

---

**ANALISIS KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA MEDAN**

**Ina Marisa Sitepu<sup>✉</sup>, Sahat P. Remus Silalahi, Tiur Rajagukguk**  
Program Studi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia  
Email: [inamarisasitepu3@gmail.com](mailto:inamarisasitepu3@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze job satisfaction, work discipline, quality of work life, work engagement on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia Medan. The type of data is quantitative data with a saturated sample of 94 respondents. This study concluded that the variable job satisfaction has a coefficient ( $B1$ ) = 0.487 with  $t_{count}$  (9.911) >  $t_{table}$  1.9867 and significant (0.000) < 0.05. This shows that the variable of job satisfaction has a positive and significant effect partially on the performance of employees of PT. Medan Indonesian Railways. The work discipline variable has a coefficient ( $B2$ ) = 0.446 with  $t_{count}$  (24.203) >  $t_{table}$  1.9867 and significant (0.000) < 0.05. This shows that the work discipline variable has a positive and significant effect partially on the performance of employees of PT. Medan Indonesian Railways. The quality of work life variable has a coefficient ( $B3$ ) = 0.145 with  $t_{count}$  (2.654) >  $t_{table}$  1.9867 and significant (0.009) < 0.05. This shows that the variable of quality of work life has a positive and significant effect partially on the performance of employees of PT. Medan Indonesian Railways. The work engagement variable has a coefficient ( $B3$ ) = 0.158 with  $t_{count}$  (4.572) >  $t_{table}$  1.9867 and significant (0.000) < 0.05. This shows that the work engagement variable has a positive and significant effect partially on the performance of employees of PT. Medan Indonesian Railways.  $F_{count}$  is 406.310 with a significance level of 0.000. While  $F_{table}$  ( $\alpha = 0.00$ ) is 2.47. Therefore,  $F_{count}$  (406.310) >  $F_{table}$  (2.47) and a significance level of 0.000 < 0.05 indicates that the independent variables (job satisfaction ( $X1$ ), work discipline ( $X2$ ), quality of work life ( $X3$ ) and work engagement ( $X4$ )) simultaneously has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Medan Indonesian Railways. Adjusted R Square value of 0.946 means 94.6% of PT. Kereta Api Indonesia Medan can be explained by job satisfaction ( $X1$ ), work discipline ( $X2$ ), quality of work life ( $X3$ ) and work engagement ( $X4$ ). While the remaining 5.4% is explained by other factors not examined in this study.*

**Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Quality of Work Life, Engagement, Work, Employee Performance.**

---

---

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah rasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Dalam menjalankan tugas perusahaan maupun instansi dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Suatu organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi tersebut dapat dicapai. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta bagi pihak pegawai itu sendiri. Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerja pegawai tersebut.

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Retensi yang rendah dialami oleh para pegawai PT. Kereta Api Indonesia dalam bekerja. Kecelakaan yang terjadi pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa adanya keteledoran yang dilakukan pegawai karena acuh tak acuh dalam bekerja. Hal ini

mungkin diakibatkan oleh ketidakpuasan mereka dalam menerima hak yang tidak sepadan dengan tugas dan kewajiban yang mereka kerjakan. Sehingga kecelakaan yang muncul sebagai bentuk ketidakpuasan para pegawai dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja para karyawan tidak mampu mendorong kinerja perusahaan.

**Tabel 1. Daftar Kecelakaan PT. Kereta Api Indonesia Tahun 2017-2022**

Uraian Deskripsi	Satuan/ Unit	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Penyebab Kecelakaan ( <i>Cause of Accident</i> )							
Kecelakaan antar kereta api ( <i>Accidents between trains</i> )	Kejadian ( <i>Accident</i> )	0	0	0	1	0	0
Anjlok (Derailment)	Kejadian ( <i>Accident</i> )	55	15	14	14	11	10
Terguling ( <i>Rolling</i> )	Kejadian ( <i>Accident</i> )	0	0	0	1	0	0
Lain-lain ( <i>Others</i> )	Kejadian ( <i>Accident</i> )	0	0	0	1	0	1
	Kejadian ( <i>Accident</i> )	55	15	14	17	11	11
Sarana / <i>Rolling stock</i>	Kejadian ( <i>Accident</i> )	7	7	2	6	4	4
Prasarana/ <i>Infrastructure</i>	Kejadian ( <i>Accident</i> )	29	8	6	9	6	5
SDM Operator/ <i>Human resource operator</i>	Kejadian ( <i>Accident</i> )	11	0	0	1	1	1
Eksternal / <i>Eksternal</i>	Kejadian ( <i>Accident</i> )	7	0	6	0	0	0
Alam / <i>Nature</i>	Kejadian ( <i>Accident</i> )	1	0	6	0	0	0
Jumlah Penyebab Kecelakaan	Kejadian ( <i>Accident</i> )	55	15	20	16	11	10

Sumber : Buku Statistik Bidang Perkeretaapian, 2022

Kecelakaan yang terjadi diakibatkan kelalaian dan tidak taat procedural yang dilakukan oleh setiap stakeholder yang ada di PT. Kereta Api Indonesia. Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 sampai 2022 terdapat 123 kecelakaan dan 127 kejadian kecelakaan yang diakibatkan oleh sarana, prasarana, SDM, eksternal dan alam. Namun penulis menyoroti terdapat 14 kejadian yang diakibatkan oleh kesalahan yang diakibatkan SDM operator. Salah satu faktor penyebab kecelakaan yang terjadi diakibatkan oleh ketidakdisiplinan pegawai PT. Kereta Api Indonesia.

Kualitas kehidupan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mampu mendorong kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan pemenuhan kebutuhan para karyawan dalam meningkatkan kualitas kehidupan para pekerja mampu mendorong kinerja para karyawan (Priyono, 2020). Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi

---

produksi. Fokus utama dari kualitas kehidupan kerja sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi.

Kelalaian yang diakibatkan oleh para pegawai diakibatkan oleh faktor teknologi yang kurang memadai seperti halnya monitoring train dalam mengatur lalu lintas tidak mampu mendeteksi datang maupun berangkatnya kereta yang mampu mengakibatkan kecelakaan antar kereta. Jika di usut, hal ini diakibatkan oleh teknologi yang tidak memumpuni namun tetap kesalahan terletak pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia. Selain itu, kecelakaan yang terjadi diakibatkan kelalaian lain yang dilakukan oleh personalia PT. Kereta Api Indonesia mampu menciptakan citra buruk bagi PT. Kereta Api Indonesia.

Tanggung jawab yang besar para pegawai tentunya diarahkan agar para pegawai untuk mampu disiplin. Karyawan juga harus mampu mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar operasional dan prosedur yang berlaku. Terdapat schedule pada perlintasan kereta api yang hendak melewati jalan raya. Namun pengoperasian gate juga tidak secara teratur diberlakukan oleh pegawai sehingga kerap sekali kereta yang melintas menabrak para pengendara di jalan raya.

Kedisiplinan dalam diri pegawai dapat dibina yang bertujuan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, bertindak dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin kerja sangat penting karena dengan adanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik, maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi,

Keterikatan kerja adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Keterikatan kerja menggambarkan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dengan begitu seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka.

Keterikatan kerja sebagai bentuk loyalitas yang dilakukan oleh karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Kecelakaan yang terjadi cenderung bertolak belakang terhadap keterikatan kerja yang ada pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia. Hal tersebut mengakibatkan para pegawai menerima hukuman ataupun sanksi yang begitu berat atas kelalaian mereka bahkan pegawai juga keluar dari pekerjaannya akibat dari kesalahan yang terjadi. Padahal kesalahan tersebut juga belum tentu semata-mata dikarenakan oleh pegawai, namun diakibatkan dukungan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang mereka berikan.

PT Kereta Api Indonesia (PT KAI ) Medan merupakan perusahaan monopoli yang dikuasai oleh Negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi yaitu kereta api. PT KAI menjadi salah satu perusahaan yang banyak diminati oleh masyarakat untuk melakukan perjalanan jarak jauh maupun dekat. Hal ini disebabkan oleh beberapa keunggulan yang dimiliki oleh PT KAI. Keunggulan tersebut antara lain adalah ketepatan waktu keberangkatan dan kedatangan, lama waktu yang ditempuh lebih cepat di bandingkan transportasi darat lain, keamanan yang ditawarkan oleh PT KAI, serta kemampuan mengangkut penumpang dan barang dalam jumlah banyak atau secara massal.

PT Kereta Api Daop Medan melayani tujuan keberangkatan ke berbagai kota dari Medan, seperti Binjai, Tebing tinggi, Tanjung Balai, Pematang Siantar dan juga Rantau Prapat. Dalam melayani keberangkatan penumpang, PT Kereta Api Daop Medan telah melakukan berbagai perubahan baik dari fasilitas di dalam kereta api ataupun di stasiun kereta api. PT. Kereta Api Indonesia memiliki visi menjadi penyedia jasa perkereta-apian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders. Visi tersebut akan sesuai apabila adanya peningkatan kualitas pelayanan khususnya pada penjualan tiket.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. kereta Api Indonesia Medan”

## **KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2016: 81), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan yang diyakini harus diterima.. Menurut Robbins dan Judge indikator kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan
- b. Penghargaan
- c. Kondisi kerja
- d. Rekan kerja

### **Disiplin Kerja**

Prihantoro (2015:16),“Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membernarkan dan melibatkan pengetahuan – pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Hasibuan (2017 :194) disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Teladan pemimpin

- b. Keadilan
- c. Waskat
- d. Sanski dan hukuman
- e. Ketegasan

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Tokan & Dirdjo (2020:1497) kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Permarupan dkk (2020 : 2) Indikator kualitas kehidupan Kerja sebagai berikut :

- a. Pertumbuhan dan perkembangan
- b. Partisipasi
- c. Sistem imbalan yang inovatif
- d. Lingkungan kerja

### **Keterikatan Kerja**

Taris (2019) mengistilahkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan sebagai work engagement, yaitu suatu keadaan efektif-motivasional yang positif tentang kesejahteraan terkait pekerjaan yang dimiliki ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption). Menurut Handoyo dan Setiawan (2017: 168) Indikator keterikatan kerja yaitu :

- a. Kepemimpinan
- b. Tim dan hubungan kerja
- c. Pelatihan dan pengembangan karir
- d. Kebijakan orgabisasi
- e. Kesejahtraan kerja

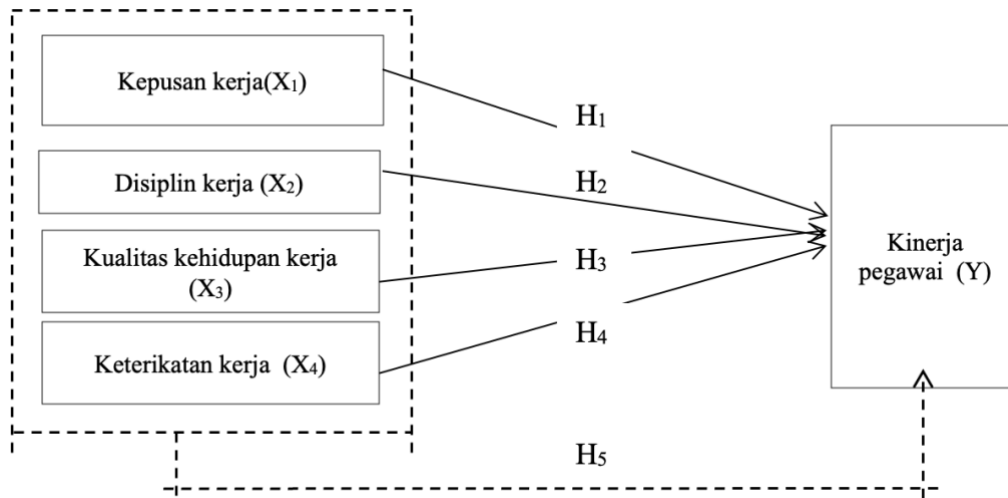
### **Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2017: 139),”Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu”. Menurut sopiah dan sangadji (2018: 351), Indikator kinerja pegawai adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

### Kerangka Berfikir dan Hipotesis

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

- $H_1$  : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Medan
- $H_2$  : Diduga ada pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Medan
- $H_3$  : Diduga ada pengaruh kualitas kehidupan kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Medan
- $H_4$  : Diduga ada pengaruh keterikatan kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Medan

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:72), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Employee Engagement, Motivasi dan Kompensasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Non Medis pada Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar yaitu sebanyak 76 orang karyawan.

## HASIL PENELITIAN

Dari penelitian terdapat empat variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X1), Employee Engagement(X2), Motivasi(X3) dan Kompensasi(X4) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.307	21.231		2.466	.016
	Kepuasan kerja	.487	.049	.421	9.911	.000
	Disiplin kerja	.446	.018	.750	24.203	.000
	Kualitas kehidupan kerja	.145	.055	-.109	2.654	.009
	Keterikatan kerja	.158	.035	.143	4.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2023

Tabel 2 di atas, didapatkan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,037 + 0.487X_1 + 0.446X_2 + 0.145X_3 + 0.158X_4$$

### Keterangan :

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,037, yang mengandung arti bahwa nilai kepuasan kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja. Maka nilai kinerja karyawan akan tetap memiliki nilai 6.605.
- Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0.478, yang mengandung arti bahwa apabila disiplin kerja, kenaikan atau peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.487 satuan.
- Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0.446, yang mengandung arti bahwa apabila kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.446 satuan.
- Nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0.145, yang mengandung arti bahwa apabila kepuasan kerja, disiplin kerja dan Kompensasi dalam keadaan tetap kenaikan atau peningkatan satu satuan keterikatan kerja mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.145 satuan.
- Nilai koefisien regresi ( $\beta_4$ ) sebesar 0.158, yang mengandung arti bahwa apabila kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja dalam



keadaan tetap kenaikan atau peningkatan satu satuan Kompensasi mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.158 satuan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ). Dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut :

1. Ho diterima, jika thitung < ttabel pada  $\alpha = 5\%$
2. Ha diterima, jika thitung > ttabel pada  $\alpha = 5\%$

Adapun rumus mencari ttabel adalah sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha ; n-k)$$

$$= 0,05 ; 67 - 5$$

$$= 0,05 ; 62$$

$$\text{Maka nilai ttabel} = 1.99897$$

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil Uji Hipotesis T sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Statistik-t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
B		B		Beta		
1	(Constant)	3.037	1.321		2.466	.016
	Kepuasan kerja	.487	.049	.421	9.911	.000
	Disiplin kerja	.446	.018	.750	24.203	.000
	Kualitas kehidupan kerja	.145	.55	-.109	2.654	.009
	Keterikatan kerja	.158	.035	.143	4.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan table diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien ( $\beta_1$ ) = 0.487 dengan thitung (9,911) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.
2. Variabel disiplin kerja mempunyai koefisien ( $\beta_2$ ) = 0.446 dengan thitung (7,464) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan.
3. Variabel kualitas kehidupan Kerja mempunyai koefisien ( $\beta_3$ ) = 0.145 dengan thitung (24,203) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan.

4. Variabel Keterikatan kerja mempunyai koefisien ( $\beta_4$ ) = 0.297 dengan thitung (3,747) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ). Dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut :

1. Ho diterima, jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2. Ha diterima, jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Nilai Ftabel diperoleh dengan cara :

$$F_{tabel} = df_1 ; df_2$$

$$df_1 = k - 1 = 5 - 1 \\ = 4$$

$$df_2 = n - k - 1 = 76 - 5 - 1 \\ = 70$$

$$F_{tabel} = 2,50$$

Sehingga Ftabel sebesar 2,50

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil Uji Hipotesis F sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1345.712	4	336.428	406.310	.000 <sup>b</sup>
	Residual	73.693	89	.828		
Total		1419.409	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterikatan kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, keterikatan kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2023

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil Koefisien Determinasi sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 <sup>a</sup>	.948	.946	.910

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, keterikatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2023

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi dalam menjelaskan variasi dependen. Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,946 berarti 94,6% kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan. dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kualitas kehidupan kerja (X3) dan keterikatan kerja (X4). Sedangkan sisanya sebesar 5,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka akan di bahas setiap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan . Hal ini dapat dilihat variable kepuasan kerja mempunyai koefisien ( $B_1$ ) = 0,487 dengan thitung (9,911) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan. Menerapkan rasa puas bagi karyawan untuk bekerja oleh PT. Kereta Api Indonesia Medan memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam memberikan kinerja yang produktif oleh karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan .

### 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai koefisien ( $B_2$ ) = 0,325 dengan thitung (24,203) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan. Membentu budaya disiplin bagi karyawan yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia Medan memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam memberikan kinerja terbaik dari para karyawan guna memajukan PT. Kereta Api Indonesia Medan .

### 3) Pengaruh kualitas kehidupan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai koefisien ( $B_3$ ) = 0,228 dengan thitung (2,654) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,009) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan. Menciptakan Kualitas kehidupan kerja yang baik dilakukan PT. Kereta Api Indonesia Medan

---

memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam memberikan kinerja terbaik dalam bekerja oleh para karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan

4) Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterikatan kerja mempunyai koefisien ( $B_3$ ) = 0,158 dengan thitung (4,572) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Attamim (2019) sebuah perusahaan mampu memberikan tanggung jawab dan rasa memiliki bagi para karyawannya akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja yang mereka berikan. Hal ini menimbulkan rasa memiliki untuk mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan yang memicu produktivitas yang berlebih demi kemajuan perusahaan.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan . Hal tersebut dapat dilihat Fhitung adalah 406,310 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan Ftabel ( $\alpha = 0,00$ ) adalah 2.47. Oleh karena itu, Fhitung (406,310) > Ftabel (2.47) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kualitas kehidupan kerja (X3 ) dan keterikatan kerja (X4)) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan.

## KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien ( $B_1$ ) = 0,487 dengan thitung (9,911) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan .
2. Variabel disiplin kerja mempunyai koefisien ( $B_2$ ) = 0,446 dengan thitung (24,203) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan .
3. Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai koefisien ( $B_3$ ) = 0,145 dengan thitung (2,654) > ttabel 1,9867 dan signifikan (0,009) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan

4. Variabel keterikatan kerja mempunyai koefisien ( $B_3$ ) = 0,158 dengan thitung (4,572) > ttabel 1,9867 dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan.
5. Fhitung adalah 406,310 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan Ftabel ( $\alpha = 0,00$ ) adalah 2.47. Oleh karena itu, Fhitung (406,310) > Ftabel (2.47) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kualitas kehidupan kerja (X3) dan keterikatan kerja (X4)) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan.
6. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,946 berarti 94,6% kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kualitas kehidupan kerja (X3) dan keterikatan kerja (X4). Sedangkan sisanya sebesar 5,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Guna menunjang kepuasan kerja, pihak PT. Kereta Api Indonesia Medan hendaknya memperhatikan dan memberikan kesempatan para karyawan dalam menggunakan keterampilan yang mereka miliki guna memberikan pengaruh produktivitas perusahaan dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi perusahaan. Selain itu, porsi penerimaan gaji harus disesuaikan dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Sebab beberapa karyawan yakni merasakan gaji yang mereka dapatkan belum sesuai aturan yang berlaku di perusahaan. Pemberian gaji yang sepadan mampu menjadi pendorong bagi peningkatan kualitas kehidupan kerja di PT. Kereta Api Indonesia Medan.
2. Pihak PT. Kereta Api Indonesia Medan harusnya mampu mengawasi setiap tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang sesuai. Hal ini akan membentuk kedisiplinan yang lebih baik lagi pada karyawan. Selain itu pemberian sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin sangat dibutuhkan guna mengantisipasi kecelakaan yang mungkin terjadi pada kereta api yang mengakibatkan penurunan performa perusahaan dari sisi citra kinerjanya.
3. Selain itu, pihak PT. Kereta Api Indonesia Medan hendaknya memberikan kualitas kehidupan kerja berupa bayaran pokok maupun gaji yang sewajarnya kepada karyawan. Peneliti melihat bahwa beberapa karyawan menerima tunjangan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan effort yang mereka berikan. Hal ini tentunya memberikan pengaruh terhadap rasa puas para karyawan dalam bekerja. Pemberian tunjangan yang merupakan bagian dari kualitas

- kehidupan kerja mampu memberikan rasa puas dalam bekerja dan kualitas kehidupan kerja yang berjalan di perusahaan terasa sudah sesuai oleh karyawan
4. PT. Kereta Api Indonesia harus mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawan serta mampu meningkatkan keterikatan para karyawan dalam bekerja. Belajar untuk memiliki tanggung jawab dan membangun perusahaan lebih maju dan unggul dalam setiap seksi pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
  5. Keterbatasan penelitian ini hanya pada pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan . Adapun pengembangan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikembangkan dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya. Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan . Hal ini diindikasikan 5,4 % faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan. Peneliti dapat mengembangkan variabel yang lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompetensi, faktor lingkungan, insentif dan faktor-faktor lainnya memberikan rasa puas para karyawan dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk bisnis dan ekonomi*. Edisi Ketiga. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Handoyo, A.W & Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Khofiana, F. K. (2018). *Stres kerja dan keterikatan kerja pada anggota direktorat sabhara*.
- Muhyadin, F. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- Pitha, Carina M. (2022). Pengaruh Quality Of Worklife, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 Hal:715-723.
- Rachmawati, M. (2021). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *International Journal Review Among Makarti*, 6(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i2.88>
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Ramdhani, G.F., dan Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal empati*. 6(1). 199-205
- Rahmawati, M. S., & Frinaldi, A. (2021). Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Agam. *Jurnal Public Policy*, 7(1), 68-74.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Penerbit. In Media. Bogor.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Setiawan. (2017). *Employee Engagement*. Yogyakarta, Alfabeta. Yogyakarta: BPF
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)* 8.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenadamedia Group.
- Suryani, I. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Inche Abdoel Moeis Samarinda*. (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Taris, T. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of psychology*, 153(4), 383-401.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.