



## Pengaruh Tuntutan Kerja, Sumber Daya Kerja, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Awak Sarana Perkeretaapian di PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Supriadi<sup>\*1</sup>, Septiana Dwiputrianti<sup>1</sup>, Teni Listiani<sup>1</sup>, Elly Sufiyanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Politeknik STIA LAN, Bandung, Indonesia

\*Corresponding author email: [d.supriaditea@gmail.com](mailto:d.supriaditea@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received April 04, 2026

Approved May 05, 2026

#### Keywords:

Job Demands, Job Resources, Welfare, Job Performance

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of job demands, sumber daya kerja, and well-being on the Job Performance of Railway Crew Members (Awak Sarana Perkeretaapian/ASP) at PT KAI (Persero). The research model is developed based on the job demands –Resources (JD-R) framework, which emphasizes the balance between workload and available resources in shaping employee performance outcomes. A quantitative approach was employed using a survey method to collect data through online questionnaires distributed to 200 respondents selected with proportionate stratified random sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that job demands have a positive and significant effect on Job Performance, although the effect is relatively small. Job resources also have a positive and significant impact on Job Performance, particularly through social support from supervisors and coworkers, as well as the clarity of job objectives carried out by ASP. Meanwhile, employee well-being demonstrates the most dominant influence on Job Performance. The findings confirm the relevance of the JD-R model in the railway operational context and highlight the importance of organizational strategies in balancing high job demands with adequate job resources and well-being initiatives. Practically, these results can serve as a foundation for the company to formulate policies for improving ASP performance through better work schedule management, provision of adequate facilities, career development support, and strengthening of employee well-being programs.*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja, sumber daya kerja, dan kesejahteraan (*well-being*) terhadap kinerja kerja Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) di PT KAI (Persero). Model penelitian ini dibangun berdasarkan kerangka teori *Job Demands–Resources (JD-R)* yang menekankan keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia dalam memengaruhi hasil kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarluaskan secara online kepada 200 responden yang dipilih dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Analisis data dilakukan dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Sumber daya kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, terutama melalui dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, serta kejelasan tujuan pekerjaan yang dijalankan ASP. Sementara itu, kesejahteraan karyawan memiliki

pengaruh paling dominan terhadap kinerja kerja. Temuan penelitian ini mengonfirmasi relevansi model JD-R dalam konteks operasional perkeretaapian, serta menekankan pentingnya strategi organisasi dalam menyeimbangkan tuntutan kerja yang tinggi dengan penyediaan sumber daya kerja dan upaya peningkatan kesejahteraan karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja ASP melalui perbaikan manajemen jadwal kerja, penyediaan fasilitas yang lebih memadai, dukungan pengembangan karier, serta penguatan program kesejahteraan karyawan.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



**How to cite:** Supriadi, S., Dwiputrianti, S., Listiani, T., & Sufiyanti, E. (2026). Pengaruh Tuntutan Kerja, Sumber Daya Kerja, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Awak Sarana Perkeretaapian di Pt Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmiah Global Education*, 7(2), 1332–1345. <https://doi.org/10.55681/jige.v7i2.5741>

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena mencerminkan kontribusi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan organisasi (Firdaus et al., 2023). Dalam perkembangan dunia kerja modern, perhatian terhadap kinerja tidak lagi terbatas pada aspek teknis seperti keterampilan dan kompetensi, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan emosional, khususnya kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan yang meliputi kondisi fisik, emosional, dan sosial terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan performa kerja. Namun demikian, kesejahteraan tersebut kerap terancam oleh tingginya tuntutan kerja dan keterbatasan dukungan sumber daya di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas.

Untuk memahami hubungan antara tuntutan kerja, sumber daya kerja, kesejahteraan, dan kinerja, model *Job Demands-Resources* (JDR) yang diperkenalkan oleh Demerouti dkk. (2001) menjadi kerangka teoritis yang relevan. Model ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan kerja dan sumber daya kerja. Tuntutan kerja mencakup aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik maupun psikologis yang tinggi, seperti tekanan waktu, beban kerja berat, dan konflik peran, yang apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan kesejahteraan karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Sebaliknya, keberadaan sumber daya kerja seperti dukungan sosial, dukungan manajemen, lingkungan kerja yang baik, serta penghargaan yang memadai dapat membantu karyawan mengelola tuntutan kerja secara efektif dan meningkatkan keterlibatan serta kinerja kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja menjadi kunci dalam menciptakan kesejahteraan dan kinerja yang optimal.

Kesejahteraan karyawan juga menjadi isu penting dalam kajian psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia, karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, loyalitas, tingkat absensi, dan turnover karyawan (Nielsen & Daniels, 2012). Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi, terlibat, dan berkinerja tinggi (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai penyedia jasa transportasi publik terbesar di Indonesia, peningkatan signifikan jumlah penumpang dan barang yang diangkut, sebagaimana ditunjukkan oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tingginya tuntutan operasional perusahaan. Peningkatan ini, meskipun mencerminkan kepercayaan publik, juga menghadirkan tantangan besar dalam menjaga keselamatan dan kelancaran operasional, terutama seiring meningkatnya frekuensi perjalanan dan kebutuhan pemeliharaan sarana serta prasarana.

Data kecelakaan kereta api yang dipublikasikan oleh Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) menunjukkan bahwa dalam periode 2007–2023 telah terjadi 103 kasus kecelakaan, dengan sebagian besar disebabkan oleh anjlok dan tabrakan antar-kereta, serta rekomendasi yang banyak menekankan pada penguatan pengawasan (Katkar et al., 2024). Selain itu, data internal PT KAI tahun 2024 menunjukkan adanya gangguan operasional yang disebabkan oleh Awak Sarana Perkeretaapian (ASP), baik akibat gangguan kesehatan maupun kesalahan pengoperasian. ASP atau masinis memegang peranan strategis dalam menjamin keselamatan, ketepatan waktu, dan kelancaran perjalanan kereta api, namun profesi ini juga dihadapkan pada tuntutan fisik dan mental yang tinggi, tekanan waktu, pola kerja shift, serta tanggung jawab besar dalam pengambilan keputusan cepat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masinis di PT KAI mengalami beban kerja mental tinggi dan tingkat kelelahan yang signifikan, terutama pada shift sore dan malam, yang dipengaruhi oleh durasi kerja, kondisi lingkungan, serta tuntutan keselamatan (Auliani et al., 2024).

Dalam rangka menjaga kesejahteraan dan kinerja ASP, pemerintah dan PT KAI telah menetapkan berbagai regulasi dan kebijakan, termasuk pengaturan jam kerja melalui PM Nomor 24 Tahun 2015 serta kebijakan kesejahteraan karyawan BUMN melalui Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-1/MBU/01/2024. Namun, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi kendala operasional di lapangan. Berdasarkan data internal PT KAI, hingga tahun 2024 terjadi peningkatan gangguan kesehatan, ketidakhadiran, serta turnover pada ASP. Fenomena tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja, sumber daya kerja, dan kesejahteraan karyawan, yang berpotensi menurunkan kinerja dan keselamatan operasional (Nielsen & Daniels, 2012). Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang mengkaji pengaruh tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap kesejahteraan dan kinerja Awak Sarana Perkeretaapian di PT KAI, guna memberikan dasar ilmiah bagi perbaikan sistem manajemen SDM, peningkatan kesejahteraan, serta peningkatan kinerja dan keselamatan operasional secara berkelanjutan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh tuntutan kerja, sumber daya kerja, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja Awak Sarana Perkeretaapian di PT Kereta Api Indonesia (Persero), baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara tuntutan kerja, sumber daya kerja, kesejahteraan, dan kinerja dalam konteks organisasi, serta menerapkan teori manajemen sumber daya manusia dalam praktik nyata. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan analisis dan penelitian kuantitatif di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan kinerja Awak Sarana Perkeretaapian di PT KAI (Persero).

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan serta pengaruh antarvariabel yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada pengaruh tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap kesejahteraan karyawan serta dampaknya terhadap kinerja Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori Job Demands-Resources (JDR) dan konsep kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu pengumpulan data

dilakukan pada satu waktu tertentu, sehingga dapat memberikan gambaran kondisi tuntutan kerja, sumber daya kerja, kesejahteraan, dan kinerja ASP pada saat penelitian dilaksanakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode probability sampling, dengan mempertimbangkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga sampel yang diperoleh dapat mewakili karakteristik populasi. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel tuntutan kerja, sumber daya kerja, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan yang diadaptasi dari instrumen penelitian terdahulu yang relevan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan/atau pemodelan struktural sesuai dengan kebutuhan analisis, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan tuntutan kerja, sumber daya kerja, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja Awak Sarana Perkeretaapian. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan temuan empiris yang valid dan reliabel sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial serta pengembangan kebijakan sumber daya manusia di PT Kereta Api Indonesia (Persero).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
< 25 Tahun	25	13%
26 s/d 30 Tahun	27	14%
31 s/d 40 Tahun	127	64%
41 s/d 50 Tahun	13	7%
Lebih dari 50 Tahun	8	4%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Kerja</b>		
16 s/d 25 Tahun	41	21%
6 s/d 15 Tahun	114	57%
Kurang dari 5 Tahun	30	15%
Lebih dari 26 Tahun	15	8%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Tingkatan ASP</b>		
ASP Madya	13	7%
ASP Muda	137	69%

ASP Pertama	50	25%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA/Sederajat	161	81%
D3	13	7%
S1	26	13%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Wilayah</b>		
DAOP 1	32	16%
DAOP 2	16	8%
DAOP 3	20	10%
DAOP 4	6	3%
DAOP 5	25	13%
DAOP 6	19	10%
DAOP 7	12	6%
DAOP 8	24	12%
DAOP 9	12	6%
DIVRE I	8	4%
DIVRE II	6	3%
DIVRE III	10	5%
DIVRE IV	10	5%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum menikah	32	16%
Menikah	168	84%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Pekerjaan Pasangan (Istri)</b>		
Pegawai Negeri Sipil / BUMN	12	7%
Pegawai Swasta	8	5%
Tenaga Kesehatan	6	4%
Tenaga Pendidik (Guru/Dosen)	10	6%
Tidak bekerja / Ibu Rumah Tangga	126	75%
Wiraswasta	6	4%
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>
<b>Jumlah Anak</b>		
0 (tidak punya)	11	7%
1 Anak	33	20%
2 Anak	85	51%
> 3 Anak	39	23%
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel karakteristik responden, mayoritas Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) berada pada rentang usia 31–40 tahun (64%) dengan masa kerja dominan 6–15 tahun (57%), yang menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan pada usia dan pengalaman kerja produktif. Sebagian besar responden berstatus ASP Muda (69%) dan memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat (81%), yang mencerminkan komposisi tenaga operasional yang masih aktif dan berada pada jenjang awal hingga menengah karier. Secara wilayah, responden tersebar di berbagai DAOP dan DIVRE dengan proporsi terbesar berasal dari DAOP 1 (16%), menunjukkan keterwakilan wilayah operasional PT KAI. Dari sisi status pernikahan, mayoritas responden telah menikah (84%), dengan sebagian besar pasangan tidak bekerja atau sebagai ibu rumah tangga (75%), serta jumlah anak terbanyak adalah dua anak (51%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tanggung jawab keluarga yang cukup besar, yang berpotensi memengaruhi keseimbangan antara tuntutan kerja, kesejahteraan, dan kinerja.

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Tuntutan Kerja

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	SS	S	TS	STS	Mean	Mean (Dimensi)
			4	3	2	1		
1	Tuntutan kerja	Saya merasa memiliki terlalu banyak jadwal dinas yang harus saya selesaikan dalam waktu berdekatan.	28	128	44	0	2,92	Beban Kerja ( <i>Workload</i> ): 3,16
2		Pekerjaan saya sebagai masinis membutuhkan kemampuan untuk menganalisa kondisi sarana, prasarana, dan operasional KA yang tinggi.	62	133	5	0	3,29	
3		Saya merasa pekerjaan saya membutuhkan usaha fisik dan mental yang besar setiap hari.	65	128	7	0	3,29	
4		Saya harus melakukan tindakan yang cepat dan tepat saat terjadi gangguan operasional kereta api	74	124	2	0	3,36	Tekanan Waktu ( <i>Time Pressure</i> ): 3,09
5		Saya merasa waktu yang tersedia untuk istirahat di Griya Karya atau di rumah sering kali tidak mencukupi.	36	108	56	0	2,90	
6		Saya sering diminta oleh pengendali kereta api untuk mengoperasikan kereta dengan cepat agar tetap sesuai dengan jadwal, terutama padan saat terjadi kelambatan kereta api	39	126	34	1	3,02	
7		Saya sering merasa tanggung jawab saya sebagai ASP (masinis / asisten masinis) tidak sesuai dengan tugas yang saya kerjakan.	20	95	80	5	2,65	Konflik Peran ( <i>Role Conflict</i> ): 2,76
8		Saya merasa ada beberapa aturan atau instruksi dalam pekerjaan saya yang sering kali bertentangan satu sama lain.	31	119	48	2	2,90	
9		Saya merasa aturan atau instruksi yang dibuat oleh perusahaan membingungkan atau kesulitan dalam pelaksanaannya	22	104	70	4	2,72	

Variabel tuntutan kerja mencakup tiga dimensi, yaitu beban kerja (*workload*), tekanan waktu (*time pressure*), dan konflik peran (*role conflict*). Hasil analisis pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata dimensi pada variabel tuntutan kerja berada pada kategori tinggi, yang berarti Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) menghadapi beban kerja, tekanan waktu, serta potensi konflik peran yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai masinis maupun asisten masinis.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Sumber Daya Kerja

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	SS	S	TS	STS	Mean	Mean (Dimensi)
			4	3	2	1		
1	Sumber Daya Kerja	Rekan kerja saya, termasuk petugas stasiun dan petugas lainnya, selalu siap membantu saya ketika menghadapi kesulitan.	28	158	14	0	3,07	Dukungan Sosial ( <i>Social Support</i> ): 3,09
2		Atasan saya memberikan dukungan ketika saya membutuhkan bantuan dalam menjalankan tugas.	26	168	6	0	3,10	
3		Saya memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan ketika terjadi kondisi darurat atau gangguan operasi kereta api sesuai dengan situasi di lapangan.	19	129	51	1	2,83	Otonomi Kerja ( <i>Job Autonomy</i> ): 2,74
4		Saya memiliki fleksibilitas jadwal dinas dalam menjalankan tugas saya sebagai ASP	18	100	76	6	2,65	
5		Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya dari atasan	17	156	27	0	2,95	Umpan Balik ( <i>feedback</i> ): 3,07
6		Saya memahami dengan baik tujuan pekerjaan yang harus saya selesaikan	41	156	3	0	3,19	
7		Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya sebagai ASP	25	162	12	1	3,06	Pengembangan Karier ( <i>Career Development</i> ): 2,85
8		Saya sebagai ASP merasa memiliki peluang yang jelas untuk pengembangan karier di PT KAI (Persero)	16	110	59	15	2,64	
9		Perusahaan telah memberikan fasilitas kerja yang lengkap guna mendukung tugas saya sebagai ASP	13	117	68	2	2,71	Sumber Daya Fisik ( <i>Physical Resources</i> ): 2,50
10		Lingkungan kerja saya, termasuk kondisi kabin masinis dan jadwal kerja, mendukung kenyamanan dalam menyelesaikan tugas.	10	60	108	22	2,29	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Sumber Daya Kerja dalam penelitian ini dianalisis melalui lima dimensi, yaitu Dukungan Sosial, Otonomi Kerja, Umpan Balik, Pengembangan Karier, dan Sumber Daya Fisik. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel ini cukup beragam, dengan nilai mean antar dimensi berkisar antara 2,50 hingga 3,09.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Kesejahteraan (*Well Being*)

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	SS	S	TS	STS	Mean	Mean (Dimensi)
			4	3	2	1		
1	Kesejahteraan ( <i>Well Being</i> )	Dalam kondisi darurat saya mampu membuat keputusan sendiri sesuai dengan SOP/aturan yang ada di Perusahaan tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.	22	160	17	1	3,02	Otonomi ( <i>Autonomy</i> ): 2,97
2		Saya tidak terlalu peduli dengan pendapat orang lain terhadap keputusan saya selama saya mengikuti prosedur yang benar.	25	136	39	0	2,93	
3		Saya merasa mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja saya untuk mendukung kebutuhan tugas saya sebagai ASP.	20	175	4	1	3,07	Penguasaan Lingkungan ( <i>Environmental Mastery</i> ): 2,98
4		Saya tidak terlalu peduli dengan pendapat orang lain terhadap keputusan saya selama saya mengikuti prosedur yang benar.	22	136	41	1	2,90	
5		Saya selalu berusaha untuk belajar dan berkembang menjadi ASP yang lebih baik.	49	149	1	1	3,23	Pertumbuhan Pribadi ( <i>Personal Growth</i> ): 3,18
6		Saya merasa terus memahami potensi diri saya dalam menjalankan tugas sebagai ASP seiring waktu.	32	161	6	1	3,12	
7		Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan orang-orang disekitar saya seperti dengan petugas setasiun, kru kereta dan petugas lainnya.	43	156	1	0	3,21	Hubungan Positif ( <i>Positive Relations</i> ): 3,20
8		Saya merasa peduli dan selalu mendukung rekan kerja baik dalam lingkungan kantor maupun dalam menjalankan tugas bersama.	38	161	1	0	3,19	
9		Saya merasa pekerjaan saya sebagai ASP, memiliki peranan yang penting dan tujuan yang jelas dalam mendukung visi dan misi Perusahaan.	55	143	2	0	3,27	Tujuan Hidup ( <i>Purpose in Life</i> ): 3,26
10		Saya memahami makna dan tanggung jawab besar dalam pekerjaan yang saya jalani.	52	146	2	0	3,25	
11		Saya merasa puas dengan penugasan yang telah diberikan perusahaan sebagai ASP.	23	157	19	1	3,01	Penerimaan Diri ( <i>Self-Acceptance</i> ): 3,09
12		Saya menerima kekurangan saya dengan lapang dada dan berusaha terus memperbaiki diri.	41	153	6	0	3,18	

Table tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan (*Well-Being*) dalam penelitian ini diukur melalui enam dimensi, yaitu *Autonomy*, *Environmental Mastery*, *Personal Growth*, *Positive Relations*, *Purpose in Life*, dan *Self-Acceptance*. Secara umum, nilai rata-rata setiap dimensi berada

pada kategori tinggi, yang berarti Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) PT KAI (Persero) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang cukup baik dalam menjalankan tugas-tugas operasional.

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Kerja

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	SS	S	TS	STS	Mean	Mean (Dimensi)
			4	3	2	1		
1	Kinerja Kerja	Saya selalu menyelesaikan tugas dinas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.	34	160	6	0	3,14	Kinerja Tugas ( <i>Task Performance</i> ): 3,16
2		Saya merasa produktivitas saya dalam mengoperasikan kereta api sangat baik.	31	159	9	1	3,10	
3		Saya selalu memastikan pengoperasian kereta api yang saya jalankan memenuhi standar keselamatan dan kualitas yang ditetapkan.	53	141	5	1	3,23	
4		Saya sering membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan di lingkungan kerja.	30	165	3	2	3,12	Kinerja Kontekstual ( <i>Contextual Performance</i> ): 3,12
5		Saya berusaha melakukan tugas lebih baik dari yang diminta untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan.	35	158	6	1	3,14	
6		Saya mampu beradaptasi dengan perubahan jadwal atau prosedur kerja yang terjadi.	31	160	9	0	3,11	
7		Saya jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan selalu berusaha hadir tepat waktu.	71	114	9	6	3,25	Perilaku Negative ( <i>Counterproductive Work Behavior / CWB</i> ): 3,29
8		Saya menghindari melakukan hal-hal yang dapat mengganggu keselamatan dan kelancaran operasional kereta.	59	140	1	0	3,29	
9		Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur keselamatan yang berlaku dalam pekerjaan saya.	68	130	2	0	3,33	

Kinerja kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi, yaitu kinerja kerja (*Task Performance*), Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*), Perilaku Negative (*Counterproductive Work Behavior / CWB*). Secara keseluruhan, kinerja Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) menunjukkan hasil yang cukup baik dengan rata-rata skor pada setiap dimensi berada di atas angka 3 (kategori tinggi), yang berarti Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) PT KAI (Persero) memiliki tingkat kinerja kerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas operasional.

Tabel 6. Hasil R-Square

Variable	R Square	Kuat Hubungan
Kinerja Kerja ( <i>Kinerja kerja</i> )	0,748	kuat

Hasil uji *R-square* ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel Kinerja Kerja (*Kinerja kerja*) memiliki nilai 0,748, nilai ini termasuk dalam kategori kuat (Hair dkk., 2019). Dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel prediktor dalam model (Tuntutan Kerja, Sumber Daya Kerja, dan

Kesejahteraan) mampu menjelaskan variasi Kinerja Kerja sebesar 74,8%, sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Effect Size ( $f^2$ )

<b>Variable Prediktor</b>	<b>Effect size (<math>f^2</math>)</b>	<b>Kuat Hubungan</b>
Tuntutan Kerja ( <i>Job Demand</i> )	0,03	Kecil
Sumber Daya Kerja ( <i>job resources</i> )	0,08	Sedang
Kesejahteraan ( <i>Well Being</i> )	0,62	Besar

Berdasarkan hasil nilai effect size ( $f^2$ ), tuntutan kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja kerja ASP dengan nilai  $f^2$  sebesar 0,03, yang menunjukkan bahwa kontribusinya dalam menjelaskan variasi kinerja tidak dominan. Sumber daya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dengan nilai  $f^2$  sebesar 0,08 yang termasuk kategori sedang, sehingga menunjukkan peran yang cukup penting dalam mendukung peningkatan kinerja melalui dukungan sosial, otonomi, dan pengembangan karier. Sementara itu, kesejahteraan karyawan menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja kerja ASP dengan nilai  $f^2$  sebesar 0,62, yang menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis, sosial, dan emosional merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja kerja.

Tabel 8. Hasil  $Q^2$  Predict

	<b><math>Q^2</math> predict</b>	<b>RMSE</b>	<b>MAE</b>
Kinerja Kerja	0,739	0,517	<b>0,371</b>

Berdasarkan nilai  $Q^2$  Predict yang ditunjukkan pada Tabel diatas bahwa variabel Kinerja Kerja memiliki nilai sebesar 0,739. Nilai ini berada jauh di atas ambang batas 0,35, sehingga dapat dikategorikan memiliki predictive relevance yang besar (Hair dkk., 2019). Dapat diartikan bahwa model penelitian mampu memprediksi variabel kinerja kerja secara sangat baik. Lebih lanjut, nilai RMSE (*Root Mean Square Error*) : 0,517 (mendekati 0) dan MAE (*Mean Absolute Error*) : 0,371 (kurang dari 0,5) mengindikasikan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, sehingga hasil prediksi model dapat dianggap akurat. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa model PLS-SEM yang digunakan tidak hanya memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai, tetapi juga memiliki daya prediksi yang sangat kuat terhadap Kinerja Kerja.

Table 9. Uji Hipotesis

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sampl e mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
<b>Tuntutan Kerja -&gt; Kinerja Kerja</b>	0,106	0,105	0,048	2,227	0,013
<b>Sumber Daya Kerja -&gt; Kinerja Kerja</b>	0,210	0,208	0,053	3,949	0,000
<b>Kesejahteraan -&gt; Kinerja Kerja</b>	0,641	0,642	0,070	9,219	0,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis, tuntutan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,106, nilai T-statistics 2,227 ( $> 1,96$ ), dan P-values 0,013 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja tertentu masih dapat mendorong kinerja kerja ASP. Sumber daya kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan koefisien sebesar 0,210, nilai T-statistics 3,949, dan P-values 0,000, sehingga semakin baik dukungan dan sumber daya yang tersedia maka kinerja kerja akan semakin meningkat. Sementara itu, kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan paling kuat terhadap kinerja kerja dengan koefisien sebesar 0,641, nilai T-statistics 9,219, dan P-values 0,000, yang menegaskan bahwa kesejahteraan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja kerja Awak Sarana Perkeretaapian.

### 1. Tuntutan Kerja pada Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, tuntutan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,106, nilai t-statistics 2,227 ( $> 1,96$ ), dan p-value 0,013 ( $< 0,05$ ), meskipun hasil ini berbeda dengan hipotesis awal yang memprediksi pengaruh negatif. Dalam konteks pekerjaan Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) yang memiliki tingkat risiko tinggi dan diatur oleh standar keselamatan serta SOP yang ketat, tuntutan kerja tidak sepenuhnya dipersepsikan sebagai beban. Dalam kerangka Job Demands–Resources (JD-R), tuntutan kerja pada profesi berisiko tinggi seperti masinis dapat dikategorikan sebagai *challenge demands*, seperti kewaspadaan tinggi, konsentrasi berkelanjutan, dan pengambilan keputusan cepat, yang justru berpotensi meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan performa kerja ketika didukung oleh sumber daya kerja dan kondisi kesejahteraan yang memadai. Selain itu, budaya keselamatan (safety culture) yang kuat di lingkungan PT KAI membentuk persepsi bahwa tuntutan kerja merupakan bagian dari tanggung jawab profesional dan pengabdian terhadap keselamatan publik, sehingga mendorong internalisasi nilai disiplin dan profesionalisme.

Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja, sebagaimana sering dikaitkan dengan peningkatan stres dan penurunan performa (Radic et al., 2020). Sebaliknya, dalam konteks penelitian ini, tuntutan kerja dipersepsikan sebagai tantangan yang memacu peningkatan kinerja, sejalan dengan konsep *challenge demands* yang dikemukakan oleh Lepine et al. (2005), di mana tuntutan tertentu dapat meningkatkan motivasi, ketelitian, dan kedisiplinan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Radic et al. (2020) pada karyawan kapal pesiar, yang menunjukkan bahwa meskipun menghadapi tuntutan kerja tinggi, karyawan tetap mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karena tuntutan tersebut dipahami sebagai bagian dari komitmen profesional terhadap keselamatan dan layanan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh tuntutan kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual, di mana pada lingkungan kerja dengan tuntutan keselamatan tinggi, tuntutan kerja dapat berfungsi sebagai pemacu kinerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

### 2. Sumber Daya Kerja pada Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, sumber daya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,210, nilai t-statistics 3,949 ( $> 1,96$ ), dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis (H2) dinyatakan didukung. Temuan ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya kerja, baik fisik, sosial, maupun psikologis, mampu meningkatkan motivasi dan

keterlibatan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Bakker & Demerouti, 2007). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa sumber daya kerja berkorelasi positif dengan work engagement dan kinerja karyawan (Reis et al., 2015), serta dukungan sosial, umpan balik, dan otonomi kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan ketahanan karyawan (Lee & Jo, 2023). Selain itu, sumber daya kerja yang memadai terbukti mampu mereduksi dampak negatif tuntutan kerja dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja (Siswanti et al., 2024).

Dalam konteks penelitian ini, sumber daya kerja yang dirasakan oleh Awak Sarana Perkeretaapian mencakup ketersediaan sarana dan prasarana operasional yang memadai, dukungan dari atasan dan rekan kerja, kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta otonomi dalam pengambilan keputusan operasional. Ketersediaan sumber daya tersebut membuat karyawan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki energi psikologis yang cukup untuk melaksanakan tugas secara efektif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin baik ketersediaan dan kualitas sumber daya kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sekaligus memperkuat validitas teori JD-R dan memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk terus meningkatkan dukungan, fasilitas, dan pengembangan karyawan guna menjaga kinerja optimal di lapangan.

### **3. Kesejahteraan pada Kinerja Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kesejahteraan (well-being) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,641, nilai t-statistics 9,219 ( $> 1,96$ ), dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan oleh Awak Sarana Perkeretaapian (ASP), semakin optimal pula kinerja kerja yang dihasilkan. Kesejahteraan juga menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan tuntutan kerja dan sumber daya kerja, sehingga menegaskan bahwa faktor psikologis memegang peran penting dalam peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan model Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan hasil dari keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja, serta didukung oleh teori Conservation of Resources (COR) dari Hobfoll (1989) yang menekankan bahwa individu dengan kesejahteraan yang baik memiliki cadangan sumber daya psikologis untuk menghadapi tekanan kerja tanpa menurunkan kinerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kesejahteraan dan kinerja kerja, seperti penelitian Yang et al. (2024), Siswanti et al. (2024), dan Chang (2024). Dalam konteks operasional PT KAI, ASP yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi cenderung lebih mampu menjaga ketahanan mental, fokus, dan pengambilan keputusan dalam situasi kerja yang menuntut, serta mampu berinteraksi secara positif dan mematuhi standar keselamatan operasional. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memberikan keuntungan strategis bagi organisasi melalui peningkatan kualitas layanan dan keselamatan operasional.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja, sumber daya kerja, dan kesejahteraan terhadap kinerja kerja Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) di PT Kereta Api Indonesia (Persero), dan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Tuntutan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan fisik, mental, dan kognitif dalam pekerjaan masinis justru dimaknai sebagai tantangan (challenge demands) yang mendorong ASP untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjaga keselamatan operasional. Sumber daya kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena dukungan atasan dan rekan kerja, kejelasan tujuan pekerjaan, serta kesempatan pelatihan mampu menurunkan tekanan psikologis dan meningkatkan motivasi serta kesiapan teknis ASP, sejalan dengan kerangka teori *Job Demands–Resources* (JD-R). Lebih lanjut, kesejahteraan karyawan terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja kerja ASP, yang tercermin dari pemaknaan positif terhadap pekerjaan, dorongan untuk terus berkembang, hubungan sosial yang sehat, serta kestabilan emosional dan penerimaan diri dalam menghadapi tuntutan kerja. Dominannya peran kesejahteraan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan prasyarat penting agar tuntutan kerja dapat berfungsi secara optimal sebagai tantangan yang produktif, sehingga mendukung peningkatan motivasi, efektivitas kerja, dan kinerja ASP secara keseluruhan, khususnya dalam konteks pekerjaan dengan tuntutan dan risiko keselamatan yang tinggi seperti di PT KAI.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Auliani, S., Puspasari, M. A., Mahachandra, M., Susilo, Y. O., & Iridiastadi, H. (2024). Fatigue among Indonesian Freight-Train Drivers: A study utilizing eye blink duration and changes in facial expressions. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 24. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2024.101056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29, 372–378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands - resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Firdaus, E. Z., Noermijati, N., Ratnawati, K., & Zaroug, Y. A. M. (2023). THE ROLE OF JOB BURNOUT AND SOCIAL SUPPORT ON THE EFFECT OF JOB DEMAND TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.04>
- Katkar, Ms. P., Waghe, M. A., & Mundhe, D. S. D. (2024). *employee well-being* And Performance: The Role Of HR Practices. *IOSR Journal of Business and Management*, 26(11), 39–46. <https://doi.org/10.9790/487X-2611123946>
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The Job Demand-resource model and performance: the mediating role of employee engagement. Dalam *Frontiers in Psychology* (Vol. 14). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrancer Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>

- Nielsen, K., & Daniels, K. (2012). Does shared and differentiated transformational leadership predict followers' working conditions and well-being? ☆. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 383–397. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.001>
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job Demands – job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Reis, D., Xanthopoulou, D., & Tsaousis, I. (2015). Measuring job and academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. *Burnout Research*, 2(1), 8–18. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.11.001>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siswanti, D. N., Daud, M., Nugraha, D. Y., Zhalifunnas, M. S., & Nugraha, D. R. (2024). The Effect of Workplace Well-being on Task Performance in Employees: The Mediating Role of Work Engagement. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 10(2), 98. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.90500>
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamocho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8), 688. <https://doi.org/10.3390/bs14080688>