

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN IDENTITAS RESPONDEN PT.

KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 5 PURWOKERTO

Dalam bab ini disajikan sejarah perkembangan perusahaan, visi dan misi, tujuan, budaya organisasi, logo, slogan, struktur organisasi, lokasi, serta identitas responden dalam penelitian ini.

2.1 Gambaran Umum Perusahaan

2.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Sejarah kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan KA di desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 Km) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867. Keberhasilan swasta, NV. NISM memb Kalimantan, meskipun belum sempat dibangun, studi jalan KA Pontianak - Sambas (220 Km) sudah diselesaikan. Demikian juga di pulau Bali dan Lombok, pernah dilakukan studi pembangunan jalan KA. Sampai dengan tahun 1939, panjang jalan KA di Indonesia mencapai 6.811 Km. Tetapi, pada tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 km, kurang lebih 901 Km raib, yang diperkirakan karena dibongkar semasa pendudukan Jepang dan diangkut ke Burma untuk pembangunan jalan KA di sana. Jenis jalan rel KA di Indonesia semula dibedakan dengan lebar

sepur 1.067 mm; 750 mm (di Aceh) dan 600 mm di beberapa lintas cabang dan tram kota. Jalan rel yang dibongkar semasa pendudukan Jepang (1942 - 1943) sepanjang 473 Km, sedangkan jalan KA yang dibangun semasa pendudukan Jepang adalah 83 km antara Bayah - Cikara dan 220 Km antara Muaro - Pekanbaru. Ironisnya, dengan teknologi yang seadanya, jalan KA Muaro - Pekanbaru diprogramkan selesai pembangunannya selama 15 bulan yang mempekerjakan 27.500 orang, 25.000 diantaranya adalah Romusha. Jalan yang melintasi rawa-rawa, perbukitan, serta sungai yang deras arusnya ini, banyak menelan korban yang makamnya bertebaran sepanjang Muaro- Pekanbaru. Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan KA yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah tersebut terjadi pada tanggal 28 September 1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperbolehkan campur tangan lagi urusan perkeretaapian di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto atau disingkat dengan PT KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian di Indonesia, khususnya di pulau Jawa. PT KAI Daop 5 Purwokerto dipimpin oleh seorang Executive Vice President (EVP) dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero)

2.1.2 Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Visi Perusahaan : Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

Misi Perusahaan : Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan, dan kenyamanan.

2.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 2. 1 Logo PT. KAI

Logo PT KAI telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan logo dilakukan untuk menandai perubahan [layanan Kereta Api](#) untuk menjadi lebih baik. Logo pertama dari PT KAI dimulai setelah kemerdekaan saat Angkatan Moeda [Kereta Api](#) (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari Jepang hingga dibentuknya Djawatan [Kereta Api](#) Republik Indonesia (DKARI).

Berikut makna dari logo PT. KAI :

- 3 garis melengkung melambangkan gerakan yang dinamis PT KAI dalam mencapai Visi dan Misinya.
- 2 garis warna orange melambangkan proses Pelayanan Prima (Kepuasan [Pelanggan](#)) yang ditujukan kepada [pelanggan](#) internal dan eksternal. Anak panah berwarna putih melambangkan Nilai Integritas, yang harus dimiliki insan PT KAI dalam mewujudkan Pelayanan Prima.
- 1 garis lengkung berwarna biru melambangkan semangat [Inovasi](#) yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke *stakeholders*. [Inovasi](#) dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal yang paling kecil sehingga dapat melesat.

2.1.4 Lokasi Perusahaan

Alamat : Jalan Jendral Sudirman Barat No.209, Purwokerto Timur,
Purwanegara, Banyumas, Brubahan, Purwanegara, Purwokerto
Tim., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53141

Daerah operasional PT. KAI (persero) :

1. DAOP 1 : Jakarta
2. DAOP 2 : Bandung
3. DAOP 3 : Cirebon
4. DAOP 4 : Semarang
5. DAOP 5 : Purwokerto
6. DAOP 6 : Yogyakarta

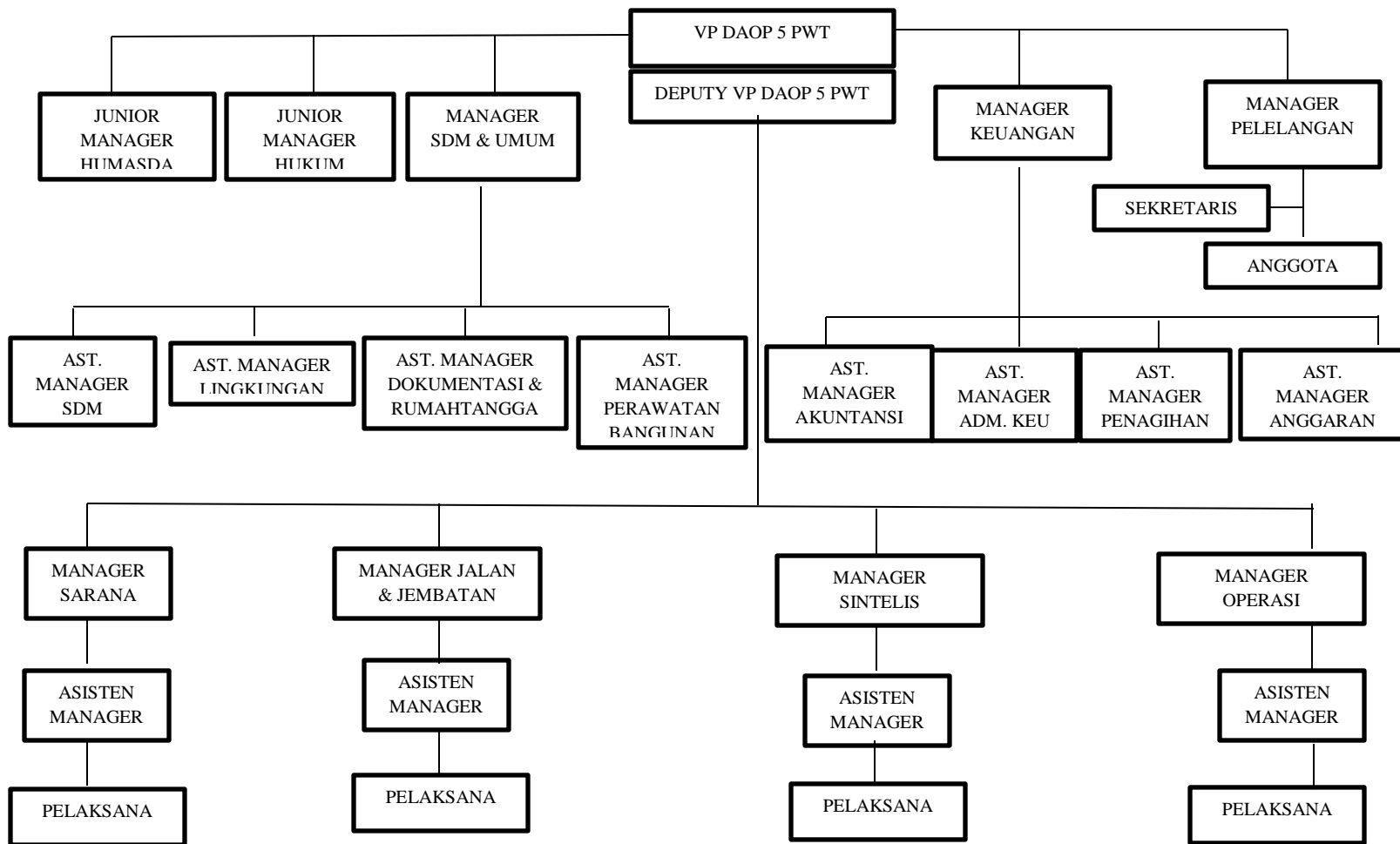
7. DAOP 7 : Madiun
8. DAOP 8 : Surabaya
9. DAOP 9 : Jember

Telepon : [\(0281\) 636031](tel:(0281)636031)

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

2.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut Hasibuan (2010:128) struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pembagian bagian organisasi, kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.



Gambar 2. 2 Struktur organisasi PT. KAI Daop 5 Purwokerto

Sumber : SDM PT. KAI Daop 5 Purwokerto

2.1.5.1 Deskripsi Tugas

1. Kepala Daerah Operasi 5 Purwokerto

Kadaop memiliki kedudukan paling tinggi dalam PT. Kereta Api Daop 5 Purwokerto dan memiliki fungsi sebagai pemimpin pengoperasian serta bertugas melakukan manajemen di wilayah Daop 5 Purwokerto, Menyelenggarakan perusahaan angkutan kereta api serta merumuskan dan menyusun program pembinaan dan pengendalian pelaksanaan angkutan penumpang dan atau barang di wilayah daerah operasi 2 bandung.

1. Seksi Sumber Daya Manusia Dan Umum

Menyusun program pengelolaan dan evaluasi sumber daya manusia (SDM) melaksanakan kegiatan kerumah tanggaan dan umum, memberikan pertimbangan dan bantuan hukum, melaksanakan pembinaan hygiene perusahaan, kesehatan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan SDM, serta melaksanakan pembinaan dan evaluasi kinerja unit pelayanan kesehatan (UPK) di wilayah daerah operasi 5 Purwokerto. untuk melaksanakan tugas tersebut, seksi sumber daya manusia dan umum mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pengelolaan dan evaluasi kinerja SDM
- Pelaksanaan administrasi kerumah tanggaan dan umum.
- Pelaksanaan pertimbangan dan bantuan hukum.
- Pelaksanaan penelitian, pengujian dan pembinaan hygiene perusahaan, kesehatan lingkungan kerja dan keselamatan kerja serta melaksanakan pembinaan dan pengujian kesehatan SDM.
- Pembinaan dan pelayanan kesehatan

2. Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA)

Hubungan masyarakat daerah bertugas melaksanakan hubungan masyarakat, penyuluhan di lingkungan perusahaan (Internal) dan dengan media massa diluar perusahaan (eksternal). Tugas humasda PT.Kereta Api (Persero) Daop 5 Purwokerto adalah :

a. Tugas Pokok:

- Membentuk opini public dengan mengantisipasi pemberitaan-pemberitaan yang beredar dan berkembang di masyarakat.
- Mengadakan siaran pers dan konferensi pers ketika ada kebijakan baru maupun pemberitaan tentang perkeretaapian.

b. Tugas Harian :

- Menerima keluhan, kritik dan saran dari pengguna jasa kereta api serta mengevaluasi keluhan-keluhan setiap 3 bulan sekali.
- Melayani wartawan dari media cetak maupun media elektronik dari pelanggan yang memerlukan informasi tentang kereta api.
- Mengkliping artikel tentang kereta api dari dalam maupun luar yang ada surat kabar dan juga mengetahui pendapat pengguna jasa kereta api yang tujuannya untuk perbaikan.

3. Seksi Jalan Rel dan Jembatan

Seksi jalan rel dan jembatan bertugas merumuskan, menyusun dan melaksanakan program pemeliharaan jalan rel, sepur simpang dan jembatan serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan jalan rel, sepur simpang dan jembatan di wilayah daerah operasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, seksi jalan rel dan jembatan mempunyai fungsi :

- a. Pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis jalan rel dan jembatan seluruh wilayah Daerah Operasi5 Purwokerto.

- b. Penyusunan program anggaran dan evaluasi kinerja jalan rel dan sepur simpang dan jembatan.
- c. Penyusunan perencanaan teknik pemeliharaan jalan rel dan sepur simpang.
- d. Penyusunan perencanaan teknik pemeliharaan jembatan.
- e. Pelaksanaan pemeliharaan dan menjamin kerusakan jalan rel dan sepur simpang.
- f. Pelaksanaan pemeliharaan dan menjamin kerusakan jembatan.

5. Seksi Operasi Dan Pemasaran

Seksi Operasi Dan Pemasaran bertugas melaksanakan pembinaan, pengendalian, pelaksanaan dan evaluasi kinerja operasi dan pemasaran angkutan penumpang, angkutan barang dan jasa terminal peti kemas. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Seksi Operasi Dan Pemasaran mempunyai fungsi antara lain :

- a. Pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis operasi dan pelayanan di stasiun dan dalam kereta api, administrasi teknis operasional dan keuangan di seluruh UPT Stasiun dan UPT Pelayanan Operasi Sarana Telekomunikasi/Telegram dan UPT Pengendalian Operasi Kereta Api pada wilayah Daerah Operasi 5 Purwokerto.
- b. Pemantauan dan Pengelolaan kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemamfaatan dan pembagian kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan program perjalanan

kereta api serta melaksanakan tata usaha telekomunikasi/telegram maklumat (TFM).

- c. Penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan penumpang.
- d. Penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan barang.
- e. Pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (diatas kereta api dan di stasiun) dan dilingkungan Daerah Operasi.
- f. Pelaksanaan pengendalian operasi kereta api secara terpusat dan terpadu di Daerah Operasi.
- g. Pelayanan operasi sarana telekomunikasi dan pemberian informasi/telegram.
- h. Pelaksanaan kegiatan angkutan penumpang dan atau barang serta menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran kegiatan angkutan kereta api.
- i. Pelayanan reservasi karcis.

6. Seksi Sinyal, Telekomunikasi Dan Listrik

Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik bertugas merumuskan, menyusun dan melaksanakan program serta mengevaluasi pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik umum. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik mempunyai fungsi antara lain :

- a. Pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis sinyal, telekomunikasi dan di seluruh wilayah Daerah Operasi.

- b. Penyusunan program anggaran dan evaluasi kinerja pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik.
- c. Penyusunan program pemeliharaan sinyal.
- d. Penyusunan program pemeliharaan telekomunikasi dan listrik umum.
- e. Pelaksanaan pemeliharaan dan menjamin kerusakan peralatan sinyal
- f. Pelaksanaan pemeliharaan dan menjamin kerusakan peralatan telekomunikasi.
- g. Pelaksanaan pemeliharaan dan menjamin kerusakan instalasi listrik.

2.1.6 Balai Pelatihan PT. KAI (Persero)

PT. Kereta Api (Persero) membuat program pendidikan dan pelatihan yang dikelola oleh bagian tersendiri yaitu Pusat pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) PT. Kereta Api (Persero) Bandung. Pegawai PT. KAI (Persero) dididik dan dilatih dalam upaya menjadikan orang-orang yang efektif dan mampu bekerja sesuai fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain hal tersebut juga berguna untuk mendapatkan pengetahuan baru dan menambah keterampilan sehingga meningkatkan kompetensi pegawai. Adapun balai pelatihan yang melaksanakan pelatihan untuk karyawan PT. KAI (Persero) yaitu :

1. Balai Pelatihan Manajerial

Berlokasi di Bandung, Jawa Barat dengan program sebagai berikut :

- Managerial Development Program

adalah program untuk membentuk dan meningkatkan kompetensi pekerja dalam jabatan struktural untuk menjalankan fungsinya.

- Managerial Development Program Khusus
adalah program untuk membentuk dan meningkatkan kompetensi pekerja dalam menjalankan fungsinya sebagai kepala stasiun.
 - Professional Development Program
adalah program untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap pekerja sesuai dengan kompetensi teknis yang dipersyaratkan dalam kelompok pekerjaannya.
2. Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi Dan Listrik
Berlokasi di Laswi, Bandung dengan tujuan untuk mendidik tenaga perawatan, peralatan, persinyalan, dan telekomunikasi.
 3. Balai Pelatihan Operasi Dan Pemasaran
Berlokasi di Dago, Bandung dengan tujuan untuk mendidik tenaga PPKA dan manajer bidang perkeretaapian.
 4. Balai Pelatihan Teknik Perkeretaapian
Berlokasi di Bekasi dengan tujuan untuk mendidik para operator KA angkutan perkotaan dan tenaga perawatan jalan rel.
 5. Balai Pelatihan Teknik Traksi
Berlokasi di Jogja dengan tujuan untuk mendidik para tenaga perawatan sarana dan masinis.
 6. Pusdiklat
Pusdiklat PT Kereta Api Indonesia (KAI), IR. H. Djuanda yang berlokasi di kota Bandung menempa setiap pegawainya menjadi

pelayan masyarakat yang memiliki 5 Nilai Utama perusahaan yakni Integritas, Profesional, Keselamatan, Inovasi dan Pelayanan Prima. Pegawai baik dari PT KAI maupun anak-anak perusahaan dididik dan dilatih agar menjadi orang-orang yang efektif dan dapat bekerja sesuai fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.7 Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, serta harapan yang dimiliki perusahaan dan dijadikan pedoman dalam melakukan interaksi antar karyawan dalam usaha mencapai sasaran perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mempunyai budaya perusahaan yang terdapat di 5 nilai utama pada gambar dibawah ini.



Sumber : <http://kip.kereta-api.co.id>

Gambar 2. 3 Nilai utama budaya PT. KAI (persero)

1. Integritas

PT. KAI (Persero) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten.

Perilaku Integritas :

- a. Berpikir, berkata, bertindak secara benar
- b. Menghormati diri, orang lain, dan lembaga
- c. Tidak melakukan manipulasi

2. Profesional

PT. KAI (Persero) memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan dengan pekerjaan kepada orang lain.

Perilaku Profesional :

- a. Mampu dan menguasai bidang pekerjaannya
- b. Mempunyai motivasi diri yang tinggi, tidak tergantung pada orang lain
- c. Mempunyai komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, bertindak secara efektif dan efisien

3. Keselamatan

PT. KAI (Persero) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.

Perilaku Keselamatan :

- a. Selamat, konsisten, dan peduli

- b. Menjaga aset perusahaan
- c. Melaporkan potensi bahaya dan insiden sekecil apapun

4. Inovasi

PT. KAI (Persero) selalu menumbuh kembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk memberikan nilai tambah bagi stakeholder.

Perilaku Inovasi :

- a. Suka akan hal-hal baru menuju yang lebih baik
- b. Peka terhadap permasalahan dan mencari pemecahan
- c. Kemampuan berfikir fleksibel dan imajinatif

5. Pelayanan Prima

PT. KAI (Persero) memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan standar mutu dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: Ability (Kemampuan), Attitude (Sikap), Appearance (Penampilan), Attention (Perhatian), Action (Tindakan), dan Accountability (Tanggung jawab).

Perilaku Pelayanan Prima :

- a. Menempatkan kepentingan pelanggan diatas kepentingan kelompok atau pribadi
- b. Ramah, sopan, dan santun dalam melayani pelanggan
- c. Proaktif dalam memenuhi harapan pelanggan

2.1.8 Sosialisasi Budaya Perusahaan

Sosialisasi yang dilakukan di PT. KAI Daop 5 Purwokerto, merupakan aktivitas mengkomunikasikan atau memperkenalkan budaya perusahaan kepada internal karyawan. Upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Poster/Banner

Poster/banner budaya perusahaan PT. KAI (persero) yang dipajang di beberapa sudut kantor dan di dalam ruang kerja memiliki tujuan sosialisasi budaya perusahaan yang dibagi kedalam dua sasaran tujuan yaitu kepada karyawan baru dan karyawan lama. Tujuan sosialisasi budaya kepada karyawan baru adalah sifatnya untuk memberikan pengenalan dan pembelajaran tentang budaya PT. KAI (persero). Sedangkan tujuan sosialisasi budaya kepada karyawan yang telah lama bekerja, yakni sifatnya untuk me-recall nilai-nilai budaya di ingatan karyawannya.

2. Disampaikan Saat Diklat

Diklat mempunyai arti penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan jabatan tertentu. Proses sosialisasi saat diklat karyawan baru membantu memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi secara total sehingga diharapkan karyawan akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi membutuhkan waktu yang lama disamping itu juga membutuhkan perhatian serius. Hal ini juga berlaku untuk diklat dengan peserta karyawan lama agar bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan.

3. Disampaikan Saat Rapat Rutin/Khusus

Rapat merupakan pertemuan atau berkumpulnya minimal dua [orang](#) atau lebih untuk memutuskan suatu tujuan. Rapat juga dapat diartikan sebagai [media komunikasi kelompok](#) yang bersifat tatap muka. Proses sosialisasi budaya saat diadakannya rapat diharapkan mampu memberikan gambaran yang tepat kepada karyawan tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi tempatnya bekerja.

2.1.9 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan di PT. KAI (persero) disebut dengan penilaian kompetensi. Pihak-pihak yang terlibat dalam penilaian kinerja antara lain : Atasan langsung, karyawan dengan jabatan yang sejajar dan bagian personalia. Metode yang digunakan dalam penilaian kinerjanya adalah metode skala peringkat grafis. Untuk pelaksanaannya menggunakan sistem yang terkomputerisasi dan sistem tradisional (menggunakan formulir kertas). Skor penilaian yang digunakan yaitu: 1 (tidak efektif) sampai dengan 5 (efektif sekali). Berikut adalah indikator perilaku penilaian kinerja karyawan PT KAI (persero):

- Berdedikasi kepada perusahaan, bekerja sepenuh hati, dan bersedia berbuat lebih banyak untuk kemajuan perusahaan.
- Dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas, mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.
- Memiliki pengetahuan dasar secara konseptual maupun teknis, mengenai fungsi, tugas dan tanggung jawabnya.

- Memahami keterkaitan antara fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya dengan kepentingan perusahaan dan masyarakat.
- Menunjukkan kepedulian terhadap terciptanya lingkungan kerja yang aman dan selamat.
- Memahami aturan-aturan keselamatan kerja.
- Membuat perbaikan yang akan berguna dalam tempat kerja.
- Menerapkan perubahan yang inovatif berkaitan dengan keahliannya.
- Menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan pelanggan, masalah, dan keluhan pelanggan.
- Memberi informasi kepada pelanggan tentang kemajuan atau hambatan dalam proses penyelesaian masalah.

2.1.10 Tujuan Perusahaan

Melaksanakan dan mendukung kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang-jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian, yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan Kereta Api (KA), kegiatan perawatan dan perusahaan prasarana perkeretaapian, perusahaan bisnis property secara profesional, serta perusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana KA secara efektif untuk kemanfaatan umum.

2.2 Identitas Responden

Populasi penelitian adalah karyawan aktif yang berada di kantor PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Untuk melihat karakteristik responden dapat dilihat melalui hasil pengolahan data sebagai berikut :

2.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik yang turut menentukan perilaku manusia dalam bekerja, dilihat dari peran, tugas, dan tanggung jawabnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari 110 responden di PT. KAI Daop 5 Purwokerto terdapat 33 orang berjenis kelamin perempuan dan 77 orang berjenis kelamin laki-laki.

2.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia akan mempengaruhi beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Karakteristik ini akan berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam beradaptasi menghadapi perubahan, kehadiran, produktivitas, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap perusahaan. Selain itu adanya perbedaan jenjang usia diantara karyawan juga akan menentukan seberapa besar pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh. Berdasarkan identifikasi usia maka dapat dilihat distribusi usia karyawan di kantor PT. KAI Daop 5 Purwokerto sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah	Persentasi (%)
1	20-25	27	24,5
2	26-30	37	33,6
3	31-35	19	17,3
4	36-40	7	6,4
5	41-45	17	15,5
6	>45	3	2,7
Jumlah		110	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2.1 dapat dilihat dari 110 responden yang didapat dari penelitian bahwa responden terbanyak berusia muda yaitu kurang dari 30 tahun sebesar 58,1% sebaliknya hanya sebesar 18,2 % responden yang berusia lebih dari 40 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto masih berusia muda yang produktif karena untuk beberapa posisi dan jenis pekerjaan di PT. KAI Daop 5 Purwokerto lebih membutuhkan tenaga muda.

2.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada PT. KAI setiap karyawan baru yang diterima bekerja akan melalui tahap pelatihan terlebih dahulu, namun kompetensi pertama seorang karyawan diperoleh pada jenjang pendidikan karyawan sebelum masuk ke perusahaan. Dalam perusahaan latarbelakang pendidikan setiap karyawan pada umumnya, akan tetapi saat ini perusahaan menetapkan kualifikasi pendidikan untuk calon karyawannya dengan harapan kompetensi yang dimiliki dari jenjang pendidikan sebelumnya dapat digunakan pada pekerjaan yang akan dilakukan.

Tabel 2. 2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	68	61,8
2	D3	6	5,5
3	S1	36	32,7
Jumlah		110	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2.2 mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA//SMK/Sederajat yaitu sebanyak 68 responden dengan presentase 61,8%, sementara itu terdapat hanya 6 responden dengan presentase 5,5% berpendidikan diploma. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. KAI Daop 5 Purwokerto memerlukan karyawan dengan kualifikasi pendidikan lulusan SMA/SMK/Sederajat yang memiliki keahlian khusus dan selain itu beberapa karyawan yang lulusan SMA/SMK/Sederajat merupakan karyawan yang sudah lama bekerja di PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

2.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik yang juga mempengaruhi perilaku karyawan di dalam perusahaan adalah masa kerja. Masa kerja akan menentukan sejauh mana keahlian, pengalaman maupun pemahaman terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Berdasarkan identifikasi masa kerja maka dapat dilihat distribusi lama bekerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 tahun	41	37,5
2	6-10 tahun	34	31,1
3	11-15 tahun	13	11,9
4	16-20 tahun	6	5,7
5	>20 tahun	15	13,8
Jumlah		110	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2.3 responden terbanyak yang bekerja di PT. KAI Daop 5 Purwokerto memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 75 responden dengan presentase 68,6% sebaliknya terdapat 19,5% atau 21 responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Sehingga diketahui mayoritas responden adalah karyawan baru yaitu dengan masa kerja diatas 1-5 tahun. Hal tersebut karena di beberapa posisi di PT. KAI Daop 5 Purwokerto baru saja melakukan *recruitment* karyawan.

2.2.5 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan data yang diperoleh dari 110 responden dapat diketahui mengenai status pernikahan responden. Berikut tabel yang disajikan untuk menunjukkan persentase status pernikahan karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Tabel 2. 4 Identitas Respondan Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	83	75,5
2	Belum/Tidak Menikah	27	24,5
Jumlah		110	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2.4 dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan signifikan antara responden yang menikah dan belum/tidak menikah. Terlihat mayoritas responden sudah menikah sebanyak 83 responden dengan persentase 75,5% dan terdapat hanya 27 responden dengan persentase 24,5% yang belum/tidak menikah.

2.2.6 Identitas Responden Berdasarkan Unit Kerja

Responden dalam penelitian ini diambil dari 13 unit kerja yang ada di PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Berikut tabel identitas responden berdasarkan unit kerja.

Tabel 2. 5 Identitas Responden Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Siskom	10
2	Keuangan	10
3	Sintelis	5
4	Pengusahaan Aset	11
5	SDM	12
6	Penjagaan Aset	14
7	Jalan dan Jembatan	9
8	Humasda	3
9	PBJ	6
10	Operasi	10
11	Angkutan Penumpang	7
12	Angkutan Barang	8
13	Bangunan	5
	Jumlah	110

Sumber : Data primer yang diolah, 2019