

BAB II

PROFIL UMUM PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 5 PURWOKERTO

2.1 Sejarah Singkat PT Kereta Api Indonesia

Perusahaan Kereta Api Indonesia (Persero), yang dikenal dengan nama PT KAI (Persero) atau Perseroan, merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki oleh negara dan bertanggung jawab atas layanan angkutan kereta api di Indonesia. Perseroan sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, dan tidak ada kepemilikan saham dari pihak lain, termasuk masyarakat, Direksi, atau Dewan Komisaris. Sejak tanggal 3 Februari 1998, Perseroan beroperasi sesuai dengan UU No. 23 Tahun 2007 mengenai Perkeretaapian dan PP No. 56 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Perkeretaapian di Indonesia. Di masa kolonial, industri kereta api dimulai pada tahun 1864 dengan pembangunan jaringan perkeretaapian di dalam dan luar Pulau Jawa sebelumnya dioperasikan oleh sejumlah perusahaan seperti *Staat Spoorwegen*, *Verenigde Spoorwegenbedrijf*, dan *Deli Spoorwegen Maatschappij*. Pasca kemerdekaan, tepatnya pada 25 Mei 1963, Pemerintah Indonesia membentuk Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA), yang kemudian berganti nama menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) pada tanggal 15 September 1971. Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) berfungsi sebagai badan usaha milik negara yang berorientasi pada keuntungan dari layanan transportasi yang diberikan. Wilayah operasional PT KAI mencakup Pulau Sumatera serta kawasan Jawa dan Bali. Untuk mendukung pengelolaan layanan, PT KAI membagi wilayah operasionalnya menjadi beberapa unit, yakni Daerah Operasi (DAOP) di Pulau Jawa dan Divisi Regional (DIVRE) di Pulau Sumatera.

Selain itu, PT KAI juga menaungi sejumlah anak perusahaan yang bergerak di bidang layanan pendukung transportasi, logistik, pariwisata, hingga property.

2.2 Visi dan Misi

Visi dan misi merupakan pedoman utama yang mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Visi mencerminkan aspirasi jangka panjang, sementara misi menjabarkan langkah-langkah strategis untuk mewujudkannya. Keduanya menjadi acuan bagi manajemen dan karyawan dalam menjalankan peran mereka serta membangun identitas dan daya saing perusahaan. Uraian visi dan misi PT Kereta Api Indonesia yang mendasari setiap kebijakan dan aktivitasnya sebagai berikut:

Visi

Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia

Misi

- Menyediakan layanan transportasi yang aman, efisien, berbasis teknologi digital, serta responsif terhadap kebutuhan pelanggan.
- Mengembangkan sistem transportasi massal yang terintegrasi melalui penguatan investasi pada infrastruktur, pengembangan SDM, dan pemanfaatan teknologi modern.
- Berkontribusi pada pembangunan nasional dengan menjalin kerja sama bersama para pemangku kepentingan, serta menginisiasi dan melaksanakan proyek infrastruktur transportasi yang strategis.

2.3 Logo PT. Kereta Api Indonesia (KAI)

Logo perusahaan merupakan simbol visual yang mencerminkan identitas, nilai, dan visi perusahaan. Desain logo tidak hanya berfungsi sebagai tanda pengenal, tetapi juga menggambarkan karakter serta komitmen perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Melalui elemen-elemen yang terkandung di dalamnya, logo menjadi representasi dari budaya, profesionalisme, serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Melalui pemilihan desain yang tepat, logo dapat menjadi sarana komunikasi yang efektif dalam menyampaikan komitmen serta profesionalisme perusahaan kepada berbagai pihak. Begitu juga PT Kereta Api Indonesia (KAI) yang merancang logonya dengan mempertimbangkan makna dan filosofi yang mencerminkan identitas serta visi perusahaan.

Gambar 2.1 Logo PT Kereta Api Indonesia



Sumber: www.kai.id

Desain logo KAI terinspirasi dari visual rel kereta api, yang diwujudkan melalui garis menanjak pada huruf “A”. Unsur ini menggambarkan semangat perusahaan untuk terus maju serta menghadirkan layanan transportasi yang terpadu, handal, dan mampu berkolaborasi secara harmonis, sekaligus menjangkau seluruh pelosok Indonesia, dari Sabang sampai Merauke. Pemilihan jenis huruf miring (italic) serta penyesuaian desain huruf “A” mencerminkan citra KAI sebagai

perusahaan yang dinamis, adaptif terhadap pembaruan, dan dipercaya oleh masyarakat. Tampilan visual yang kuat namun tetap ramah, dengan warna berbeda pada setiap huruf, dimaksudkan untuk mencerminkan hubungan profesional yang selaras antara perusahaan dan para pemangku kepentingan. Sementara itu, kombinasi warna biru tua dan oranye merepresentasikan keteguhan, keahlian profesional, dan integritas, yang dilengkapi dengan semangat inovatif, kegigihan, pencapaian, serta kebahagiaan.

2.4 Budaya dan Slogan

Budaya perusahaan adalah pola perilaku, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dipertahankan secara kolektif untuk membentuk perilaku serta cara karyawan berinteraksi satu sama lain demi mencapai tujuan perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia menerapkan budaya kerja yang dianut oleh para karyawannya yaitu AKHLAK.

Gambar 2.2 Budaya PT Kereta Api Indonesia



Sumber: www.kai.id

Makna AKHLAK sebagai budaya perusahaan yaitu mencerminkan nilai-nilai fundamental yang digunakan oleh setiap karyawan sebagai panduan dalam menunaikan kewajiban dan perannya. AKHLAK terdiri dari enam nilai utama, yaitu:

1. **Amanah** – Menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas.
2. **Kompeten** – Terus belajar, meningkatkan keterampilan, serta mengembangkan kapabilitas agar dapat terus memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.
3. **Harmonis** – Membangun hubungan kerja yang saling menghargai, peduli terhadap sesama, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan penuh kebersamaan.
4. **Loyal** – Menunjukkan dedikasi tinggi terhadap perusahaan serta mengutamakan kepentingan bangsa dan negara pada setiap langkah dan pilihan yang diambil
5. **Adaptif** – Selalu terbuka terhadap perubahan, terus berinovasi, serta memiliki semangat untuk berkembang guna menghadapi tantangan dan dinamika bisnis yang terus berkembang.
6. **Kolaboratif** – Mewujudkan kemitraan strategis yang saling menguatkan, baik dalam lingkungan internal maupun eksternal perusahaan untuk meraih sasaran kolektif secara maksimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien.

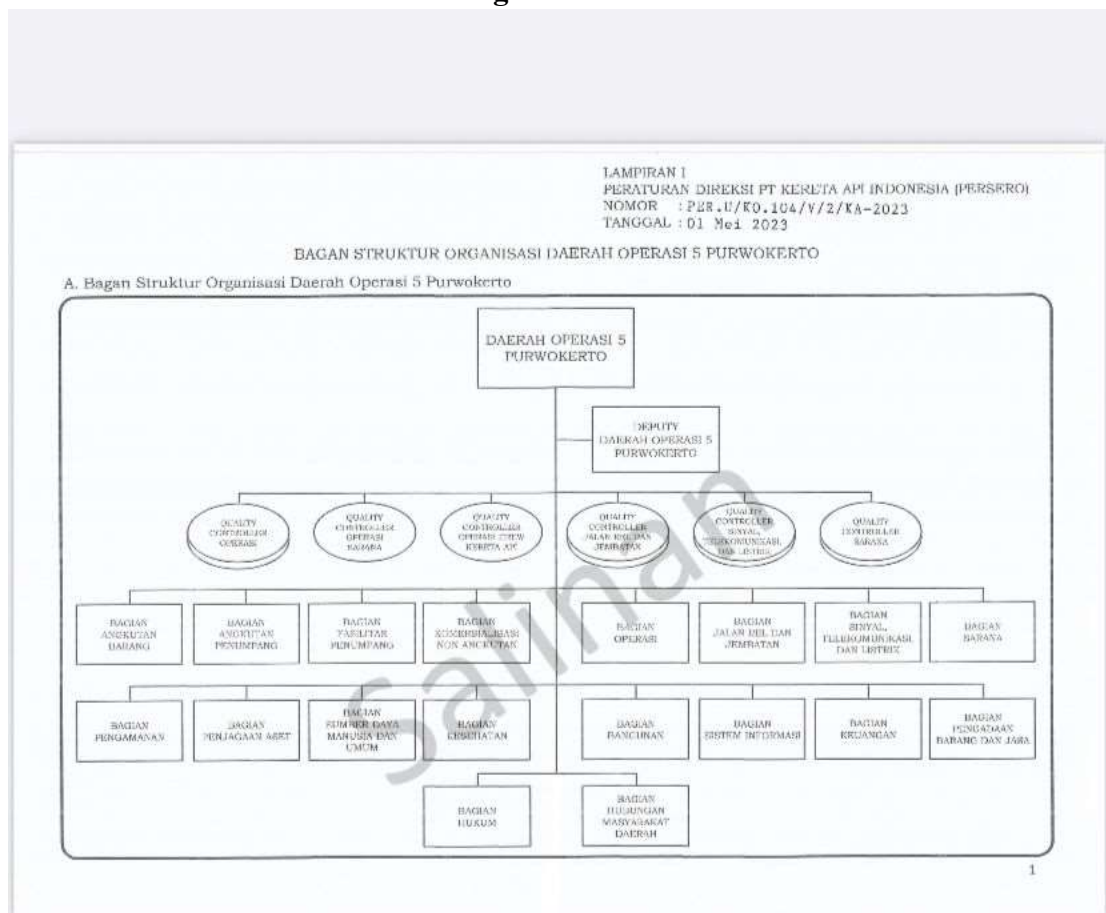
Nilai-nilai AKHLAK ini sebagai landasan bagi PT Kereta Api Indonesia dalam membangun suasana kerja yang menjunjung profesionalisme, mendorong produktivitas, serta berfokus pada pertumbuhan dan perkembangan, sehingga mampu memberikan nilai manfaat secara maksimal bagi seluruh pihak yang

berkepentingan. Adapun semboyan milik PT Kereta Api Indonesia (Persero) ialah **"Anda Adalah Prioritas Kami."** Slogan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dengan mengutamakan kenyamanan, keselamatan, dan kepuasan dalam setiap layanan yang diberikan.

2.5 Tataan Organisasi PT. KAI DAOP 5 Purwokerto

Berikut ini adalah struktur organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto

Gambar 2.3 Tataan Organisasi PT KAI DAOP 5 Purwokerto



Sumber: Unit SDM PT KAI DAOP 5 Purwokerto

2.6 Deskripsi Pekerjaan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto

Berikut adalah uraian tugas dari berbagai divisi di PT KAI DAOP 5 Purwokerto:

1. *General Management* (GM) atau *Executive Vice President* (EVP)

EVP memiliki tanggung jawab atas penyelenggaraan operasional bisnis di wilayah Daerah Operasi 5 Purwokerto. Dalam menjalankan tugasnya, EVP berada di bawah koordinasi serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden Direktur.

2. Divisi Angkutan Barang bertanggung jawab atas operasional dan pemasaran distribusi muatan, didukung oleh asisten manajer *marketing*, *sales*, dan administrasi.
3. Divisi Angkutan KA bertugas meningkatkan pemasaran layanan transportasi pelanggan, didukung oleh asisten manajer pemasaran dan *customer care*.
4. Divisi Aset mengelola perlindungan, penertiban, dan sertifikasi aset, dengan bantuan *Assistant Manager* di bidang evaluasi, penjagaan, dan penanganan aset.
5. Divisi Bangunan mengelola perawatan bangunan dinas dan stasiun, dengan bantuan beberapa *Assistant Manager* yang menangani perawatan serta mekanikal-elektrikal.
6. Divisi Fasilitas Penumpang mengoptimalkan layanan dan fasilitas bagi penumpang KA, dengan dukungan dari *Assistant Manager* yang menangani kebersihan stasiun dan KA.

7. Divisi Hukum memberikan pendampingan hukum, mencakup proses litigasi maupun non-litigasi, serta menjaga hubungan eksternal. Tugas ini didukung oleh *Senior* dan *Junior Legal Specialist*.
8. Divisi Humasda memiliki tanggung jawab dalam merancang aktivitas kehumasan, melakukan penyuluhan, serta membangun citra perusahaan baik secara internal maupun eksternal di DAOP 5 Purwokerto, dibantu oleh *Asisten Manajer Internal* dan *External*.
9. Divisi Sistem Informasi bertanggung jawab atas infrastruktur TI, pengelolaan aplikasi, serta pemeliharaan sistem informasi, dengan dukungan dari *Assistant Manager IT Support*.
10. Divisi Jalan Rel dan Jembatan bertugas memelihara dan mengevaluasi jalur rel serta jembatan, dengan bantuan *Assistant Manager Program*, *Konstruksi*, dan *Fasilitas*.
11. Divisi Kamtib bertanggung jawab atas keselamatan dan keamanan aset serta operasional KA, dengan dukungan dari beberapa Manajer di bidang pengamanan.
12. Divisi Kesehatan memastikan optimalisasi layanan kesehatan bagi karyawan, dengan bantuan *Assistant Manager* di bidang pelayanan dan kesehatan kerja.
13. Divisi Keuangan mengelola keuangan, anggaran, akuntansi, pajak, serta penagihan, dibantu oleh beberapa *Assistant* dan *Junior Manager* di bidang terkait.

14. Divisi Operasi memastikan kelancaran operasional KA di DAOP 5 Purwokerto, dibantu oleh Kepala Pusat Pengendalian Operasi dan beberapa *Assistant Manager*.
15. Divisi Pelelangan mengurus administrasi serta proses pengadaan barang dan jasa, menyusun rencana kerja, hingga evaluasi teknis, dibantu oleh Sekretaris.
16. Divisi Pengusahaan Aset mengelola pemanfaatan aset perusahaan, baik *railway* maupun *non-railway*, didukung oleh beberapa *Assistant Manager* di bidang terkait.
17. Divisi Sarana menangani kesiapan operasional, pemeliharaan, serta evaluasi sarana, dengan dukungan beberapa *Assistant Manager* di bidang perawatan dan anggaran.
18. Divisi SDM dan Umum menangani program SDM, administrasi, protokol, serta dokumentasi di DAOP 5 Purwokerto, dengan bantuan beberapa *Junior* dan *Senior Manager*.
19. Divisi Sintelis mengelola pemeliharaan sinyal, telekomunikasi, serta listrik operasional KA, didukung oleh beberapa *Assistant Manager* di bidang perencanaan dan evaluasi.

2.7 Deskripsi Tugas Jabatan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto

Uraian berikut merinci tanggung jawab dan fungsi kerja dari berbagai jabatan yang ada di lingkungan PT KAI DAOP 5 Purwokerto.

1. *General Management* atau *Executive Vice President* (EVP)

DAOP 5 Purwokerto adalah bagian dari organisasi yang kepemimpinannya dijalankan oleh seorang *Executive Vice President* (EVP) yang memiliki

tanggung jawab langsung kepada Direktur Utama dan bertanggung jawab utama untuk mengelola dan mengoptimalkan operasional bisnis di wilayah DAOP 5 Purwokerto.

2. Manajer

Seorang manajer bertanggung jawab atas EVP dan divisi khusus. Salah satu tanggung jawabnya adalah merencanakan dan melaksanakan sejumlah program dan kegiatan yang sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi (tupoksi) divisinya.

3. Asisten Manajer

Asisten manajer bertanggung jawab untuk mendukung dan membantu manajer dalam menjalankan tugasnya. Mereka juga berfungsi sebagai penghubung antara karyawan dan pelaksana dengan atasan untuk menjamin komunikasi yang lancar dalam organisasi.

4. *Supervisor* atau penyelia

Supervisor memiliki tanggung jawab untuk mengawasi, membimbing, serta mengoordinasikan kinerja staff atau pelaksana. Perannya penting dalam memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi divisi masing-masing.

5. Staff/Pelaksana

Staff atau pelaksana bertugas menjalankan pekerjaan sesuai dengan peran dan fungsi divisinya masing-masing guna mendukung operasional perusahaan.

6. Masinis

Masinis adalah karyawan yang bertanggung jawab mengoperasikan kereta api serta memimpin perjalanan kereta guna memastikan keselamatan dan kelancaran operasional.

2.8 Penilaian Kinerja

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto menerapkan metode penilaian kinerja berbasis skala grafik dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai acuan utama. Penilaian dilakukan berdasarkan kriteria atau tugas inti yang telah ditetapkan sebelumnya, dan dilaksanakan setahun sekali melalui sistem *E-Office* yang telah terintegrasi secara digital. Proses evaluasi ini dilakukan oleh pejabat yang memiliki tanggung jawab atas bawahan, dimulai dari level manajer hingga EVP, dengan cara mengisi KPI sesuai dengan indikator yang telah ditentukan.

Kantor pusat di Bandung mengawali proses ini dengan mengirim surat atau telegram ke DAOP dan Divre, menginstruksikan Manajer SDM agar memastikan seluruh manajer hingga EVP mengisi KPI. Setelah menerima instruksi, Manajer SDM menyampaikan informasi tersebut kepada mereka. Para manajer kemudian menyusun KPI berdasarkan arahan atasan dan indikator penilaian yang sesuai dengan tugasnya, lalu mengajukannya untuk persetujuan atasan. EVP bertanggung jawab dalam mengevaluasi serta menyesuaikan KPI sebelum akhirnya disetujui. Jika terdapat kendala, kantor pusat memberikan bantuan dan memastikan seluruh KPI telah terisi. Selama proses ini, Manager SDM memantau pelaksanaannya, dan

setelah disetujui, para manajer hingga EVP mengisi skor akhir serta mengunggah KPI ke dalam sistem *E-Office*.

2.9 Jumlah Karyawan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto

PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto terdiri dari 19 divisi kerja termasuk GM dengan pembagian jumlah karyawan di setiap divisi dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Total Karyawan Tetap PT. KAI DAOP 5 Purwokerto

Divisi	Total
Angkutan Barang	8
Angkutan KA	75
Aset	11
Bangunan	7
Fasilitas Penumpang	14
G. Management	2
Hukum	3
Humasda	3
Information System	8
Jembatan Rel	339
Keamanan dan Ketertiban	107
Kesehatan	29
Keuangan	22
Operasi	652
Pelelangan	7
Pengushaan Assets	12
Sarana	361
SDM & Umum	14
Sintelis	103
Total Karyawan	1777

Sumber: Unit SDM PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto

Berdasarkan Tabel 2.1, jumlah karyawan divisi PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto adalah 1777 orang. Divisi dengan jumlah karyawan terbanyak meliputi Divisi Operasi, Sarana, Jembatan Rel, Kamtib, serta Sintelis yang masing-masing memiliki 652, 361, 339, 107, dan 103 karyawan. Sementara itu, GM memiliki

karyawan paling sedikit berjumlah 2 karyawan, diikuti Divisi Hukum dan Humasda dengan hanya masing-masing 3 karyawan.

2.10 Program Keseimbangan Kehidupan-Kerja PT KAI DAOP 5 Purwokerto

PT KAI DAOP 5 Purwokerto berkomitmen untuk menciptakan tempat kerja yang seimbang antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi karyawan melalui berbagai program *work-life balance* (WLB). Salah satu bentuk dukungan tersebut adalah penyediaan klinik kesehatan yang beroperasi selama 24 jam, yang memastikan karyawan dapat memperoleh layanan medis kapan saja dibutuhkan. Selain itu, perusahaan juga menyediakan mushola dengan fasilitas yang memadai, guna menunjang kenyamanan beribadah tanpa mengganggu produktivitas kerja. Dari segi keamanan, PT KAI DAOP 5 Purwokerto menerapkan sistem perlindungan 24 jam yang ketat demi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung produktivitas. Perusahaan juga menyediakan berbagai tunjangan dan jaminan kesejahteraan finansial, seperti tunjangan dinas serta jaminan hari tua (JHT), untuk memberikan perlindungan ekonomi jangka panjang bagi karyawan.

Fleksibilitas dalam waktu istirahat turut diterapkan dengan mekanisme persetujuan atasan, memungkinkan karyawan mengatur waktu istirahat secara optimal. Fasilitas *pantry* yang tersedia di lingkungan kerja juga mendukung kenyamanan karyawan dalam mengakses makanan dan minuman selama jam kerja. Dalam upaya menjaga keseimbangan mental dan spiritual, perusahaan secara rutin menyelenggarakan kegiatan keagamaan serta rapat Sepuran di awal minggu sebagai wadah diskusi dan refleksi kerja. Selain itu, kegiatan olahraga rutin setiap dua minggu sekali pada hari

Jumat diselenggarakan untuk meningkatkan kebugaran fisik sekaligus mempererat hubungan antar kolega.

Secara keseluruhan, program-program tersebut mencerminkan upaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis antara kehidupan pribadi dan profesional, sejalan dengan prinsip-prinsip *work-life balance*.

2.11 Jam Kerja PT KAI DAOP 5 Purwokerto

Berdasarkan ketentuan Pasal 21 ayat (1) dan (2) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan yang menerapkan sistem lima hari kerja wajib membatasi jam kerja maksimal tenaga kerja sebanyak 8 jam per hari. PT KAI DAOP 5 Purwokerto menerapkan sistem kerja lima hari dalam seminggu, dengan jam operasional dari pukul 08.00 sampai 17.00 untuk hari Senin hingga Kamis. Adapun pada hari Jumat, jam kerja berlangsung dari pukul 07.00 hingga 16.30. Waktu kerja tersebut sudah termasuk waktu istirahat dan olahraga Jumat rutin, belum mencakup jam lembur yang dapat diberlakukan apabila diperlukan. Adapun akhir pekan (hari Sabtu dan hari Minggu) ditetapkan sebagai hari libur bagi karyawan.

2.12 Identitas Responden

Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto yang menjadi partisipan dalam penelitian ini mengisi angket yang dirancang untuk mengungkap profil mereka. Data yang diperoleh ditampilkan dalam format tabel, yang menyajikan identitas responden melalui jawaban mereka. Penelitian ini melibatkan 95 responden dengan karakteristik yang beragam, yang dapat memengaruhi pandangan mereka terhadap faktor keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, beban kerja, serta kinerja karyawan.

Identifikasi responden dalam penelitian ini mencakup aspek jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, jumlah tanggungan, jarak rumah ke kantor, jabatan, dan lama masa kerja.

2.12.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Informasi jenis kelamin responden dapat memberikan gambaran tentang proporsi karyawan laki-laki dan perempuan di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto. Informasi ini juga dapat menjadi dasar dalam menganalisis kecenderungan serta perbedaan persepsi antara karyawan berdasarkan gender terhadap variabel yang diteliti. Berdasarkan identifikasi jenis kelamin, dapat dilihat distribusi sebagai berikut:

Tabel 2.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	9	9,47
2.	Laki-Laki	86	90,53
	Jumlah	95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Merujuk pada Tabel 2.2, mayoritas partisipan terdiri dari laki-laki, dengan persentase mencapai 90,53%, sementara hanya 9,47% yang berjenis kelamin perempuan. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang dijadikan sampel memiliki gender laki-laki.

2.12.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu aspek demografi yang berperan dalam menggambarkan karakteristik responden. Data mengenai rentang usia responden dapat memberikan gambaran tentang distribusi umur karyawan di PT KAI (Persero)

DAOP 5 Purwokerto. Informasi ini juga dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana perbedaan usia dapat memengaruhi persepsi, pengalaman kerja, serta pandangan karyawan terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 2.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	< 25 Tahun	1	1,05
2.	25-35 Tahun	87	91,58
3.	36-45	5	5,26
4.	> 46	2	2,11
Jumlah		95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Tabel 2.3 menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 25 hingga 35 tahun, dengan persentase 89,47% dari total 95 responden. Kelompok usia 36 hingga 45 tahun menyusul dengan persentase 5,26%. Sementara itu, hanya 3,16% responden yang berusia di bawah 25 tahun dan 2,11% di atas 46 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas sampel karyawan dalam penelitian ini berada pada rentang usia yang masih termasuk usia produktif.

2.12.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi cara mereka memahami dan merespons pekerjaan. Pendidikan juga berperan dalam membentuk keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Oleh karena itu, identifikasi tingkat pendidikan responden dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai latar belakang pendidikan karyawan PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto, seperti yang disajikan dalam Tabel 2.4 berikut

Tabel 2.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Magister	1	1,05
2.	Sarjana	80	84,21
3.	Diploma	12	12,63
4.	SMA/Sederajat	2	2,11
	Jumlah	95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Tabel 2.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam studi ini menempuh pendidikan hingga tingkat Sarjana, yaitu sebanyak 80 orang atau 84,21% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto telah menempuh pendidikan tinggi sebagai bekal dalam pelaksanaan tanggung jawab profesionalnya. Selanjutnya, sebanyak 12,63% responden merupakan lulusan Diploma, sementara 2,11% responden berpendidikan SMA atau sederajat. Adapun responden dengan tingkat pendidikan Magister berjumlah 1 orang atau 1,05% dari total responden. Data ini mencerminkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan tinggi, yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme di lingkungan kerja.

2.12.4 Identitas Responden Berdasarkan Status

Dalam sebuah penelitian, identitas responden berdasarkan status pernikahan menjadi salah satu aspek demografis yang penting untuk dianalisis. Status pernikahan dapat berpengaruh terhadap berbagai aspek dalam dunia kerja, termasuk keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, tingkat komitmen, serta motivasi kerja. Dengan mengetahui distribusi status pernikahan responden di PT

KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik karyawan yang menjadi sampel penelitian.

Tabel 2.5 Identitas Responden Berdasarkan Status

No	Status	Frekuensi	Persentase
1.	<i>Single</i>	8	8,42
2.	Menikah	87	91,58
Jumlah		95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 2.5, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berstatus menikah, yaitu sebanyak 87 orang atau 91,58% dari total 95 responden. Sementara itu, sebanyak 8 responden atau 8,42% berstatus *single*. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto yang menjadi sampel penelitian telah berkeluarga. Status pernikahan dapat memengaruhi berbagai aspek dalam dunia kerja, seperti tanggung jawab, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta tingkat komitmen dalam menjalankan tugas.

2.12.5 Identitas Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Dalam sebuah organisasi, jumlah tanggungan yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan kerja, termasuk motivasi dan keseimbangan antara kehidupan pribadi serta pekerjaan. Untuk memahami karakteristik responden lebih lanjut, penelitian ini juga mengidentifikasi jumlah tanggungan yang dimiliki oleh karyawan PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto. Data ini memberikan gambaran tentang kondisi sosial ekonomi responden yang dapat berpengaruh terhadap komitmen serta produktivitas mereka dalam bekerja.

Tabel 2.6 Identitas Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Tanggungan	Frekuensi	Persentase
1.	0	22	23,16
2.	1	61	64,21
3.	2	9	9,47
4.	3	2	2,11
5.	4	1	1,05
Jumlah		95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Distribusi jumlah tanggungan responden di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tanggungan. Mayoritas responden, yaitu 64,21% atau sebanyak 61 orang, memiliki satu tanggungan. Sebanyak 23,16% responden tidak memiliki tanggungan, sementara 9,47% memiliki dua tanggungan. Hanya sebagian kecil responden yang memiliki tiga atau empat tanggungan, masing-masing sebesar 2,11% dan 1,05%. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki tanggungan keluarga, yang dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan dan keseimbangan antara kehidupan kerja serta pribadi mereka.

2.12.6 Identitas Responden Berdasarkan Jarak Rumah ke Kantor

Jarak tempuh dari rumah ke kantor dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Faktor ini berperan dalam menentukan tingkat kelelahan, waktu yang dihabiskan untuk perjalanan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Untuk memahami distribusi responden berdasarkan jarak rumah ke kantor, dilakukan pengelompokan berdasarkan kategori tertentu. Berikut adalah hasil identifikasi jarak rumah ke kantor dari para responden di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto.

Tabel 2.7 Identitas Responden Berdasarkan Jarak Rumah ke Kantor

No	Jarak	Frekuensi	Persentase
1.	1-5 Km	47	49,47
2.	6-10 Km	41	43,16
3.	11-15 Km	7	7,37
Jumlah		95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2.7, mayoritas responden PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto memiliki jarak tempuh dari rumah ke kantor dalam rentang 1-5 km, yaitu sebanyak 47 orang atau 49,47% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari karyawan memiliki akses yang relatif dekat ke tempat kerja, yang dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan akibat perjalanan. Selanjutnya, sebanyak 41 responden (43,16%) memiliki jarak rumah ke kantor antara 6-10 km, yang masih tergolong dalam kategori jarak tempuh sedang. Sementara itu, hanya 7 responden (7,37%) yang memiliki jarak rumah ke kantor dalam rentang 11-15 km, menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan harus menempuh perjalanan yang lebih jauh untuk mencapai tempat kerja. Secara keseluruhan, distribusi ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan memiliki jarak tempuh yang tidak terlalu jauh, yang dapat mendukung efektivitas kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi serta pekerjaan.

2.12.7 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan merupakan salah satu aspek penting dalam mengidentifikasi karakteristik responden, karena dapat menyajikan ilustrasi tentang fungsi dan tanggung jawab karyawan dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini, identifikasi responden berdasarkan jabatan bertujuan untuk mengetahui distribusi posisi

karyawan di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto. Melalui data ini, dapat dianalisis bagaimana perbedaan jabatan dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti beban kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta kinerja.

Tabel 2.8 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Supervisor	12	12,63
2.	<i>Assistant Manager</i>	1	1,05
3.	Pelaksana	66	69,47
4.	Masinis	16	16,84
Jumlah		95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Tabel 2.8 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada level pelaksana sebanyak 66 orang (69,47%), diikuti oleh masinis sebanyak 16 orang (16,84%). Jabatan *supervisor* atau pengawas diisi oleh 12 responden (12,63%), sementara *assistant manager* hanya 1 responden (1,05%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari level operasional, dengan proporsi yang lebih kecil pada tingkat supervisi dan manajerial.

2.12.8 Identitas Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Salah satu aspek yang dapat mencerminkan tingkat pengalaman dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan yaitu lama masa kerja. Dalam penelitian ini, data mengenai lama masa kerja responden di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto dikumpulkan untuk mengetahui sebaran pengalaman kerja karyawan. Identifikasi masa kerja ini juga dapat memberikan gambaran tentang stabilitas tenaga kerja serta potensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.9 Identitas Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-3	8	8,42
2	4-6	45	47,37
3	>6	42	44,21
Jumlah		95	100

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Pada Tabel 2.9, diketahui bahwa mayoritas responden di PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto memiliki masa kerja antara 4 hingga 6 tahun, yakni sebanyak 45 orang atau sebesar 47,37% dari total 95 responden. Sebanyak 42 responden (44,21%) memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, sedangkan hanya 8 responden (8,42%) yang tercatat memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun. Temuan ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan telah mengabdikan dalam jangka waktu yang cukup panjang di perusahaan.