pria sudah menikah (88,2%) sisanya 10 responden belum menikah (11,8%). Sebanyak 79 orang responden wanita yang sudah menikah (92,9%) dan sisanya 6 orang responden (7,1%) belum menikah.

Selama penelitian, diperoleh informasi bahwa responden wanita, baik yang menikah maupun yang belum menikah, akan ditempatkan pada *shift* pagi. Akan sangat jarang sekali mereka memiliki *shift* siang, jikalau tidak ada kepentingan tertentu dari perusahaan operator yang mengharuskan mereka bekerja, misalnya *stand by driver*, yaitu pengemudi yang bertugas berjaga-jaga selama 1 (satu) hari penuh. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu kepala operasional operator yang bekerjasama dengan BLU Transjakarta, yaitu PT. Trans Batavia, pengemudi wanita akan diberikan *shift* pagi saja, kecuali terdapat keadaan tertentu yang mengharuskan mereka untuk bekerja di *shift* siang atau bertugas sebagai *stand by driver*. (Mei 2012)

4.3.1.3 Analisis lama bekerja responden

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka didapat karakteristik data berdasarkan lama waktu bekerja responden pada pekerjaannya sekarang:

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Pria	%	Jumlah Wanita	%
1	0-3 bulan	0	0%	0	0%
2	>3 bulan - 5 tahun	73	85,9%	72	84,7%
3	> 5 tahun	12	14,1%	13	15,3%
Jumlah Total		85	100%	85	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas terlihat bahwa sebanyak 73 responden pria telah bekerja sebagai pengemudi bus Transjakarta Busway selama rentang waktu lebih dari 3 bulan sampai dengan 5 tahun (85,9%). Jumlah tersebut merupakan jumlah terbesar pada data yang diperoleh dari responden pria.

Sedangkan jumlah terbanyak responden wanita dalam tabel di atas adalah sebanyak 72 orang responden wanita (84,7%) yang telah bekerja dalam rentang waktu lebih dari 3 bulan sampai dengan 5 tahun.

Dari hasil wawancara dengan beberapa responden, baik pria maupun wanita yang sudah bekerja dalam rentang kerja > 3 bulan sampai 5 tahun, mereka merasa sudah dapat beradaptasi dengan jadwal kerja yang ditetapkan BLU Transjakarta Busway. Bahkan, beberapa responden mengaku sudah merasa betah dan cocok bekerja sebagai pengemudi bus Transjakarta sehingga dapat menjalani masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun. (Mei 2012)

4.3.1.4 Analisis pengalaman kerja responden

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka didapat karakteristik data berdasarkan pengalaman kerja responden sebelum bekerja sebagai pengemudi bus Transjakarta Busway:

Tabel 4.6
Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja

No.	Pengalaman Kerja	Jumlah Pria	%	Jumlah Wanita	%
1	Pengemudi	69	81,2%	47	55,3%
2	Non Pengemudi	16	18,8%	38	44,7%
Total		85	100%	85	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Berdasarkan pada tabel 4.6 Di atas terlihat pengalaman kerja yang dimiliki responden sebelum menjalani pekerjaannya sekarang adalah pengemudi (baik pria dan wanita) yaitu sebanyak 81,2% untuk responden pria dan sebanyak 55,3% untuk responden wanita.

Responden yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya sebagai pengemudi berasal dari banyak latar belakang mengemudi, seperti mengemudi

bus kota, bus antar-provinsi, pengemudi truk, sampai pengemudi treller. Sedangkan pengalaman non pengemudi yang dimiliki responden sebelum menjadi pengemudi bus Transjakarta berasal dari banyak latar pula, seperti wiraswasta, ibu rumah tangga, guru, dan karyawan. (didukung oleh hasil wawancara dengan beberapa responden, Mei 2012)

4.3.1.5 Analisis jam kerja responden

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka didapat karakteristik data berdasarkan jam kerja keseharian responden:

Tabel 4.7
Karakteristik responden berdasarkan jam kerja / hari

No.	Jam Kerja	Jumlah Pria	%	Jumlah Wanita	%
1	8 jam / hari	57	67,1%	64	75,3%
2	9 jam / hari	13	15,3%	14	16,5%
3	10 jam / hari	15	17,6%	7	8,2%
Total		85	100%	85	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas terlihat jumlah jam kerja yang dimiliki responden terbanyak adalah 8 jam per hari. Sebanyak 57 responden pria bekerja selama 8 jam setiap harinya (67,1%). Jumlah tersebut merupakan jumlah terbesar pada data yang diperoleh dari responden pria. Sedangkan jumlah terbanyak responden wanita dalam tabel waktu kerja per hari adalah sebanyak 64 orang responden wanita (75,3%).

Perbedaan jam kerja yang dimiliki tergantung dari operator pengemudi berasal. Satu hari akan dibagi menjadi 2 *shift* kerja. Responden wanita biasanya akan memiliki jumlah jam kerja lebih banyak jika dalam rute bus yang mereka

miliki sering terjadi kemacetan parah sementara mereka harus mengejar target *ritase* dari perusahaan, sementara responden pria biasanya akan memiliki jumlah jam kerja lebih banyak jika jumlah volume penumpang di jam malam masih banyak sehingga mereka harus menambah ritase yang dimiliki sekaligus harus antri untuk mengisi bahan bakar terlebih dahulu sebelum mengembalikan bus di *pool deck*. (Wawancara dengan petugas operasional salah satu operator BLU Transjakarta yaitu PT. Jakarta Mega Trans-Mei 2012).

4.3.1.6 Analisis pencapaian kilometer harian responden

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka didapat karakteristik data berdasarkan pencapaian kilometer harian responden:

Tabel 4.8

Karakteristik responden berdasarkan jumlah capaian kilometer harian

No.	Jumlah Kilometer	Jumlah Pria	%	Jumlah Wanita	%
1	76 Km - 150 Km	53	62,4%	61	71,8%
2	151 Km - 225 Km	32	37,6%	24	28,2%
Total		85	100%	85	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas terlihat jumlah pencapaian kilometer harian responden. Jumlah pencapaian kilometer terbanyak adalah pencapaian dengan jumlah 76 Km sampai dengan 150 Km per hari. Sebanyak 57 responden pria dapat menempuh pencapaian kilometer sejauh 76 Km sampai dengan 150 Km (62,4%). Jumlah tersebut merupakan jumlah terbesar pada data yang diperoleh dari responden pria sisanya sebanyak 32 orang (37,6%) responden pria mampu menempuh kilometer sebanyak 151 Km sampai dengan 225 Km perhari. Sedangkan jumlah terbanyak responden wanita pencapaian kilometer harian adalah sebanyak 61 orang (75,3%) dan sisanya sebanyak 24 orang (28,2%)

mampu menempuh kilometer harian sebanyak 151 Km sampai dengan 225 Km per hari (28,2%). Perbedaan pencapaian kilometer harian ditentukan oleh jarak rute yang dimiliki responden dan jumlah ritase yang dimiliki. Setiap operator memiliki perbedaan ritase tersendiri. Seperti PT. Trans Batavia yang menerapkan ritase Kalideres-Pulogadung Express yaitu 5 kali ritase dan Kalideres-Pulogadung Reguler yaitu 6 kali ritase. Akan berbeda dengan ritase yang diberikan oleh operator lain. (Hasil wawancara dengan petugas operasional PT. Transbatavia, Mei 2012).

4.3.2 Analisis indikator kinerja karyawan

4.3.2.1 Indikator mengemudi sesuai dengan tugas rute yang dimiliki

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya setiap harinya mengemudi sesuai dengan jumlah tugas rute yang saya miliki” terdapat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9

Mengemudi bus sesuai dengan jumlah tugas rute yang dimiliki

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	0	0%
4	Setuju	68	80%	68	80%
5	Sangat setuju	17	20%	17	20%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden

Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,20	Baik	4,20	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Baik responden pria atau wanita setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan rute tugas yang mereka miliki dan menunjukkan hasil kerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai mean responden, baik responden pria dan wanita memiliki nilai mean yang sama yaitu 4,20 dengan frekuensi sebanyak 68 responden pria dan wanita setuju (80%) dan sisanya sebanyak 17 orang (20%) responden pria dan wanita sangat setuju (80%).

Hal ini didukung oleh pernyataan oleh salah satu responden pria yang menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan rute diantara pria dan wanita, keseluruhan mendapat jatah rute yang sama. (Mei 2012).

4.3.2.2 Indikator jarang mendapat surat teguran

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya jarang mendapat surat teguran karena melanggar aturan perusahaan” terdapat pada tabel 4.10 :

Tabel 4.10

Jarang mendapat surat teguran karena melanggar aturan perusahaan

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	4	4,7%	5	5,9%
4	Setuju	66	77,6%	61	71,8%
5	Sangat setuju	15	17,6%	19	22,4%
Total		85	100.0	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,13	Baik	4,16	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Dilihat dari nilai mean, responden pria dan wanita sama-sama telah menghasilkan kinerja baik yaitu dengan nilai mean yang cenderung baik, yaitu untuk responden pria bernilai 4,13 dan untuk responden wanita 4,16. Hal itu ditunjukkan dengan sebanyak 66 responden pria setuju jarang mendapat surat teguran karena melanggar aturan perusahaan (77,6%), sebanyak 15 orang sangat setuju tidak pernah mendapat surat teguran karena melanggar aturan perusahaan (17,6%) dan sisanya 4 responden pria netral, karena pernah sekali mendapat surat teguran dari perusahaan (4,7%). Untuk responden wanita, sebanyak 61 orang setuju jarang mendapat surat teguran karena melanggar aturan perusahaan (71,8%), sebanyak 19 orang sangat setuju karena tidak pernah mendapat surat teguran dari perusahaan (22,4%), dan sisanya 5 responden wanita pernah menjawab ragu-ragu (5,9%).

Surat teguran biasa diberikan oleh BLU Transjakarta dan oleh operator tempat responden bekerja. Alasan pemberian surat teguran memiliki ketentuan berbeda di masing-masing operator, tetapi secara keseluruhan surat teguran diberikan jika responden tidak memenuhi kewajiban sebagai pengemudi Transjakarta Busway. (Wawancara oleh Kepala Bagian Operasional BLU Transjakarta Busway, April 2012)

4.3.2.3 Indikator memiliki jumlah jam kerja yang sesuai

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya memiliki jumlah jam kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik saya” terdapat pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11

Memiliki jumlah jam kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	3	3,5%	2	2,4%
4	Setuju	71	83,5%	63	74,1%
5	Sangat setuju	11	12,9%	20	23,5%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,09	Baik	4,21	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Dari nilai mean diketahui jumlah kerja responden sudah sesuai dengan kondisi fisik mereka, bahkan responden wanita memiliki nilai mean yang lebih besar dari responden pria yaitu 4,21 dari 4,09. Hal tersebut dapat terlihat dari sebanyak 71 responden pria setuju mereka memiliki jumlah jam kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik responden (83,5%), sebanyak 11 responden pria sangat setuju memiliki jumlah jam kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik mereka (12,9%), dan sisanya sebanyak 3 responden bersikap netral terhadap kesesuaian jumlah jam kerja dengan kemampuan fisik mereka (3,5%). Untuk responden wanita, sebanyak 63 orang setuju dengan pernyataan kesesuaian jumlah jam kerja dengan kemampuan fisik mereka (74,1%), sebanyak 20 responden wanita sangat setuju dengan kesesuaian jam kerja yang dimiliki (23,5%), dan sisanya 2 responden wanita (2,4%) yang bersikap netral dalam menjawab pernyataan.

Perbedaan nilai mean dikarenakan oleh lebih banyaknya responden pria yang bekerja dalam *shift* siang, sehingga kebanyakan dari mereka memiliki waktu kerja lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan. (hasil wawancara penulis dengan beberapa responden, Mei 2012).

4.3.2.4 Indikator memiliki waktu libur yang memadai

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya memiliki waktu libur kerja yang memadai” terdapat pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Memiliki waktu libur kerja yang memadai

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	14	16,5%	20	23,5%
4	Setuju	62	72,9%	58	68,2%
5	Sangat setuju	9	10,6%	7	8,2%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
3,94	Baik	3,85	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Sebanyak 62 responden pria setuju mereka memiliki waktu libur kerja yang memadai (72,9%), sebanyak 9 responden pria sangat setuju memiliki waktu libur kerja yang memadai (10,6%), dan sisanya sebanyak 14 responden bersikap netral memiliki waktu libur kerja yang memadai (16,5%). Untuk responden wanita, sebanyak 58 orang setuju dengan pernyataan memiliki waktu libur kerja yang memadai (68,2%), sebanyak 7 responden wanita memiliki waktu libur kerja yang memadai (8,2%), dan sisanya 20 responden wanita (23,5%) yang menjawab netral memiliki waktu libur kerja yang memadai.

Dari nilai mean, diketahui responden terbanyak pria dan wanita menjawab setuju. Namun ada juga yang menjawab ragu-ragu. Setiap operator memiliki kebijakan libur masing-masing. Ada yang menerapkan sistem 41 (empat-satu), yaitu 4 (empat) hari bekerja dan 1 (satu) hari libur, ada yang menerapkan sistem 51 (lima-satu) yaitu 5 (lima) hari kerja dan 1 (satu) hari libur, sampai 61 (enam-satu) yaitu 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari libur. (Hasil wawancara dengan beberapa karyawan bidang operasional di beberapa operator, Mei 2012).

4.3.2.5 Indikator mengemudikan bus dengan batas kecepatan tertentu

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya mengemudikan bus dengan batas kecepatan tercepat 50Km per jam” terdapat pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13

Mengemudikan bus dengan batas kecepatan maksimum 50 Km per jam

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	3	3,5%	0	0%
4	Setuju	62	72,9%	57	67,1%
5	Sangat setuju	20	23,5%	28	32,9%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,20	Baik	4,33	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Sebanyak 62 responden pria setuju mengemudikan bus dengan batas kecepatan maksimum 50 Km/Jam (72,9%), sebanyak 20 responden pria sangat setuju mengemudikan bus dengan batas kecepatan maksimum 50 Km/Jam (23,5%), dan sisanya sebanyak 3 responden bersikap netral mengemudikan bus dengan batas kecepatan maksimum 50 Km/Jam (3,5%). Untuk responden wanita, sebanyak 57 orang setuju mengemudikan bus dengan batas kecepatan maksimum 50 Km/Jam (67,1%), sebanyak 28 responden wanita mengemudikan bus dengan batas kecepatan maksimum 50 Km/Jam (32,9%). Berdasarkan nilai mean responden, responden wanita memiliki nilai yang jauh lebih besar yaitu 4,33 dibanding responden pria. Namun perbedaan tidak signifikan. Mengemudikan bus dengan tetap dalam kecepatan maksimum 50 Km/Jam adalah salah satu kewajiban yang ditetapkan BLU Transjakarta Busway kepada setiap pengemudi di semua operator. (Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Operasional BLU Transjakarta, April 2012).

4.3.2.6 Indikator mematuhi marka lalu lintas di jalan raya

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya mematuhi marka jalan / rambu lalu lintas yang ada di jalan raya” terdapat pada tabel 4.14 :

Tabel 4.14

Mematuhi marka lalu lintas di jalan raya saat mengemudikan bus

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden	%	Frekuensi Responden	%
		Pria		Wanita	
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%

2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	2	2,4%
4	Setuju	61	71,8%	51	60%
5	Sangat setuju	24	28,2%	32	37,6%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,28	Sangat Baik	4,35	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Berdasarkan nilai mean responden, baik responden pria maupun wanita sudah sangat baik dalam mematuhi rambu lalu lintas, hal itu terlihat dari nilai mean keduanya yang tidak berbeda jauh secara signifikan yaitu 4,28 untuk responden pria, dan nilai 4,35 untuk responden wanita yang berada dalam kelas sangat baik. Nilai mean tersebut cenderung kebanyakan responden memilih setuju yaitu sebanyak 61 responden pria setuju mematuhi marka lalu lintas di jalan raya saat mengemudikan bus (71,8%), sebanyak 24 responden pria sangat setuju mematuhi marka lalu lintas di jalan raya saat mengemudikan bus (28,2%). Untuk responden wanita, sebanyak 51 orang setuju mematuhi marka lalu lintas di jalan raya saat mengemudikan bus (60%), sebanyak 32 responden wanita mematuhi marka lalu lintas di jalan raya saat mengemudikan bus (37,6%).

Mematuhi marka lalu lintas di jalan raya juga merupakan salah satu kewajiban yang ditetapkan BLU Transjakarta Busway kepada setiap pengemudi di semua operator. (Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Operasional BLU Transjakarta, April 2012).

4.3.2.7 Indikator berhenti di setiap halte rute perjalanan

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya berhenti di setiap halte yang dilewati suatu rute perjalanan” terdapat pada tabel 4.15 :

Tabel 4.15

Berhenti di setiap halte yang dilewati dalam suatu rute perjalanan

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		%	
		Pria	Wanita		
1	Sangat tidak setuju	0	0	0%	0%
2	Tidak setuju	0	0	0%	0%
3	Netral	1	0	1,2%	0%
4	Setuju	60	56	70,6%	65,9%
5	Sangat setuju	24	29	28,2%	34,1%
Total		85	85	100%	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,27	Sangat Baik	4,36	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Sebanyak 60 responden pria setuju untuk berhenti di setiap halte yang dilewati dalam suatu rute perjalanan (70,6%), sebanyak 24 responden pria sangat setuju untuk berhenti di setiap halte dalam suatu rute perjalanan (28,2%), dan terdapat 1 responden pria yang menjawab netral (1,2%). Untuk responden wanita, sebanyak 56 orang setuju untuk berhenti di setiap halte yang dilewati dalam suatu rute perjalanan (65,9%), dan 29 responden sangat setuju untuk memberhentikan di setiap halte dalam suatu rute perjalanan (34,1%).

Berdasarkan nilai mean, kedua responden masuk dalam kategori sangat baik dalam memberhentikan bus di setiap rute dalam perjalanan. Pengemudi hanya boleh untuk tidak berhenti di halte-halte tertentu jika mendapat perintah dari pemantau jalan atau petugas BLU Transjakarta yang ada dalam bus. (Wawancara dengan salah satu responden, Mei 2012).

4.3.2.8 Indikator mobilisasi penumpang di halte yang tepat

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya menaikkan dan menurunkan penumpang di bagian halte yang tepat” terdapat pada tabel 4.16 :

Tabel 4.16
Menaikkan dan menurunkan penumpang di halte yang tepat

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	0	0%
4	Setuju	59	69,4%	56	65,9%
5	Sangat setuju	26	30,6%	29	34,1%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,31	Sangat Baik	4,34	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Baik responden pria dan wanita setuju bahwa mereka harus menaikkan dan menurunkan penumpang di halte yang tepat, yaitu sebanyak 59 responden pria (69,4%) dan sebanyak 56 responden wanita (65,9%). Sisanya menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 26 responden pria (30,6%) dan 29 responden wanita (34,1%). Berdasarkan nilai mean responden, jawaban responden sudah menunjukkan kecenderungan keseluruhan dari responden telah menaikkan dan menurunkan penumpang di halte yang tepat, karena indikator ini juga merupakan salah satu peraturan dari BLU Transjakarta Busway yang harus ditaati oleh semua pengemudi di semua operator. (Wawancara dengan karyawan bagian operasional BLU Transjakarta Busway, April 2012).

4.3.2.9 Indikator datang tepat waktu saat bekerja

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya datang tepat waktu saat memulai bekerja” terdapat pada tabel 4.17 :

Tabel 4.17

Datang tepat waktu saat memulai bekerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	0	0%
4	Setuju	68	80%	62	72,9%
5	Sangat setuju	17	20%	23	27,1%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja

4,20	Baik	4,27	Sangat Baik
------	------	------	-------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Keseluruhan responden sudah setuju datang tepat waktu saat memulai bekerja. Untuk responden pria, sebanyak 68 responden menjawab setuju (80%) dan sisanya menjawab sangat setuju yaitu 17 responden (20%). Sedangkan responden wanita, sebanyak 62 responden menjawab setuju (72,9%) dan sisanya sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju (27,1%). Jika dilihat dari nilai mean yang muncul dalam indikator ini, kecenderungan responden menjawab setuju sampai sangat setuju. Artinya adalah bahwa keseluruhan responden telah hadir tepat waktu pada saat datang kerja. Untuk membantu pengemudi agar tepat waktu, disediakan *mess* / tempat menginap di *pool deck* bagi pengemudi yang memiliki *shift* kerja siang dan *shift* pagi pada hari berikutnya. (Wawancara dengan beberapa karyawan operasional di beberapa operator, Mei 2012).

4.3.2.10 Indikator mentaati jam kerja perusahaan

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan” terdapat pada tabel 4.18 :

Tabel 4.18

Mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	1	1,2%	0	0%
4	Setuju	68	80%	63	74,1%
5	Sangat setuju	16	18,8%	22	25,9%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,18	Baik	4,26	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Sebanyak 68 responden pria setuju mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan (80%), 16 responden sangat setuju mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan (18,8%), dan sisanya 1 orang netral (2,3%). Artinya kebanyakan dari responden pria telah mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan untuk responden wanita, sebanyak 63 responden setuju mereka telah mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan (74,1%), dan sisanya 22 responden setuju mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan (25,9%). Artinya responden wanita secara keseluruhan setuju telah mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Dilihat dari nilai mean responden, responden wanita dan pria telah menunjukkan kinerja baik dalam mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Hal itu diperkuat oleh wawancara oleh beberapa karyawan operasional di beberapa operator yang mengatakan, akan terdapat sangsi bagi pengemudi jika mereka tidak mematuhi peraturan dari operator dan BLU Transjakarta. Sangsi bisa berupa denda uang dan surat teguran. (Mei 2012).

4.3.2.11 Indikator dapat menjalankan shift kerja

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya dapat menjalankan sistem shift kerja perusahaan” terdapat pada tabel 4.19 :

Tabel 4.19

Dapat menjalankan shift kerja perusahaan

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden	%	Frekuensi Responden	%
		Pria		Wanita	
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%

2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	2	2,4%	3	3,5%
4	Setuju	64	75,3%	60	70,6%
5	Sangat setuju	19	22,4%	22	25,9%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,20	Baik	4,22	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Berdasarkan nilai mean yang dimiliki responden pria dan wanita, keduanya memiliki perbedaan nilai, yaitu responden pria sebesar 4,20 (kelas baik) dan responden wanita sebesar 4,22 (kelas sangat baik). Hal itu berarti sebagian besar responden baik pria dan wanita menjawab setuju dan sangat setuju mampu menjalankan *shift* kerja perusahaan. Terlihat dari sebanyak 64 responden pria setuju dapat menjalankan sistem *shift* kerja perusahaan (75,53%), dan 19 responden sangat setuju mereka dapat menjalankan *shift* kerja perusahaan (22,4%), dan sisanya 2 orang menjawab netral (2,4%). Untuk responden wanita, sebanyak 60 orang menjawab setuju mereka dapat menjalankan *shift* kerja perusahaan (70,6%), 22 responden menjawab sangat setuju mereka dapat menjalankan *shift* kerja perusahaan (25,9%), dan sisanya sebanyak 3 orang menjawab netral (3,5%). Kebijakan di semua operator, karyawan wanita akan ditempatkan pada *shift* pagi, walaupun tidak menutup kemungkinan jika berganti *shift* dan pengemudi pria mayoritas bekerja di *shift* siang. (Wawancara oleh karyawan bidang operasional BLU Transjakarta Busway, April 2012).

4.3.2.12 Indikator menghindari melakukan rem kendaraan secara tiba-tiba

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya selalu menghindari mengerem kendaraan secara tiba-tiba dalam mengemudikan bus” terdapat pada tabel 4.20 :

Tabel 4.20

Menghindari melakukan rem kendaraan secara tiba-tiba saat mengemudikan bus

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	7	8,2%	1	1,2%
4	Setuju	52	61,2%	61	71,8%
5	Sangat setuju	26	30,6%	23	27,1%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,22	Sangat Baik	4,26	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Dari hasil mean responden, baik responden pria dan wanita masing-masing telah berada dalam kelas sangat baik. Yaitu sebesar 4,22 untuk nilai mean responden pria dan 4,26 untuk responden wanita. Hal itu menunjukkan, mayoritas responden menjawab setuju dalam indikator menghindari rem kendaraan secara mendadak, yaitu sebanyak 52 responden pria setuju menghindari rem mendadak saat mengemudikan bus (61,2%), sebanyak 26 responden menjawab sangat setuju menghindari mengerem kendaraan mendadak saat mengemudikan bus(30,6%), sisanya sebanyak 7 responden netral (8,2%). Sedangkan responden wanita sebanyak 61 responden menjawab setuju menghindari rem mendadak saat mengemudikan bus (71,8%), sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju (32,9%) menghindari rem mendadak saat mengemudikan bus, dan sisanya sebanyak 1 orang menjawab netral (1,2%).

Indikator menghindari rem secara mendadak merupakan salah satu indikator dalam dimensi *safety* (keamanan), karena pengemudi yang membawa penumpang wajib menjaga keamanan dan kenyamanan penumpang, sehingga indikator ini menjadi salah satu peraturan yang wajib dipatuhi pengemudi dari BLU Transjakarta Busway. (Hasil wawancara dengan karyawan operasional BLU Transjakarta Busway, April 2012).

4.3.2.13 Indikator membuat jarak rapat bus ke platform halte saat berhenti

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30 cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte” terdapat pada tabel 4.21 :

Tabel 4.21

Membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30 cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	3	3,5%	3	3,5%
4	Setuju	63	74,1%	68	80%
5	Sangat setuju	19	22,4%	14	16,5%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,19	Baik	4,13	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Dari nilai mean responden, baik responden pria dan wanita tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Keduanya berada dalam kelas kinerja yang baik dalam membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30 Cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte. Hal itu berarti, kecenderungan responden untuk menjawab setuju, terlihat dari sebanyak 63 responden pria setuju untuk membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte (74,1%), sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte (22,4%), sisanya sebanyak 3 responden menjawab netral (3,5%). Sedangkan responden wanita sebanyak 68 responden menjawab setuju membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte (80%), sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju (16,5%) membuat jarak rapat ke platform halte kurang dari 30cm saat menaikkan dan menurunkan penumpang di halte, dan sisanya sebanyak 3 orang menjawab netral (3,5%).

Indikator ini penting untuk diperhatikan pengemudi, karena berbedanya sistem angkut penumpang dengan bus lain, yaitu ketinggian halte adalah sama dengan ketinggian bus sehingga jarak rapat perlu diperhatikan. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan Kepala Bagian Operasional BLU Transjakarta, yaitu dengan menjadikan indikator ini menjadi peraturan yang wajib ditaati oleh pengemudi di semua operator. (Wawancara di kantor BLU Transjakarta Busway, April, 2012).

4.3.2.14 Indikator mengemudikan bus di lajur bus Transjakarta

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya berjalan di lajur bus Transjakarta dalam mengemudikan bus” terdapat pada tabel 4.22 :

Tabel 4.22

Berjalan di lajur bus Transjakarta dalam mengemudikan bus

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden	%	Frekuensi Responden	%

		Pria		Wanita	
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	1	1,2%
4	Setuju	60	70,6%	63	74,1%
5	Sangat setuju	25	29,4%	21	24,7%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,29	Sangat Baik	4,24	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Berdasarkan nilai mean responden, baik responden pria dan wanita diperoleh nilai mean dalam kelas kinerja sangat baik. Hal itu berarti mayoritas responden menjawab setuju sampai sangat setuju telah berjalan di lajur bus yang tepat saat mengemudikan bus. Yaitu sebanyak 60 responden pria setuju berjalan di lajur bus yang tepat saat mengemudikan bus (70,6%), dan sisanya sebanyak 25 responden sangat setuju sudah berjalan di lajur bus yang tepat saat mengemudikan bus (29,4%). Untuk responden wanita sebanyak 63 responden menjawab setuju berjalan di lajur bus yang tepat saat mengemudikan bus (74,1%), dan sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju (24,7%) berjalan di lajur bus yang tepat saat mengemudikan bus, dan sisanya sebanyak 1 orang menjawab netral (1,2%). Indikator ini menjadi indikator wajib yang harus dipenuhi pengemudi bus Transjakarta, hal itu didukung oleh hasil wawancara oleh karyawan bidang operasional BLU Transjakarta Busway yang mengatakan: “belum semua lajur busway memiliki lajur khusus, peraturan ini

diterapkan untuk pengemudi yang bertugas di lajur yang belum memiliki separator busway, misalnya di Jatinegara, sehingga kewajiban untuk berjalan di karpet merah jalan wajib dilakukan”. (Wawancara di kantor BLU Transjakarta Busway, April, 2012)

4.3.2.15 Indikator mampu mengemudikan bus

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya mampu mengemudikan bus” terdapat pada tabel 4.23 :

Tabel 4.23
Mampu mengemudikan bus

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	1	1,2%	2	2,4%
4	Setuju	58	68,2%	60	70,6%
5	Sangat setuju	26	30,6%	23	27,1%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,29	Sangat Baik	4,25	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Dari nilai mean responden, baik responden pria dan wanita, keduanya memiliki nilai mean yang berada dalam kelas kinerja sangat baik. (sebesar 4,29 untuk responden pria dan 4,25 untuk responden wanita). Hal itu menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju mampu mengemudikan bus dengan baik. Hal itu ditunjukkan dengan sebanyak 58 responden pria setuju mampu mengemudikan bus (68,2%), dan sisanya sebanyak 26 responden sangat setuju mampu mengemudikan bus (30,6%), dan sisanya terdapat 1 responden yang menjawab netral (1,2%). Untuk responden wanita sebanyak 60 responden menjawab setuju mampu mengemudikan bus (70,6%), sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju mampu mengemudikan bus (27,1%), dan sisanya sebanyak 2 orang menjawab netral (2,4%). Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu kepala bagian operator BLU Transjakarta Busway yaitu PT. Bianglala Metropolitan yang mengatakan, setiap pengemudi bus Transjakarta disyaratkan oleh BLU Transjakarta Busway untuk ditest terlebih dahulu kemampuan mengemudinya, apakah mampu mengemudikan bus dengan baik dan benar. (Wawancara di kantor operator PT. Bianglala Metropolitan, April, 2012).

4.3.2.16 Indikator memiliki pengetahuan marka jalan

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu-rambu lalu lintas dan marka jalan” terdapat pada tabel 4.24 :

Tabel 4.24

Memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu lalu lintas dan marka jalan

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	2	2,4%	3	3,5%
4	Setuju	63	74,1%	58	68,2%

5	Sangat setuju	20	23,5%	24	28,2%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,21	Sangat Baik	4,25	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Dari hasil nilai mean responden, baik pria dan wanita keduanya memiliki nilai sangat baik dalam kelas kinerja, hal itu berarti mayoritas karyawan menjawab setuju dan sangat setuju telah memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu lalu lintas dan marka jalan. Terlihat sebanyak 63 responden pria setuju memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu lalu lintas dan marka jalan (74,1%), sebanyak 20 responden sangat setuju memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu lalu lintas dan marka jalan (23,5%), dan sisanya 2 responden menjawab netral (2,4%). Untuk responden wanita sebanyak 58 responden menjawab setuju memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu lalu lintas dan marka jalan (68,2%), sebanyak 24 responden menjawab sangat setuju memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai rambu lalu lintas dan marka jalan (28,2%), dan sisanya 3 responden menjawab netral (3,5%). BLU Transjakarta Busway mengharuskan setiap pengemudi busnya untuk memahami aturan ini. Hal itu didukung oleh wawancara dengan karyawan operasional BLU Transjakarta Busway yang menyebutkan “kriteria pengemudi bus Transjakarta Busway haruslah sudah paham terhadap marka dan rambu lalu lintas, karena itu menjadi salah satu bahan dalam test mengemudi yang dilakukan di operator”. (Wawancara di kantor BLU Transjakarta Busway, April 2012).

4.3.2.17 Indikator menggunakan teknologi di dalam bus

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya bisa menggunakan teknologi di dalam bus yang saya kemudikan” terdapat pada tabel 4.25:

Tabel 4.25

Bisa menggunakan teknologi di dalam bus

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	7	8,2%	3	3,5%
4	Setuju	60	70,6%	61	71,8%
5	Sangat setuju	18	21,2%	21	24,7%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,13	Baik	4,21	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Berdasarkan nilai mean dari responden, responden pria berada dalam kelas baik (nilai mean 4,13), dan responden wanita berada dalam kelas sangat baik (nilai mean 4,21). Perbedaan tersebut tidak terlalu signifikan tetapi secara mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dapat menggunakan teknologi dalam bus. Hal itu terlihat sebanyak 60 responden pria setuju dapat menggunakan teknologi dalam bus (70,6%), sebanyak 18 responden sangat setuju dapat menggunakan teknologi dalam bus (21,2%), dan sisanya 7 responden menjawab netral (8,2%). Untuk responden wanita sebanyak 61 responden setuju dapat menggunakan teknologi dalam bus (71,8%), sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju dapat menggunakan teknologi dalam bus (24,7%), dan sisanya 3 responden menjawab netral (3,5%). Teknologi dalam bus bentuknya beragam, mulai dari alat GPS, AC bus, tombol yang ada pada *dashboard* bus, dan lain sebagainya.

4.3.2.18 Indikator mengerti mekanisme mengisi bahan bakar yang benar

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya mengerti mekanisme mengisi bahan bakar yang benar” terdapat pada tabel 4.26 :

Tabel 4.26

Mengerti mekanisme mengisi bahan bakar yang benar

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	4	4,7%	1	1,2%
4	Setuju	66	77,6%	63	74,1%
5	Sangat setuju	15	17,6%	21	24,7%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,13	Baik	4,24	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Hasil mean responden pria dan wanita ada perubahan, walaupun tidak signifikan. Yaitu nilai mean responden pria sebesar 4,13 (kelas baik) dan nilai mean responden wanita sebesar 4,24 (kelas sangat baik). Artinya mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju, hal itu terlihat dari sebanyak 66 responden pria setuju mengerti mekanisme mengisi bahan bakar yang benar (77,6%), Sebanyak 15 responden sangat setuju mengerti mekanisme mengisi bahan bakar yang benar (17,6%), dan sisanya 4 responden menjawab netral (4,7%%). Untuk responden wanita sebanyak 63 responden setuju mengerti mekanisme mengisi bahan bakar yang benar (74,1%), sebanyak 21 responden sangat setuju dapat mengisi bahan bakar yang benar (24,7%), sisanya sebanyak 1 orang menjawab netral (1,2%). Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan beberapa responden, pengemudi bus wajib tau bagaimana mekanisme mengisi BBG yang benar. (Wawancara dengan responden di tempat pengisian BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4.3.2.19 Indikator cekatan dalam evakuasi penumpang jika keadaan darurat

Tanggapan responden atas pernyataan “Jika bus dalam keadaan darurat, saya cekatan untuk melakukan proses penyelamatan penumpang” terdapat pada tabel 4.27 :

Tabel 4.27

Cekatan dalam proses penyelamatan penumpang saat bus dalam keadaan darurat

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	1	1,2%	2	2,4%
4	Setuju	51	60%	50	58,8%
5	Sangat setuju	33	38,8%	33	38,8%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,38	Sangat Baik	4,36	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean dari tiap responden baik pria dan wanita berada dalam kelas sangat baik (nilai mean responden pria 4,38 dan nilai mean untuk responden wanita 4,36). Hal itu menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 51 responden pria menjawab setuju sudah cekatan dalam proses penyelamatan penumpang saat bus dalam keadaan darurat (60,6%), sebanyak 33 responden sangat setuju sudah cekatan dalam proses penyelamatan penumpang saat bus dalam keadaan darurat (38,8%), dan sisanya 1 responden menjawab netral (1,2%). Untuk responden wanita sebanyak 50 responden menjawab setuju (58,8%) sudah cekatan dalam proses penyelamatan penumpang saat bus dalam keadaan darurat, sebanyak 33 responden menjawab sangat setuju sudah cekatan dalam proses penyelamatan penumpang saat bus dalam keadaan darurat (38,8%), dan sisanya sebanyak 2 responden menjawab netral (2,4%). Indikator ini menjadi salah satu pengetahuan yang wajib diketahui pengemudi, agar dapat dilakukan segera evakuasi penumpang apabila bus berada dalam keadaan darurat. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Kabag Operasional BLU Transjakarta Busway yang menyebutkan : “perlunya pemahaman BKO (Bantuan Kendaraan Operasional) oleh pengemudi sehingga apabila terjadi keadaan darurat, dapat segera melakukan proses penyelamatan penumpang saat bus dalam keadaan darurat”. (Wawancara dengan Kepala Bidang Operasional BLU Transjakarta di kantor BLU Transjakarta Busway, April 2012).

4.3.2.20 Indikator memeriksa kelengkapan sebelum bekerja

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya selalu memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja” terdapat pada tabel 4.28 :

Tabel 4.28

Memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	3	3,5%	0	0%
4	Setuju	61	71,8%	61	71,8
5	Sangat setuju	21	24,7%	24	28,2
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,21	Sangat Baik	4,28	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria sebesar 4,21 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,28). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi terlebih dahulu sebelum bekerja. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu sebanyak 61 responden menjawab setuju memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja (71,8%), sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja (24,7%), dan sisanya sebanyak 3 responden menjawab netral (3,5%). Untuk responden wanita, sebanyak 61 responden menjawab setuju memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja (71,8%), sebanyak 24 responden menjawab sangat setuju memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi sebelum bekerja (28,2%).

Memeriksa kelengkapan teknis dan administrasi penting dilakukan untuk memastikan keadaan bus dalam kondisi baik sebelum dikemudikan. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa responden, yaitu perlunya untuk memeriksa kelengkapan lampu, ban, air pendingin bus, sampai mengisi Surat Perintah Jalan untuk satu hari. (wawancara oleh responden, di halte Pulo Gadung, Mei 2012).

4.3.2.21 Indikator berpakaian dinas lengkap saat bekerja

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya berpakaian dinas seragam lengkap dengan rapih dan memakai tanda pengenal saat bertugas” terdapat pada tabel 4.29 :

Tabel 4.29

Berpakaian dinas seragam lengkap dan memakai tanda pengenal saat bertugas

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	2	2,4%	0	0%
4	Setuju	61	71,8%	57	67,1%
5	Sangat setuju	22	25,9%	28	32,9%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,24	Sangat Baik	4,33	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria sebesar 4,24 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,33). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju sudah berpakaian dinas seragam lengkap serta memakai tanda pengenal saat bertugas. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu untuk responden pria, sebanyak 61 responden menjawab setuju berpakaian dinas seragam lengkap serta memakai tanda pengenal saat bertugas (71,8%), sebanyak 22 responden menjawab sangat setuju berpakaian dinas seragam lengkap serta memakai tanda pengenal saat bertugas (25,9%), dan sisanya menjawab netral (2,4%). Untuk responden wanita, sebanyak 57 responden menjawab setuju berpakaian dinas seragam lengkap serta memakai tanda pengenal saat bertugas (67,1%), sebanyak 28 responden menjawab sangat setuju berpakaian dinas seragam lengkap serta memakai tanda pengenal saat bertugas (32,9%). BLU Transjakarta mengharuskan setiap operator untuk memberikan seragam khusus dan tanda pengenal yang harus digunakan saat bekerja. Seragam dari setiap operator berbeda. (wawancara dengan responden di *pool deck* PT. Bianglala Metropolitan, Mei 2012).

4.3.2.2 Indikator fokus tidak terpengaruh mood pribadi saat bekerja

Tanggapan responden atas pernyataan “Dalam mengemudi, saya fokus untuk tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi saya” terdapat pada tabel 4.30 :

Tabel 4.30

Dalam mengemudi fokus untuk tidak berpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria		Frekuensi Responden Wanita	
		Frekuensi Responden	%	Frekuensi Responden	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%

2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	1	1,2%
4	Setuju	69	81,2%	57	67,1%
5	Sangat setuju	16	18,8%	27	31,8%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,19	Baik	4,31	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita memiliki perbedaan, walau tidak signifikan. Nilai mean responden pria masuk dalam kelas kinerja baik (nilai mean 4,19), dan nilai mean responden wanita masuk dalam kelas sangat baik (nilai mean 4,31). Dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju dalam mengemudi sudah fokus tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi. Hasil itu terlihat pada tabel distribusi frekuensi yaitu untuk responden pria, sebanyak 69 responden menjawab setuju dalam mengemudi sudah fokus tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi (81,2%), sebanyak 16 responden menjawab sangat setuju dalam mengemudi fokus tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi (18,8%). Untuk responden wanita, sebanyak 57 responden menjawab setuju fokus tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi (67,1%), sebanyak 27 responden menjawab sangat setuju dalam mengemudi fokus tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi (31,8%), dan sisanya 1 responden menjawab netral (1,2%). Artinya adalah mayoritas responden telah dapat fokus bekerja tidak terpengaruh mood terkait latar belakang kehidupan pribadi.

Hal ini diakui oleh beberapa responden dalam kesempatan wawancara, dikatakan tidak terdapat perbedaan signifikan antara cara mengemudi wanita dan pria. (wawancara dengan beberapa responden di tempat pengisian BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4.3.2.23 Indikator mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway” terdapat pada tabel 4.31 :

Tabel 4.31

Mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta
Busway

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	1	1,2%	0	0%
4	Setuju	69	81,2%	59	69,4%
5	Sangat setuju	15	17,6%	26	30,6%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,16	Baik	4,31	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita memiliki perbedaan, walau tidak signifikan. Nilai mean responden pria masuk dalam kelas kinerja baik (nilai mean 4,16), dan nilai mean responden wanita masuk dalam kelas sangat baik (nilai mean 4,31). Dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway. Hasil itu terlihat pada tabel distribusi frekuensi yaitu untuk responden pria, sebanyak 69 responden mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway (81,2%), sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway (17,6%), dan 1 responden menjawab netral (1,2%). Untuk responden wanita, sebanyak 59 responden menjawab setuju mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway (69,4%), sebanyak 26 responden menjawab sangat setuju mengemudikan bus sesuai dengan standar operasional kerja BLU Transjakarta Busway (30,6%). Setiap pengemudi memiliki standar operasional kerja dari BLU Transjakarta walaupun secara langsungnya mereka berhubungan dengan operator tempat mereka bekerja, tetapi dalam pengoperasian bus, pengemudi wajib mentaati prosedur operasional dari BLU Transjakarta Busway (Didukung oleh hasil wawancara oleh karyawan bidang operasional BLU Transjakarta Busway di kantor BLU Transjakarta Busway, April 2012).

4.3.2.24 Indikator mengemudikan bus dengan waspada

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya mengemudikan bus dengan waspada agar sampai di tujuan dengan selamat” terdapat pada tabel 4.32 :

Tabel 4.32

Bersikap waspada dalam mengemudikan bus

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak	0	0%	0	0%

	setuju				
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	2	2,4%	0	0%
4	Setuju	49	57,6%	53	62,4%
5	Sangat setuju	34	40%	32	37,6%
	Total	85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,38	Sangat Baik	4,38	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria sebesar 4,38 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,38). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju sudah waspada dalam mengemudikan bus. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu untuk responden pria, sebanyak 49 responden sudah waspada dalam mengemudikan bus (57,6%), sebanyak 34 responden menjawab setuju sudah waspada dalam mengemudikan bus (40%), dan sisanya 2 responden menjawab netral (2,4%). Untuk responden wanita, sebanyak 53 responden menjawab setuju telah waspada dalam mengemudikan bus (62,4%), sebanyak 32 responden menjawab sangat setuju telah waspada dalam mengemudikan bus (37,6%). Artinya mayoritas dari responden telah waspada dalam mengemudikan bus. Hal ini diakui oleh beberapa responden, tidak terdapat perbedaan yang nyata antara kewaspadaan wanita dan pria saat mengemudikan bus. (wawancara dengan beberapa responden di *pool deck* PT. Bianglala Metropolitan dan PT. Jakarta Express Jet, Mei 2012).

4.3.2.25 Indikator bekerja dengan sungguh-sungguh

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan” terdapat pada tabel 4.33 :

Tabel 4.33

Bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	1	1,2%	0	0%
4	Setuju	62	72,9%	58	68,2%
5	Sangat setuju	22	25,9%	27	31,8%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,25	Sangat Baik	4,32	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria

sebesar 4,25 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,32). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu untuk responden pria, sebanyak 62 responden bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan (72,9%), sebanyak 22 responden menjawab setuju bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan (25,9%), dan sisanya 1 responden menjawab netral (1,2%). Untuk responden wanita, sebanyak 58 responden menjawab setuju bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan (68,2%), sebanyak 27 responden menjawab sangat setuju bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan (31,8%). Artinya mayoritas dari responden telah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencegah komplain pelanggan. Hal ini diakui oleh beberapa responden, tidak terdapat perbedaan yang nyata antara keseriusan dan kesungguhan bekerja antara wanita dan pria saat mengemudikan bus. (wawancara dengan beberapa responden di tempat pengisian BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4.3.2.26 Indikator menomorsatukan keselamatan penumpang

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya selalu menomorsatukan keselamatan penumpang dalam bekerja” terdapat pada tabel 4.34 :

Tabel 4.34

Menomorsatukan keselamatan penumpang

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	0	0%
4	Setuju	51	60%	49	57,6%
5	Sangat setuju	34	40%	36	42,4%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,40	Sangat Baik	4,42	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria sebesar 4,40 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,42). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju selalu menomorsatukan keselamatan penumpang dalam bekerja. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu untuk responden pria sebanyak 51 responden selalu menomorsatukan keselamatan penumpang dalam bekerja (60%), sebanyak 34 responden menjawab sangat setuju selalu menomorsatukan keselamatan penumpang dalam bekerja (40%). Untuk responden wanita, sebanyak 49 responden menjawab setuju selalu menomorsatukan keselamatan penumpang dalam bekerja (57,6%), sebanyak 36 responden menjawab sangat setuju selalu menomorsatukan keselamatan penumpang dalam bekerja (42,4%). Artinya mayoritas dari responden selalu menomorsatukan keselamatan penumpang dalam bekerja.

Hal ini diakui oleh beberapa responden, karena pengemudi akan mendapat beberapa sanksi jika mereka mengalami kecelakaan atau bus mereka sedang tidak dalam keadaan baik saat beroperasi. (wawancara dengan beberapa responden di tempat pengisian BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4.3.2.27 Indikator bertanggungjawab terhadap penumpang

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat” terdapat pada tabel 4.35:

Tabel 4.35

Memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	1	1.2%
4	Setuju	55	64,7%	48	56,5%
5	Sangat setuju	30	35,3%	36	42,4%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,35	Sangat Baik	4,41	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria sebesar 4,35 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,41). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar

memilih setuju dan sangat setuju selalu memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu untuk responden pria, sebanyak 55 responden selalu memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat (64,7%), sebanyak 30 responden menjawab sangat setuju memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat (35,3%). Untuk responden wanita, sebanyak 48 responden menjawab setuju selalu memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat (56,5%), sebanyak 36 responden menjawab sangat setuju memiliki rasa tanggung jawab membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat (42,4%), dan 1 responden menjawab netral (1,2%). Artinya mayoritas dari responden memiliki rasa tanggung jawab untuk membawa penumpang sampai tujuan dengan keadaan selamat. Hal ini diakui oleh beberapa responden, karena pengemudi akan mendapat beberapa sanksi jika mereka mengalami kecelakaan. Penanggunggan biaya atas kecelakaan bus diatur oleh masing-masing operator. (wawancara dengan beberapa responden di tempat pengisian BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4.3.2.28 Indikator professional dalam bekerja

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya bersikap profesional dalam bekerja” terdapat pada tabel 4.36 :

Tabel 4.36

Bersikap professional dalam bekerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden		Frekuensi Responden	
		Pria	%	Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	2	2,4%	0	0%
4	Setuju	63	74,1%	55	64,7%
5	Sangat setuju	20	23,5%	30	35,3%

Total	85	100%	85	100%
-------	----	------	----	------

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,21	Sangat Baik	4,35	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria sebesar 4,21 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,35). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju bersikap profesional dalam bekerja. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu untuk responden pria, sebanyak 63 responden selalu bersikap profesional dalam bekerja (74,1%), sebanyak 20 responden menjawab sangat setuju bersikap profesional dalam bekerja (24,1%), dan sisanya menjawab netral (2,4%). Untuk responden wanita, sebanyak 55 responden menjawab setuju bersikap profesional dalam bekerja (64,7%), sebanyak 30 responden menjawab sangat setuju bersikap profesional dalam bekerja (35,3%). Artinya mayoritas dari responden sudah bersikap profesional dalam bekerja. Hal ini kemukakan oleh beberapa responden, baik pria dan wanita memiliki ritme kerja dan tanggung jawab yang sama, sehingga harus bisa professional. (wawancara dengan beberapa responden di tempat pengisian BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4.3.2.29 Indikator bersikap jujur

Tanggapan responden atas pernyataan “Dalam bekerja, saya selalu jujur menuliskan kilometer yang telah saya tempuh” terdapat pada tabel 4.37 :

Tabel 4.37

Jujur menuliskan kilometer yang telah ditempuh

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden	%	Frekuensi Responden	%
		Pria		Wanita	

1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	0	0%	0	0%
4	Setuju	58	68,2%	55	64,7%
5	Sangat setuju	27	31,8%	30	35,3%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,32	Sangat Baik	4,35	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria sebesar 4,32 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,35). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju untuk jujur menuliskan kilometer yang telah diperoleh. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu untuk responden pria, sebanyak 58 responden setuju untuk jujur menuliskan kilometer yang telah diperoleh (68,2%), sebanyak 37 responden sangat setuju untuk jujur menuliskan kilometer yang telah diperoleh (31,8%). Untuk responden wanita, sebanyak 55 responden menjawab setuju telah jujur menuliskan kilometer yang telah diperoleh (64,7%), dan sebanyak 30 responden sangat setuju untuk jujur menuliskan kilometer yang telah diperoleh (35,3%). Hal ini didukung oleh hasil wawancara oleh beberapa responden, bahwa terdapat tiga pencatat kilometer dalam tiap halte tujuan akhir, yaitu pengemudi sendiri, pencatat kilometer dari BLU Transjakarta Busway, dan pencatat kilometer dari pihak operator. (wawancara dengan beberapa responden di tempat pengisian BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4.3.2.30 Indikator membina hubungan baik dengan rekan kerja

Tanggapan responden atas pernyataan “Saya membina hubungan baik dengan rekan kerja” terdapat pada tabel 4.38 :

Tabel 4.38

Membina hubungan baik dengan rekan kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Responden Pria	%	Frekuensi Responden Wanita	%
1	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%	0	0%
3	Netral	2	2,4%	0	0%
4	Setuju	60	70,6%	55	64,7%
5	Sangat setuju	23	27,1%	30	35,3%
Total		85	100%	85	100%

Mean Responden			
Pria	Kelas Kinerja	Wanita	Kelas Kinerja
4,25	Sangat Baik	4,35	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada indikator ini didapatkan hasil : Nilai mean untuk responden pria dan wanita sudah masuk dalam kategori kelas sangat baik (nilai mean responden pria sebesar 4,25 dan nilai mean responden wanita sebesar 4,35). Sehingga dapat dilihat mayoritas jawaban responden untuk indikator ini adalah sebagian besar

memilih setuju dan sangat setuju untuk membina hubungan baik dengan rekan kerja. Hasil itu terlihat pada tabel yaitu untuk responden pria, sebanyak 60 responden setuju membina hubungan baik dengan rekan kerja (70,6%), sebanyak 23 responden sangat setuju membina hubungan baik dengan rekan kerja (27,1%), dan 2 responden menjawab netral (2,4%). Untuk responden wanita, sebanyak 55 responden menjawab setuju membina hubungan baik dengan rekan kerja (64,7%), dan sebanyak 30 responden sangat setuju membina hubungan baik dengan rekan kerja (35,3%). Artinya mayoritas responden membina hubungan baik dengan rekan kerja. Hal itu didukung oleh hasil wawancara oleh beberapa responden, yaitu pada saat apus (pergantian *shift*), banyak pengemudi akan berkumpul di halte tujuan akhir suatu rute, disana mereka banyak bertukar pikiran dan bergaul. Selain itu, ketika mengantri mengisi BBG bus, mereka bisa melepaskan lelah bersama di tempat pengisian BBG yang didatangi oleh berbagai pengemudi bus Transjakarta lainnya dari berbagai operator. (wawancara dengan beberapa responden di Halte Pulogadung dan pengisian BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4.4 Pembahasan hasil pengujian hipotesis

4.4.1 Pembahasan tabulasi silang deskriptif responden

1. Hasil output tabulasi silang deskriptif responden : status pernikahan responden dengan lama bekerja responden

Tabel 4.39

Hasil Crosstab status pernikahan responden dengan lama bekerja responden

Jenis Kelamin				Status Pernikahan		
				Menikah	Belum Menikah	
Laki-Laki	Lama Bekerja	>3 bulan - 1 tahun	Jumlah	63	10	
			Total %	74.1%	11.8%	
		> 5 tahun	Jumlah	12	0	
			Total %	14.1%	.0%	
	Total			Jumlah	75	10
				Total %	88.2%	11.8%
Perempuan	Lama Bekerja	>3 bulan - 1 tahun	Jumlah	67	5	
			Total %	78.8%	5.9%	
		> 5 tahun	Jumlah	12	1	
			Total %	14.1%	1.2%	
	Total			Jumlah	79	6
				Total %	92.9%	7.1%

Sumber : Hasil pengolahan data sekunder

Dari tabel di atas, terlihat bahwa masa kerja responden terbanyak adalah masa kerja > 3 bulan (di atas tiga bulan) sampai 1 (satu) tahun, baik untuk responden laki-laki menikah (74,1%) dan responden wanita menikah (78,8%). Hal itu menunjukkan bahwa kebanyakan responden banyak yang belum terlalu lama bekerja namun sudah dapat dikategorikan memahami pekerjaan dan tanggung jawab, karena setidaknya responden telah melewati masa transisi kerja selama 3 (tiga) bulan. Sedangkan masa kerja > 5 (lima) tahun menjadi masa kerja yang paling sedikit dimiliki responden pria dan wanita. Untuk responden pria terdapat 14,1% sedangkan responden wanita memiliki 77,1%. Sesuai dengan hasil wawancara oleh Kepala Operasional BLU Transjakarta, pengemudi yang memiliki masa kerja yang lebih banyak dan sedikit memiliki kecelakaan, akan dipertimbangkan kepada operator untuk dipertahankan. (Wawancara di BLU Transjakarta, Maret, 2012).

2. Hasil output tabulasi silang deskriptif responden : status pernikahan responden dengan banyak jam kerja yang responden miliki.

Tabel 4.40
Hasil Crosstab status pernikahan responden dengan banyak jam kerja responden

Jenis Kelamin				Status Pernikahan	
				Menikah	Belum Menikah
Laki-Laki	Banyak Jam Kerja / Hari	10 Jam	Jumlah	12	3
			Total %	14.1%	3.5%
	8	Jumlah	51	6	
		Total %	60.0%	7.1%	
	9	Jumlah	12	1	
		Total %	14.1%	1.2%	
Total		Jumlah	75	10	
		Total %	88.2%	11.8%	
Perempuan	Banyak Jam Kerja / Hari	10 Jam	Jumlah	6	1
			Total %	7.1%	1.2%
	8	Jumlah	60	4	

	Total %	70.6%	4.7%
9	Jumlah	13	1
	Total %	15.3%	1.2%
Total	Jumlah	79	6
	Total %	92.9%	7.1%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2012.

Dari tabel di atas terlihat jumlah jam kerja per hari terbanyak yang dimiliki responden adalah 8 (delapan) jam/hari, baik oleh responden pria yang sudah menikah (51%) dan wanita yang sudah menikah (70,6%). Jumlah dari banyaknya jam kerja yang dimiliki oleh kedua responden ini lebih banyak didominasi responden wanita yang sudah menikah, yaitu karena mereka sudah berkeluarga jadi hanya menjalankan waktu kerja sesuai dengan ketentuan dari operator yaitu 8 jam.

3. Hasil output tabulasi silang deskriptif responden : status pernikahan responden dengan pengalaman kerja sebelumnya responden.

Tabel 4.41

Hasil Crosstab status pernikahan responden dengan pengalaman kerja responden

				Status Pernikahan	
				Menikah	Belum Menikah
Jenis Kelamin	Pengalaman Kerja Sebelumnya	Pramudi	Jumlah	61	8
			Total %	71.8%	9.4%
		Non Pramudi	Jumlah	14	2
			Total %	16.5%	2.4%
Total			Jumlah	75	10
			Total %	88.2%	11.8%
Perempuan	Pengalaman Kerja Sebelumnya	Pramudi	Jumlah	46	1
			Total %	54.1%	1.2%
		Non Pramudi	Jumlah	33	5
			Total %	38.8%	5.9%
Total			Jumlah	79	6
			Total %	92.9%	7.1%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2012.

Dari tabel di atas terlihat, pengalaman kerja responden sebelum menjadi pengemudi bus Transjakarta Busway terbanyak adalah pekerjaan pengemudi juga yaitu untuk responden laki-laki menikah terdapat 71,8%, untuk responden pria yang belum menikah (8%). Sedangkan posisi sama untuk responden wanita menikah, yang memiliki presentase tertinggi pengalaman kerja sebelum menjadi pengemudi bus Transjakarta adalah sebagai pramudi juga. Yaitu sebanyak 54,1% untuk wanita menikah, dan sebanyak 1,2% untuk responden wanita yang belum menikah. Dari hasil wawancara dengan beberapa responden, diketahui bahwa pengalaman menjadi pengemudi sebelum menjadi pengemudi bus Transjakarta Busway adalah beragam, seperti pengemudi truk tanki LPG, pengemudi bus antarprovinsi, sampai pengemudi kontainer. (Wawancara di BBG Jalan Pemuda, Mei 2012).

4. Hasil output tabulasi silang deskriptif responden : status pernikahan responden dengan jumlah pencapaian kilometer harian.

Tabel 4.42

Hasil Crosstab status pernikahan responden dengan pencapaian jumlah kilometer harian

Jenis Kelamin				Status Pernikahan	
				Menikah	Belum Menikah
Laki-Laki	Jumlah	76 Km - 150 Km	Jumlah	47	6
	Kilometer / Hari		Total %	55.3%	7.1%
		151 Km - 225 Km	Jumlah	28	4
			Total %	32.9%	4.7%
	Total		Jumlah	75	10
			Total %	88.2%	11.8%
Perempuan	Jumlah	76 Km - 150 Km	Jumlah	58	3
	Kilometer / Hari		Total %	68.2%	3.5%
		151 Km - 225 Km	Jumlah	21	3
			Total %	24.7%	3.5%

Total	Jumlah	79	6
	Total %	92.9%	7.1%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2012.

Dari tabel di atas terlihat pencapaian kilometer harian pengemudi bus Transjakarta. Pengemudi bus rata-rata dapat mencapai kilometer harian 76 Km - 150 Km perhari karena jumlah tersebut sesuai dengan rata-rata jumlah rute kilometer yang berikan operator, sedangkan jumlah pencapaian kilometer harian sebanyak 151 Km - 225 Km berlaku bagi pengemudi yang lembur, atau rute perjalanan mereka memang lebih jauh ketimbang rute pengemudi lain, sehingga jika diakumulasikan perhari, bisa memperoleh jumlah pencapaian tersebut.

4.4.2 Pembahasan hipotesis komparatif Uji Beda Mann Whitney U

Uji Mann Whitney U digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan respon dari 2 populasi data yang saling independen, disebut juga *U test*. Uji Mann Whitney U dilakukan dengan memberikan rangking dari setiap skor variabel kemudian menjumlahkan rangking skor tersebut. Nilai total skor diuji dengan nilai normal, apabila nilai yang dihasilkan $> 1,96$ maka terdapat perbedaan antara 2 populasi data tersebut. Uji Mann Whitney U menggunakan total rangking terbesar.

Pengujian dilakukan pada variabel kinerja yang ditarik dari 2 populasi yaitu laki-laki dan perempuan. Variabel kinerja terdiri dari 8 dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, keamanan, fokus pada kompetensi, fokus pada tugas, fokus pada hasil, dan sikap kerja. Hasil uji selengkapnya seperti di bawah ini :

1. Dimensi Kuantitas kerja

Tabel 4.43

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Kuantitas Kerja

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
---------------	---	-----------	--------------

Kuantitas Kerja	1	85	83.76	7120.00
	2	85	87.24	7415.00
	Total	170		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada tabel Rank diatas hasil perangkingan skor data dimensi kuantitas kerja total ranking untuk laki-laki (1) sebesar 7120 dengan rata-rata ranking 83,73 dan perempuan (2) total rangking sebesar 7415 dengan rata-rata rangking 87,24.

Test Statistics^a

	Kuantitas Kerja
Mann-Whitney U	3465.000
Wilcoxon W	7120.000
Z	-.509
Asymp. Sig. (2-tailed)	.611

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji tes statistik Mann Whitney U sebesar 3465. Nilai normal Z sebesar -0,509 dan asymp. signifikansinya sebesar 0,611. Karena nilai $Z < 1,96$ dan signifikansi $> 0,05$ maka terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk kuantitas kerjanya.

2. Dimensi Kualitas Kerja

Tabel 4.44

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi Kualitas Kerja

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kualitas Kerja 1	85	81.28	6909.00

2	85	89.72	7626.00
Total	170		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada tabel di atas hasil perangkingan skor data dimensi kualitas kerja total ranking untuk laki-laki (1) sebesar 6909 dengan rata-rata ranking 81,28 dan perempuan (2) total rangking sebesar 7626 dengan rata-rata rangking 89,72.

Test Statistics^a

	Kualitas Kerja
Mann-Whitney U	3254.000
Wilcoxon W	6909.000
Z	-1.180
Asymp. Sig. (2-tailed)	.238

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji tes statistik Mann Whitney U sebesar 3254. Nilai normal Z sebesar -1,180 dan asymp. signifikansinya sebesar 0,238. Karena nilai $Z < 1,96$ dan signifikansi $> 0,05$ maka terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam kualitas kerja.

3. Dimensi Kehadiran

Tabel 4.45

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi kehadiran

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
---------------	---	-----------	--------------

Kehadiran	1	85	82.47	7010.00
	2	85	88.53	7525.00
	Total	170		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada tabel di atas hasil perangkingan skor data dimensi kehadiran total ranking untuk laki-laki (1) sebesar 7010 dengan rata-rata ranking 82,47 dan perempuan (2) total rangking sebesar 7525 dengan rata-rata rangking 88,53.

Test Statistics^a

	Kehadiran
Mann-Whitney U	3355.000
Wilcoxon W	7010.000
Z	-.922
Asymp. Sig. (2-tailed)	.357

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji tes statistik Mann Whitney U sebesar 3355. Nilai normal Z sebesar -0,922 dan asymp. signifikansinya sebesar 0,357. Karena nilai Z <1,96 dan signifikansi >0,05 maka terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam kehadiran.

4. Dimensi Keamanan

Tabel 4.46

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi keamanan

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
---------------	---	-----------	--------------

Keamanan	1	85	86.68	7367.50
	2	85	84.32	7167.50
	Total	170		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada tabel di atas hasil perangkingan skor data dimensi keamanan total ranking untuk laki-laki (1) sebesar 7367,5 dengan rata-rata ranking 86,68 dan perempuan (2) total rangking sebesar 7167,5 dengan rata-rata rangking 84,32.

Test Statistics^a

	Keamanan
Mann-Whitney U	3512.500
Wilcoxon W	7167.500
Z	-.344
Asymp. Sig. (2-tailed)	.731

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji tes statistik Mann Whitney U sebesar 3512. Nilai normal Z sebesar -0.344 dan asymp. signifikansinya sebesar 0,731. Karena nilai $Z < 1,96$ dan signifikansi $> 0,05$ maka terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam keamanan.

5. Dimensi Fokus Pada Kompetensi

Tabel 4.47

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi fokus pada kompetensi

Jenis Kelamin		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Fokus Pada Kompetensi	1	85	84.92	7218.50
	2	85	86.08	7316.50
	Total	170		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada tabel di atas hasil perangkingan skor data dimensi fokus pada kompetensi total ranking untuk laki-laki (1) sebesar 7218,5 dengan rata-rata ranking 84,92 dan perempuan (2) total ranking sebesar 7316,5 dengan rata-rata ranking 86,08.

Test Statistics^a

	Fokus Pada Kompetensi
Mann-Whitney U	3563.500
Wilcoxon W	7218.500
Z	-.158
Asymp. Sig. (2-tailed)	.874

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji tes statistik Mann Whitney U sebesar 3563,5. Nilai normal Z sebesar -0,158 dan asymp. signifikansinya sebesar 0,874. Karena nilai $Z < 1,96$ dan signifikansi $> 0,05$ maka terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dimensi fokus pada kompetensi.

6. Dimensi Fokus Pada Tugas

Tabel 4.48

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi fokus pada tugas

Jenis Kelamin		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Fokus Pada Tugas	1	85	80.41	6835.00
	2	85	90.59	7700.00
	Total	170		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada tabel di atas hasil perankingan skor data dimensi fokus pada tugas total ranking untuk laki-laki (1) sebesar 6835 dengan rata-rata ranking 80,41 dan perempuan (2) total ranking sebesar 7700 dengan rata-rata ranking 90,59.

Test Statistics^a

	Fokus Pada Tugas
Mann-Whitney U	3180.000
Wilcoxon W	6835.000
Z	-1.495
Asymp. Sig. (2-tailed)	.135

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji tes statistik Mann Whitney U sebesar 3180. Nilai normal Z sebesar -1,495 dan asymp. signifikansinya sebesar 0,135. Karena nilai $Z < 1,96$ dan signifikansi $> 0,05$ maka terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dimensi fokus pada tugas.

7. Dimensi Fokus Pada Hasil Kerja

Tabel 4.49

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi fokus pada hasil kerja

Jenis Kelamin		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Fokus Pada Hasil Kerja	1	85	82.48	7011.00
	2	85	88.52	7524.00
	Total	170		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada tabel di atas hasil perankingan skor data dimensi fokus pada hasil kerja total ranking untuk laki-laki (1) sebesar 7011 dengan rata-rata ranking 82,48 dan perempuan (2) total ranking sebesar 7524 dengan rata-rata ranking 88,52.

Test Statistics^a

	Fokus Pada Hasil Kerja
Mann-Whitney U	3356.000
Wilcoxon W	7011.000
Z	-.843
Asymp. Sig. (2-tailed)	.399

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji tes statistik Mann Whitney U sebesar 3356. Nilai normal Z sebesar -0,843 dan asymp. signifikansinya sebesar 0,399. Karena nilai $Z < 1,96$ dan signifikansi $> 0,05$ maka terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dimensi fokus pada hasil kerja.

8. Dimensi Sikap Kerja

Tabel 4.50

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi fokus pada sikap kerja

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sikap Kerja 1	85	81.66	6941.50
2	85	89.34	7593.50
Total	170		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Pada tabel di atas hasil perangkingan skor data dimensi sikap kerja total ranking untuk laki-laki (1) sebesar 6941,5 dengan rata-rata ranking 81,66 dan perempuan (2) total rangking sebesar 7593,5 dengan rata-rata rangking 89,34.

Test Statistics^a

	Sikap Kerja
Mann-Whitney U	3286.500
Wilcoxon W	6941.500
Z	-1.097
Asymp. Sig. (2-tailed)	.272

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Hasil uji tes statistik Mann Whitney U sebesar 3286,50. Nilai normal Z sebesar -1,097 dan asymp. signifikansinya sebesar 0,272. Karena nilai Z <1,96 dan signifikansi >0,05 maka terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dimensi fokus pada sikap kerja.

Tabel 4.51

Hasil uji beda Mann Whitney U dimensi fokus pada hasil kerja

Dimensi	Nilai Z	Nilai Z <1,96	Asymp. Sig. (2-tailed)	Signifikansi >0,05

Dimensi kuantitas kerja	-0,509	Ya	0,611	Ya
Dimensi kualitas kerja	-1,180	Ya	0,238	Ya
Dimensi kehadiran	-0,922	Ya	0,357	Ya
Dimensi keamanan	-0,344	Ya	0,731	Ya
Dimensi kompetensi	-0,158	Ya	0,874	Ya
Dimensi fokus pada tugas	-1,495	Ya	0,135	Ya
Dimensi fokus pada tujuan	-0,843	Ya	0,399	Ya
Dimensi sikap kerja	-1,097	Ya	0,272	Ya

Sumber : data diolah, 2012

Berdasarkan hasil uji tes statistik Mann Whitney U dari keseluruhan dimensi, Nilai normal $Z < 1,96$ dan nilai Asymp. signifikansinya $> 0,05$ yang berarti tidak terdapat perbedaan antara kinerja pengemudi bus pria dan wanita. Sehingga H_0 diterima.

Hal tersebut didukung oleh rekapitulasi penilaian pengemudi oleh BLU Transjakarta oleh satuan tugas yang bekerja bersama pengemudi dalam bus, yaitu dengan metode penilaian persepsi mereka terhadap kualitas mengemudi sopir :

Tabel 4.52

Penilaian Kriteria Pengemudi Bus Transjakarta Busway Mei - 2012

Kriteria Pengemudi dalam Bertugas	Sangat Baik	Baik	Sedang	Buruk	Sangat Buruk
Jumlah	336	15.806	6.123	804	518
Keseluruhan Jumlah	16.142		6.123	1.322	

Sumber : Data diolah, 2012

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan, bahwa penilaian pengemudi bus oleh petugas BLU Transjakarta Busway telah baik, hal tersebut terlihat dari jumlah petugas yang menilai kinerja mengemudi supir bus dari sangat baik sampai

baik berjumlah 16.142 orang, dan petugas yang menilai kinerja supir bus sedang sejumlah 6.123, dan petugas yang menilai kinerja sopir sangat buruk berjumlah 1.322.

Penilaian tersebut berasal dari *form* harian penilaian yang harus diisi setiap hari dengan memberikan penilaian berdasarkan kriteria penilaian pengemudi oleh BLU Transjakarta Busway.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis penelitian, dapat ditarik kesimpulan yaitu tidak terdapat perbedaan kinerja pengemudi bus Transjakarta Busway antara pria dan wanita. Dari kedelapan dimensi yang ada yaitu:

- kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, keamanan, kompetensi, fokus pada tugas, fokus pada tujuan, dan sikap kerja keseluruhannya memiliki nilai Z kurang dari 1,96 dan memiliki nilai Asymp. signifikansinya lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat perbedaan antara kinerja pengemudi bus pria dan wanita.

- Dari hasil tabulasi silang data responden, terdapat beberapa perbedaan jam kerja dan pencapaian kilometer yang diperoleh, responden wanita yang sudah menikah merupakan jumlah terbanyak responden yang bekerja 8 jam per harinya, selain itu pencapaian kilometer dari responden wanita yang sudah menikah lebih banyak mencapai standar kinerja dari operator, yaitu pencapaian 76 Km sampai 150 Km per hari. Walaupun terdapat jumlah perbedaan, tetapi nilainya tidak terlalu signifikan, sehingga mendukung penerimaan hipotesis, yaitu tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pengemudi bus pria dan wanita.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, beberapa saran dapat diberikan peneliti untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu : Manajemen bus Transjakarta Busway dapat memberikan kebijakan ramah perempuan, agar dapat meningkatkan jumlah pengemudi bus wanita, karena jika dilihat dari kinerja mengemudi, dimensi nilai kualitas mengemudikan bus sesuai standar, nilai responden wanita memiliki rata-rata nilai lebih tinggi dibandingkan responden pria.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael. *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. United States of America: Wadsworth Cengage Learning. 2010.
- Armstrong, Michael. *The art of HRD – Managing People – A Practical Guide forline Managers – Mengelola Karyawan – Buku Wajib Bagi Manajer Lini*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer. 2010.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. *Konsep dan Teori Gender-Program Pembinaan Jarak Jauh Pengarusutamaan Gender (Modul 2)*. Jakarta: BKKBN. 2007.
- Cooper, Donald R., and Pamela S. Schindler. *Metode Riset Bisnis volume 2 edisi 9*. Jakarta: PT. Media Global Edukasi. 2006.

- Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI. *Modul Materi Perkuliahan Metode Penelitian Sosial*. Depok: DIA FISIP UI. 2001.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks. 2011.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 1995.
- Indriati, ETTY. *Menulis Karya Ilmiah: Artikel, Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2001.
- Irawan, Prasetya. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI. 2006.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Mathis, Robert. L., & John H. Jackson. *Human Resource Management- Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Noe, Raymond. A., & John R. Hollenbeck., & Barry Gerhart., & Patrick M. Wright. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Mencapai Keunggulan Bersaing (Buku 1 edisi 6)*. Jakarta: Salemba Empat. 2010.
- Nugroho, Bhuono Agung. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2005.
- Riduwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis: Pengantar Prof. DR. Buchari Alma*. Bandung: Alfabeta. 2006 100
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi (Buku 1- Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Saragih, Ferdinand., & Umanto Eko P. *Pengantar Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI. 2007.
- Sarjono, Haryadi., & Winda Julianita. *SPSS vs LISREL – Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Sekaran, Uma. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis (Buku 1 Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Sekaran, Uma. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis (Buku 2 Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.

- Suryadi, Ace. *Kesetaraan Gender dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: PT. Genesindo. 2004.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 1996.
- U. S, Supardi. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian-Buku Tentang Statistika yang Paling Komprehensif*. Jakarta: PT. Ufuk Publishing House. 2011.
- Unit Pengelola Transjakarta Busway. *Transjakarta-Buku Profil 2012*. Jakarta: UP Trans Busway. 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajawali Pers. 2010.

Jurnal

- Criss. Brandy R., “Gender Differences in Multitasking”. *Journal of Department Psychology MWSU*. (2006).
- Olorunsola, E. O. “Job Performance and Gender Factor of Administrative Staff in South West Nigeria Universities.” *Journal of International Education Research – First Quarter*, 8 (2012): 49-54.
- Huang, Ying-Hua., and Kuo-Wei Lu. “Job Performance of Subcontractor Workers in the Construction Industry.” *IEEE Int’l Technology Management Conference*, 978 (2011): 315-317.
- Kompier, M.A.J. “Bus drivers:Occupational stress and stress prevention.” *Department of Work and Organizational Psychology, University of Nijmegen*, (1996).
- Marchante-Mera, Juan., Juan Antonio Campos., and Miguel Angel Roperogarcia. “Patterns of Occupational Segregation by Gender in the Hospitality Industry”. *Departamento de Economía Aplicada*, J16 (2011): 1-24.
- Pherson, Mervyl Mc. “Workplace age and gender:Equal Employment Opportunities Trust.”. (2009).
- Qaisar, Abbas. “Gender Discrimination & Its Effect on Employee Performance/Productivity”. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1 No. 15. (2011): 170-176.

Tower, Greg., Plummer., and Ridgewell. "Multidisciplinary Study of Gender – Based Research Productivity in the World's Best Journals." *Journal of Diversity Management-Fourth Quarter*, 2 (2007): 23-32.

Yahaya, L. A., "Gender differences, behavior patterns and job performance of federal civil servants in Nigeria". *Department of Educational Guidance and Counselling, University of Ilorin, Ilorin*. (2011). 1-8.

Internet

www.transjakarta.co.id diunduh pada 5 April 2012

www.suarajakarta.co.id diunduh pada 5 April 2012

Skripsi

Hayugusti, Briane. (Januari 2012). Perbedaan Persepsi Pegawai Bidang Sumber Daya Manusia dan Bidang Operasional Atas Pelaksanaan Penilaian Kinerja di PT PLN (Persero) Pusat Penyaluran dan Pengaturan Beban Jawa Bali". *SKRIPSI FISIP. Universitas Indonesia*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Charlie Gayatri Maria
Tempat/tanggal lahir : Jakarta, 13 Juni 1989
Alamat : Jl. Prima Dalam No. 12 Rt. 006/05 Blok S4 Kelurahan Tegal Alur
Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat 11820
Email/no. handphone : charlie.gayatri@gmail.com
Nomor Handphone : 0856 94957047

Riwayat pendidikan terakhir:

2007 – 2010 : Politeknik Negeri Jakarta Jurusan Administrasi Niaga
2004 – 2007 : SMA Negeri 56 Jakarta
2001 – 2004 : SMP Negeri 249 Jakarta
1995 – 2001 : SD Bina Putra Jakarta