
PENGARUH DISIPLIN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT KERETA API INDONESIA

Galuh Viratania Fibriani

Novianto Eko Nugroho

noviantoekonugroho@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work discipline, work-life quality, and competence on organizational commitment at PT KAI (Persero) Operational Area 8, Surabaya. Work discipline was measured by attendance level, work regulation, compliance, work awareness, and responsibility. While work-life quality was measured by wages, a supportive environment, large opportunities to develop competence, social relationships, and fulfilled working right. Meanwhile, competence was measured by knowledge, skill, and behavior. The organizational commitment was measured by the affective commitment and continued and normative commitment. The research was quantitative. Moreover, the population was employees at PT. KAI (Persero) Operational Area 8, Surabaya. The data collection technique used probability sampling, in which all members of the population had equal opportunities to be taken as a sample. In line with that, there were 63 samples with the Slovin formula as the instrument. Furthermore, the sampling technique used simple random sampling with questionnaires as the instrument. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25. The result concluded that work discipline, work-life quality, and competence had a positive and significant effect on organizational commitment at PT. KAI (Persero) Operational Area 8, Surabaya.

Keywords: work discipline, work-life quality, competence, organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Disiplin kerja diukur dengan tingkat kehadiran, tata cara kerja, kepatuhan, kesadaran kerja, tanggung jawab. Kualitas kehidupan kerja diukur dengan upah, lingkungan kerja yang mendukung, diberikan kesempatan secara bebas dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki, hubungan sosial yang terjalin di tempat kerja, diberikannya hak-hak karyawan selama bekerja. Kompetensi diukur dengan pengetahuan, keterampilan, perilaku. Kemudian komitmen organisasi diukur dengan komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif. Jenis penelitian ini kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel. Sampel sebanyak 63 karyawan ditentukan dengan menggunakan metode *probability sampling* berdasarkan rumus *slovin*. Dan metode *simple random sampling* digunakan untuk mengumpulkan data kuesioner. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Kata kunci: disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, kompetensi, komitmen organisasi.

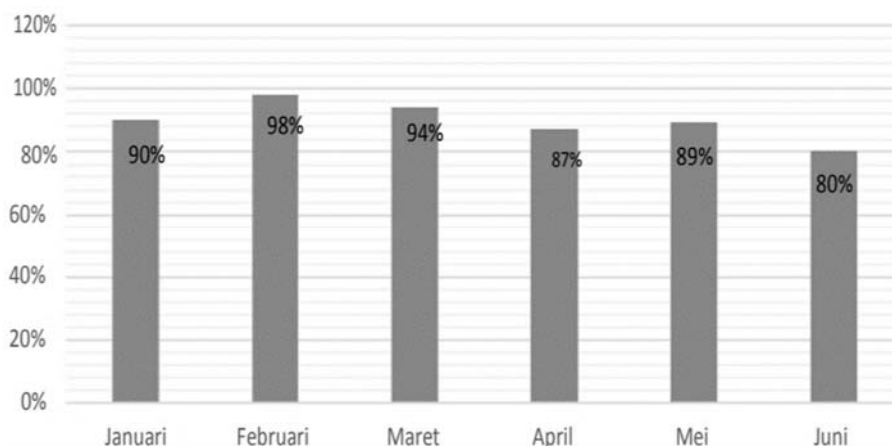
PENDAHULUAN

Di era digitalisasi saat ini, persaingan global telah banyak mengubah strategi bisnis perusahaan. Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) harus menghadapi kondisi ini dalam bisnis jasa dan transportasi. Perusahaan jasa dan transportasi harus memiliki strategi yang tepat untuk menghadapi persaingan agar tetap bertahan. Karena masyarakat Indonesia lebih memilih menggunakan kereta api sebagai alat transportasi, Indonesia menjadi negara dengan jumlah penumpang kereta api terbanyak di kawasan Asia Tenggara. Menurut Edi Sukmoro, Direktur Utama PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau KAI, jumlah penumpang yang diangkut kereta api di Indonesia pada 2018 sebanyak 425 juta orang. Jumlah tersebut lebih tinggi dibandingkan negara asia tenggara lainnya (Rachman, 2019).

World Economic Forum (WEF) telah menerbitkan data tentang negara-negara di kawasan Asia-Pasifik yang menawarkan layanan kereta api terbaik. Layanan perkotaan Indonesia termasuk dalam lima besar dalam daftar tersebut. Untuk peringkat layanan kereta api terbaik untuk efisiensi. Peningkatan memiliki beberapa indikator seperti frekuensi keberangkatan, ketepatan

waktu, kecepatan dan harga. Poin 1-7 dihitung dari indikator ini. Skor 1 adalah peringkat terburuk untuk layanan yang sangat tidak efisien. Sebaliknya, skor 7 adalah skor tertinggi untuk layanan yang sangat efisien. Dalam daftar ini, Jepang meraih layanan kereta paling efisien dengan skor 6,6. Korea Selatan berada di posisi kedua dengan skor 5,9. Malaysia berada di urutan ketiga dengan skor 5,2. Urutan berikutnya atau keempat adalah Indonesia dengan hasil 4,7 persen. Di bawah Indonesia adalah China dengan skor 4,5 (Gideon, 2018).

Untuk tetap bersaing, perusahaan dalam sektor jasa dan transportasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dan kinerja karyawan yang tinggi, dihasilkan oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat. Setiap bisnis menginginkan sumber daya manusia yang unggul. Setiap bisnis harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien dalam kondisi tersebut. Agar dapat mempekerjakan karyawan yang luar biasa yang memiliki kemampuan untuk membantu bisnis dan menciptakan komitmen organisasi yang baik. Karena perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas untuk tumbuh.



Gambar 1
Persentase kehadiran karyawan PT KAI (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya pada Januari-Juni 2019

Sumber: Data sekunder, PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya, 2019

Oleh karena itu, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya sebagai cabang dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) saat ini terus memberikan pelatihan yang cukup secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Karena pengetahuan dan keterampilan karyawannya belum optimal, salah satunya ada tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan umum tidak tercapai. Dan hal ini termasuk pada penilaian kedisiplinan karyawan ketika bekerja, menurut Agustini (2019) pada dasarnya banyak indikator dari disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi di dalam perusahaan. Dan salah satunya ialah tingkat kehadiran, baik karena ketidakhadiran sengaja maupun tidak sengaja.

Gambar 1 menunjukkan grafik penurunan kehadiran selama enam bulan terakhir sejak Januari-Juni 2019, berdasarkan data yang diterima dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya masih terlambat masuk kerja bahkan tidak hadir pada hari kerja mereka.

Ketidakhadiran pegawai sangat penting karena dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas terbengkalai. Selain itu, dianggap sebagai sikap kurang disiplin, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berdampak pada tingkat komitmen organisasi pada perusahaan. Oleh karena itu, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki berbagai peraturan kerja yang memiliki berbagai tingkat konsekuensi. Contohnya adalah kasus terlambat masuk kerja yang termasuk dalam tingkat 1 atau tingkat ringan dengan teguran tertulis atau penurunan 10% dari tunjangan kinerja selama enam bulan.

Menurut Yusuf dan Syarif (2017), berpendapat bahwa komitmen suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satunya adalah keterlibatan yaitu sikap

karyawan yang bersedia dan bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi pada organisasi. Komitmen organisasi sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, karena komitmen dapat membuat karyawan tetap tertarik pada organisasi, meningkatkan kemauan karyawan untuk melakukan tugas-tugas organisasi dan menghabiskan banyak waktu dalam hidup mereka dengan organisasi. Komitmen adalah penghalang utama yang dapat menghalangi orang untuk mengubah sikap mereka. Ini terjadi ketika seseorang merasa terikat pada tindakan tertentu dan tidak mau berubah.

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan menunjukkan hasil yang pantas mereka dapatkan. Karyawan yang sangat berkomitmen pada perusahaan cenderung menunjukkan disiplin kerja yang baik, seperti datang kerja tepat waktu (Agustini, 2019). Dan menunjukkan kualitas hidup kerja yang baik, seperti memanfaatkan adanya kesempatan untuk dapat berkontribusi secara aktif kepada perusahaan (Mawu *et al.*, 2018). Selain itu, cenderung menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, seperti pengetahuan yang lebih luas tentang pekerjaan mereka dan tingkat rotasi yang lebih rendah untuk perusahaan (Widyaningrum, 2019).

Menurut Yusuf dan Syarif (2017), komitmen organisasi merupakan bentuk sikap dari loyalitas karyawan kepada organisasinya untuk tetap berada di dalam organisasi dengan jangka waktu yang lama, serta turut berpartisipasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Dan tidak punya niat untuk keluar dari organisasi apapun keadaannya. Selaras dengan pendapat Busro, (2018), Sule dan Priansa (2018), maka dari itu karyawan yang telah memiliki komitmen organisasi, cenderung memiliki kinerja yang baik dan disiplin dalam pekerjaannya untuk membuktikan kekomitmennya pada organisasi.

Disiplin adalah sebuah sikap, seseorang yang memiliki tingkat disiplin tinggi tidak hanya patuh pada peraturan yang berlaku saja tetapi juga mempunyai niat dalam membawa diri dengan kebijakan organisasi

(Agustini, 2019). Searah dengan pendapat Jepry dan Mardika (2020), Zaora (2019), untuk menunjang disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja karyawan juga harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap perusahaan.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap*, bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi telah dibuktikan oleh Hasan dan Suhermin (2020), Oupen *et al.*, (2020), Vebrianti (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di samping itu Ridwan dan Dini (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kualitas hidup kerja adalah sebuah konsep yang mencakup berbagai aspek perencanaan dan proses kerja, termasuk sumber daya manusia dan berbagai proses kerja, yang dianggap dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Magdalena *et al.*, 2022). Sejalan dengan pendapat dari Darmawan dan Mardikaningsih (2021), Sunaryadi *et al.*, (2021), untuk mendukung kualitas kehidupan kerja, perusahaan perlu mengadakan penilaian kompetensi terhadap karyawannya. Demi terciptanya karyawan yang berkualitas, mampu berkontribusi serta berkomitmen pada organisasinya.

Pada variabel kualitas kehidupan kerja (QWL), juga menunjukkan bahwa dapat mempengaruhi terhadap variabel komitmen organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Firdaus *et al.*, (2022), Lubis dan Zulkarnain (2018), Ramadhani dan Wibowo (2021), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di samping itu Zikri dan Kamela (2021), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan keahlian dan ilmu pengetahuan serta dipengaruhi oleh sikap kerja dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Sepaham dengan Busro (2018), Nyoto

(2019), karena kompetensi menjadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta individu tersebut.

Pada variabel kompetensi juga menunjukkan adanya pengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan. Hal ini telah dibuktikan oleh Anggraini dan Fauzan (2022), Felixius dan Darmo (2022), Melati dan Priyono (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain Asnora dan Indra (2020), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ini memiliki *research gap* yang sesuai dengan masalah yang diteliti yaitu disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, kompetensi, komitmen organisasi. Dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah jawaban baru terhadap sesuatu yang dianggap sebagai masalah. Selain itu terdapat beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: (1) pengaruh kepemimpinan dinyatakan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Hasan dan Suhermin, 2020), (2) pengaruh lingkungan kerja dinyatakan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Ramadhani dan Wibowo, 2021), (3) Pengaruh efikasi diri dinyatakan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Anggraini dan Fauzan, 2022).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya sebagai salah satu cabang dari PT Kereta Api Indonesia (Persero), seluruh karyawannya harus berkomitmen untuk menerapkan praktik kerja yang baik. Khususnya para pegawai yang bekerja di perkantoran karena memiliki tugas untuk mengelola manajemen organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan harus mulai memperhatikan disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi karyawan, karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi seberapa besar komitmen organisasi yang ada pada suatu perusahaan.

Penelitian dari Hasan dan Suhermin (2020), Oupen *et al.*, (2020), Vebrianti, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di samping itu Ridwan dan Dini (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan hasil penelitian dari Firdaus *et al.*, (2022), Lubis dan Zulkarnain (2018), Ramadhani dan Wibowo (2021), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di samping itu Zikri dan Kamela (2021) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai. Temuan hasil penelitian dari Anggraini dan Fauzan (2022), Felixius dan Darmo (2022), Melati dan Priyono (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain Asnora dan Indra (2020), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, dan (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

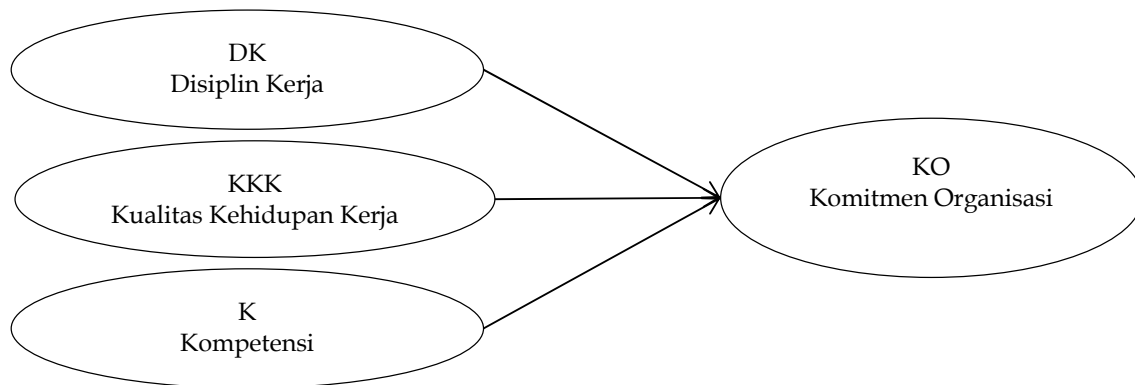
Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2017), komitmen organisasi merupakan bentuk sikap dari loyalitas karyawan kepada organisasinya untuk tetap berada di dalam organisasi dengan jangka waktu yang lama, serta turut berpartisipasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Dan tidak punya niat untuk

keluar dari organisasi apapun keadaannya. Menurut Busro (2018), komitmen organisasi merupakan wujud dari kesediaan atas kesadaran seseorang yang ingin tetap berada di dalam organisasi dengan mewujudkan visi, misi serta tujuan bersama-sama. Menurut Sule dan Priansa (2018), komitmen organisasi bentuk sikap loyalitas dari seorang karyawan pada organisasi, yang diwujudkan dengan keikutsertaan dalam membantu tercapainya tujuan. Dan dapat dilihat dari kemauan karyawan dalam pekerjaannya, serta mengikuti nilai-nilai dan arah organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap kesetiaan dari anggota organisasi kepada organisasinya. Dengan mencurahkan perasaan, ide, kemampuan dan hal lainnya yang dimilikinya, demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019), disiplin adalah sebuah sikap, seseorang yang memiliki tingkat disiplin tinggi tidak hanya patuh pada peraturan yang berlaku saja tetapi juga mempunyai niat dalam membawa diri dengan kebijakan organisasi. Menurut Zamora (2019), disiplin kerja merupakan sikap seseorang untuk bersedia dan ikhlas mematuhi peraturan yang telah berlaku di sekitarnya. Menurut Jepry dan Mardika (2020), disiplin kerja didefinisikan sebagai rasa tanggung jawab dan kewajiban yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan harus disiplin, terutama di tempat kerjanya, karena disiplin kerja dapat mempengaruhi kualitas hidup kerja mereka di perusahaan. Pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan yang mematuhi peraturan kerja dan menerapkannya saat bekerja.



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Sumber: Data peneliti diolah, 2023

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Magdalena *et al.*, (2022), kualitas hidup kerja adalah sebuah konsep yang mencakup berbagai aspek perencanaan dan proses kerja, termasuk sumber daya manusia dan berbagai proses kerja, yang dianggap dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Darmawan dan Mardikaningsih (2021), proses yang menanggapi kebutuhan karyawan dan memberikan kesempatan penuh untuk pengambilan keputusan dan perencanaan kehidupan kerja mereka disebut sebagai kualitas kehidupan kerja. Menurut Sunaryadi *et al.*, (2021), kualitas kehidupan kerja merupakan wujud dari perusahaan atas keinginan, kebutuhan dan harapan dari karyawannya. Serta pendapat bersama antara pihak perusahaan dan karyawan, untuk peningkatan hasil kinerja perusahaan. Pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi suasana yang ada di dalam perusahaan, yang mencakup lingkungan kerja, tugas pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan atasan dengan karyawan, dan sebagainya.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2018), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan keahlian dan ilmu pengetahuan serta dipengaruhi oleh sikap kerja dari

pekerjaan tersebut. Menurut Busro (2018), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan faktor pribadi (seperti cara mereka mengevaluasi pekerjaan) untuk membantu mereka menyelesaikan tugas. Menurut Nyoto (2019), kompetensi merupakan konsep campuran antara keterampilan seseorang, kepribadian seseorang, dan ilmu pengetahuan yang menjadi satu dalam perilaku kinerja. Dan diukur untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan. Karena kompetensi menjadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta individu tersebut. Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dan di terapkan di tempat kerja.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tujuan teoretis disajikan pada gambar 2.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Agustini (2019), disiplin adalah sebuah sikap, seseorang yang memiliki tingkat disiplin tinggi tidak hanya patuh pada peraturan yang berlaku saja tetapi juga mempunyai niat dalam membawa diri dengan kebijakan organisasi. Salah satu con-

tohnya adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, dimana penggunaan *fingerprint* sebagai alat absensi untuk mencegah karyawan terlambat atau tidak hadir. Peraturan ini diharapkan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan karena berdampak pada bagaimana karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan bertanggung jawab atas tugas yang mereka selesaikan. Temuan hasil penelitian dari Hasan dan Suhermin (2020), Oupen *et al.*, (2020), Vebrianti, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di samping itu Ridwan dan Dini (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Magdalena *et al.*, (2022), kualitas hidup kerja adalah sebuah konsep yang mencakup berbagai aspek perencanaan dan proses kerja, termasuk sumber daya manusia dan berbagai proses kerja, yang dianggap dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu contohnya adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, yang melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan melalui pengembangan karyawan, partisipasi, kompensasi, supervisi, dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan semakin berkomitmen terhadap perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Temuan hasil penelitian dari Firdaus *et al.*, (2022), Lubis dan Zulkarnain (2018), Ramadhani dan Wibowo (2021), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di samping itu Zikri dan Kamela (2021) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai.

H₂: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Nyoto (2019), kompetensi merupakan konsep campuran antara keterampilan seseorang, kepribadian seseorang, dan ilmu pengetahuan yang menjadi satu dalam perilaku kinerja. Dan diukur untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan. Karena kompetensi menjadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta individu tersebut. Salah satu contohnya adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya yang memiliki upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawannya. Dengan memberikan pelatihan yang disusun secara berjenjang dan berbasis kompetensi, mulai dari pengembangan kompetensi dasar hingga pengembangan profesional. Pembelajaran yang dilakukan dengan metode *synchronous* dan *asynchronous* yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan meningkatkan komitmen organisasi. Temuan hasil penelitian dari Anggraini dan Fauzan (2022), Felixius dan Darmo (2022), Melati dan Priyono (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain Asnora dan Indra (2020), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₃: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei. Menurut Sugiyono (2020), metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian dalam populasi besar dan kecil, namun

data untuk penelitian berasal dari sampel dari suatu populasi yang dapat digunakan untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel, sosiologi, dan psikologi. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme (data spesifik) digunakan untuk mempelajari populasi sampel yang diberikan melalui pengumpulan data sebagai alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang nantinya akan disebarakan kepada responden, dan semua jawaban yang diterima akan dicatat, diolah serta dianalisis untuk menciptakan kesimpulan ada atau tidaknya pengaruh dari Disiplin Kerja (DK), Kualitas Kehidupan Kerja (KKK), dan Kompetensi (K) terhadap Komitmen Organisasi (KO) pada perusahaan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus mewakili populasi pada penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan populasi dari seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2020), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan anggota populasi kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2020), *simple random sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa adanya ketentuan khusus dalam sebuah populasi. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian yang dibutuhkan menggunakan *purposive sampling* rumus *slovin* yang dikemukakan oleh menurut Sugiyono (2020), jumlah sampel ditentukan dengan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran kesalahan atau derajat toleransi; e = 0.1

Maka, perhitungan untuk menentukan jumlah responden dengan menggunakan rumus *slovin*, sebagai berikut:

$$\frac{171}{1+171(0,1)^2} = 63$$

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel sebanyak 63 orang sebagai responden. Yang berasal dari total populasi karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya sebanyak 171 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer, dengan sasaran data yang berisikan pertanyaan dan ditujukan kepada responden dan didapatkan secara langsung. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan data primer dalam penelitian ini. Responden dari kuesioner adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Kuesioner dibagikan dengan sistem tertutup, sehingga responden diharapkan untuk menjawab pertanyaan dengan jawaban yang sesuai dengan pilihan dan menjawab tanpa ada unsur paksaan. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Menurut Sugiyono (2020), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Survei yang akan dilakukan memiliki skala *likert* yang dapat digunakan. Menurut Sugiyono (2020), skala *likert* mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Memiliki kriteria penilaian skala *likert* untuk memberikan jawaban dan digunakan untuk kemudahan dalam analisis metode kuantitatif,

maka jawaban tersebut akan diberikan nilai, sebagaimana terlihat pada tabel 1.

Tabel 1
Skala Likert pada Pertanyaan Tertutup dalam Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2020

Tabel 2
Skala Mean pada Pertanyaan Tertutup dalam Kuesioner

No	Interval	Kategori	Skor
1.	1 < 1,75	Sangat Tidak Setuju	1
2.	1,75 < 2,5	Tidak Setuju	2
3.	2,5 < 3,25	Setuju	3
4.	3,25 < 4	Sangat Setuju	4

Sumber: Sugiyono, 2020

Pada jawaban responden yang disajikan pada tabel 1, didapat berdasarkan besarnya interval kelas *mean* setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang diajukan pertanyaan. Menurut Sugiyono (2020), skala *mean* ditunjukkan pada tabel 2. Skala *mean* yang disajikan pada tabel 2 merupakan penilaian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuesioner, sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional pada penelitian ini yaitu variabel *independent* terdiri dari disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi. Variabel *dependent* terdiri dari komitmen organisasi.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi merupakan

wujud dari kesediaan atas kesadaran seseorang yang ingin tetap berada di dalam organisasi dengan mewujudkan visi, misi serta tujuan bersama-sama seperti karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, sehingga peneliti menggunakan variabel ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi. Berikut 3 indikator yang dapat digunakan untuk menilai komitmen organisasi menurut Busro (2018), sebagai berikut : (1) Komitmen afektif, (2) Komitmen kontinyu, (3) Komitmen normatif.

Variabel Independen Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan ketaatan seseorang karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, sehingga peneliti menggunakan variabel ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan yang mematuhi peraturan kerja dan menerapkannya saat bekerja. Berikut 5 indikator yang digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan menurut Agustini (2019), sebagai berikut : (1) Tingkat kehadiran, (2) Tata cara kerja, (3) Kepatuhan, (4) Kesadaran kerja, (5) Tanggung jawab.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah proses yang memenuhi kebutuhan karyawan dan menawarkan banyak kesempatan untuk membuat keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. sehingga peneliti menggunakan variabel ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi suasana yang ada di dalam perusahaan, yang mencakup lingkungan kerja, tugas pekerjaan, hubungan antar karyawan, hubungan atasan dengan karyawan, dan sebagainya. Berikut 5 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kehidup-

an kerja menurut Mawu *et al.*, (2018), sebagai berikut : (1) Upah, (2) Lingkungan kerja yang mendukung, (3) Diberikan kesempatan secara bebas dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki, (4) Hubungan sosial yang terjalin di tempat kerja, (5) Diberikannya hak-hak karyawan selama bekerja.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan keahlian dan ilmu pengetahuan serta dipengaruhi oleh sikap kerja dari pekerjaan tersebut di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, sehingga peneliti menggunakan variabel ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dan di terapkan di tempat kerja. Berikut 3 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kompetensi menurut Sedarmayanti dalam Widyaningrum (2019), sebagai berikut : (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, (3) Perilaku.

Uji Instrumen

Uji Validitas Data

Menurut Ghozali (2018), uji validitas merupakan alat ukur *valid* atau tidaknya sebuah kuesioner. Menyatakan bahwa dikatakan *valid* jika pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Adapun kriteria dalam uji validitas ini, sebagai berikut: (1) jika r hitung $>$ r tabel, maka indikator yang diangkat pada variabel dinyatakan *valid*, (2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka indikator yang diangkat pada variabel dinyatakan tidak *valid*. Dan uji validitas juga dapat dikatakan *valid* apabila pada nilai signifikan dari indikator kuesioner yang diajukan sebagai pernyataan, sebagai berikut: (1) jika nilai signifikan pada pertanyaan tersebut ≤ 0.05 maka dinyatakan *valid*, (2) jika nilai signifikan pada setiap pertanyaan tersebut > 0.05 maka nyatakan tidak *valid*.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas diukur dengan kuesioner. Jika jawaban pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu, pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Jika variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6, reliabilitas dapat diuji melalui pengukuran satu kali. Hasil pengujian akan dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban. Program IBM SPSS dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas formulasi *cronbach alpha* ini.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan sebagai penentuan besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent*) yaitu disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki dua atau lebih, jadi digunakan analisis regresi linier berganda.

Rumus multipel regresinya adalah sebagai berikut:

$$KO = \alpha + b_1DK + b_2KKK + b_3K + e$$

Keterangan

KO : Komitmen Organisasi

α : Konstanta

DK : Disiplin Kerja

KKK : Kualitas Kehidupan Kerja

K : Kompetensi

$B_1; \beta_2; \beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

e : *Standard Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan dependen dapat terdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas dapat dilihat melalui *one sample kolmogorov* dan *normal probability plot*. *One sample kolmogorov* memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Nilai signifikan $\leq 0,05$ maka artinya data tersebut dinyatakan tidak normal, (2) Nilai signifikan $> 0,05$

maka artinya data tersebut dinyatakan normal, dan *normal probability plot* memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah model regresi dapat menemukan hubungan antara variabel bebas. Sebab model regresi yang baik adalah model yang tidak dapat ditemukannya hubungan antara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan multikolinearitas atau tidak, dapat ditentukan dengan menggunakan *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan dasar keputusan adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi masalah multikolinieritas, (2) Jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksetaraan varian dari residual pengamatan satu ke satu lainnya. Jadi varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya jika tidak disebut homoskedastisitas, maka sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas melalui SPSS.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018), dalam penelitian uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dengan menggunakan uji F untuk membandingkan tingkat signifikansi adalah sebesar ($\alpha=0,05$) dengan kondisi berikut: (1) jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa uji model ini layak untuk digunakan dalam penelitian. (2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi merupakan alat uji yang dapat mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat (*dependent*). Nilai perbandingan apakah koefisien determinasi layak atau tidak dapat dilihat pengikut: (1) Jika nilai (R^2) mendekati 0, berarti koefisiennya semakin kecil penentuan variabel bebas (DK), (KKK), (K) terhadap variabel terikat (KO) tidak berpengaruh, (2) Jika nilai (R^2) mendekati 1, hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (DK), (KKK), (K) dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (KO).

Uji Hipotesis (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018), uji t bertujuan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Keputusan diterima adalah sebagai berikut: (1) Jika signifikansi uji-t $\leq 0,05$, dapat dikatakan variabel Dk, Kkk, dan K memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Jika signifikansi uji t $> 0,05$, dapat dikatakan variabel Dk, Kkk, dan K tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pada dasarnya uji validitas adalah tentang mengukur validitas sesuatu kuesioner untuk digunakan dalam penelitian. Berikut tabel hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (DK), Kualitas Hidup Kerja (KKK), Kompetensi (K) dan Komitmen Organisasi (KO) tersaji pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Sig	Ket
Disiplin Kerja (DK)				
DK1	0,668		0,000	Valid
DK2	0,782		0,000	Valid
DK3	0,684	0,244	0,000	Valid
DK4	0,615		0,000	Valid
DK5	0,658		0,000	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (KKK)				
Kkk1	0,719		0,000	Valid
Kkk2	0,752		0,000	Valid
Kkk3	0,853	0,244	0,000	Valid
Kkk4	0,812		0,000	Valid
Kkk5	0,815		0,000	Valid
Kompetensi (K)				
K1	0,850		0,000	Valid
K2	0,829	0,244	0,000	Valid
K3	0,804		0,000	Valid
Komitmen Organisasi (KO)				
KO1	0,546		0,000	Valid
KO2	0,625		0,000	Valid
KO3	0,642	0,244	0,000	Valid
KO4	0,653		0,000	Valid
KO5	0,653		0,000	Valid
KO6	0,715		0,000	Valid
KO7	0,567		0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat menyatakan hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi keseluruhan item pernyataan r hitung $>$ r tabel dengan nilai 0,224. Serta nilai signifikansi yang dihasilkan $\leq 0,05$ mengartikan bahwa semua variabel *valid*, sehingga dapat digu-nakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pada dasarnya uji reliabilitas dengan dasar pengambilan keputusan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6 untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (DK), Kualitas Hidup Kerja (KKK), Kompetensi (K) dan Komitmen Organisasi (KO) dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan tabel 4 dapat menyatakan dimana seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *cronbach's alpha* $>$ 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian bersifat reliabel dan menghasilkan data yang handal atau *reliable*.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,714	Reliable
Kualitas Kehidupan Kerja	0,848	Reliable
Kompetensi	0,769	Reliable
Komitmen Organisasi	0,740	Reliable

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.245	2.198		1.931	.058
	Disiplin Kerja	.365	.134	.277	2.728	.008
	Kualitas	.203	.096	.211	2.105	.040
	Kehidupan Kerja					
	Kompetensi	.782	.182	.439	4.306	.000

a. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*
 Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi yaitu dapat diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 5. Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KO = 4,245 + 0,365DK + 0,203KKK + 0,782K + e$$

Dari model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa: (1) Nilai konstanta (*a*) yaitu, sebesar 4,245 nilai tersebut yang artinya bahwa variabel bebas disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi, maka komitmen organisasi akan meningkatkan sebesar 4,245. (2) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,365 nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Komitmen Organisasi (KO). (3) Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) sebesar 0,203 nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan searah dengan Komitmen Organisasi (KO). (4) Koefisien regresi Kompetensi (K) sebesar 0,782 nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Komitmen Organisasi (KO). (5) *Error* (*ei*)= menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel lain terhadap komitmen organisasi.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah nilai residual terdistribusi dengan normal. Ini dilakukan dengan menggunakan uji A. *One sample kolmogrov smirnov*, B. Grafik probabilitas normal *P-plot* yang digunakan dalam penelitian ini, hasil uji normalitas disajikan pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.70576746
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.067
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

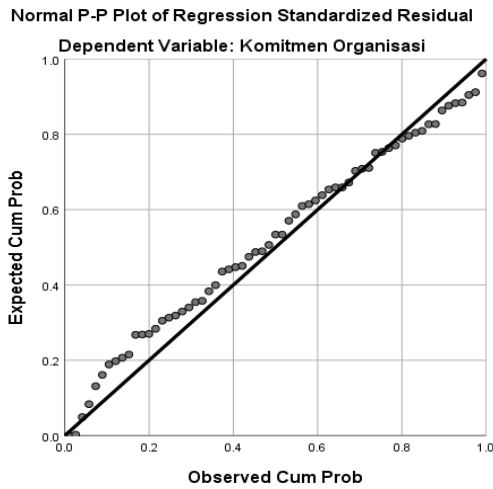
c. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil residual terdistribusi normal pada model regresi. Hasil ini didukung dengan adanya nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yaitu 0,090 yang artinya dari 0,05 ($0,090 > 0,05$).

Grafik Normal Probabiliti Plot

Pada gambar 3 menunjukkan plot P-P di mana titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, situasi dimana titik-titik tidak mengikuti atau mendekati garis diagonalnya dianggap tidak terdistribusi normal.



Gambar 3

Uji Normalitas Probabiliti Plot

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah ada kore-

lasi antara variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 7. Dapat diketahui bahwa seluruh nilai $VIF \leq 10$, artinya antar variabel *independent* tidak memiliki korelasi yang kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

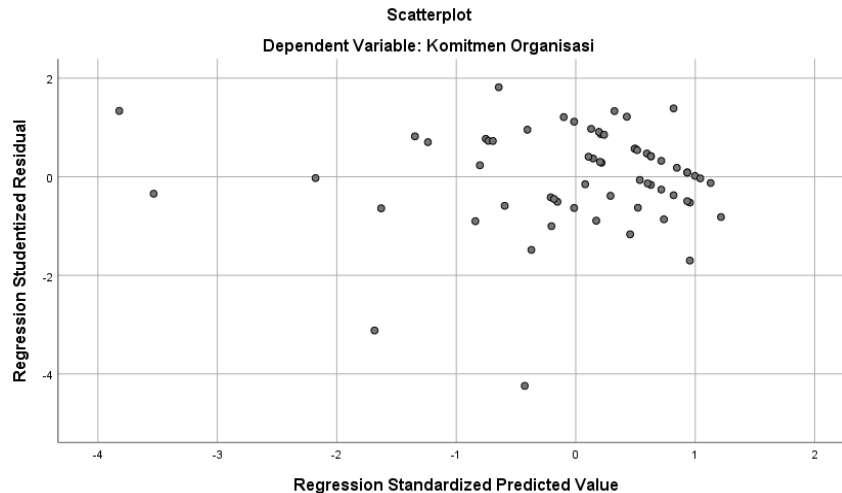
Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,750	1,333	Bebas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,766	1,306	Multikolinieritas
Kompetensi	0,741	1,349	Bebas
			Multikolinieritas

Sumber: Data primer, diolah tahun 202

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan ketidaksamaan dalam varian residual. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada grafik *scatterplot* melalui SPSS pada gambar 4.



Gambar 4

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.824	3	71.941	23.529	.000 ^b
	Residual	180.398	59	3.058		
	Total	396.222	62			

a. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*

b. *Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja*

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.522	1.749

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja*

b. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Tabel 10
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.245	2.198		1.931	.058
Disiplin Kerja	.365	.134	.277	2.728	.008
Kualitas Kehidupan Kerja	.203	.096	.211	2.105	.040
Kompetensi	.782	.182	.439	4.306	.000

a. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar 4 menyatakan bahwa titik residual yang bervariasi atau tidak kesamaan dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk analisa selanjutnya.

Uji Kelayakan Model Uji F

Hasil uji F, yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan layak atau tidaknya model regresi dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$, ditunjukkan pada tabel 8.

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Sig adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian layak diuji selanjutnya.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Hasil uji R² dengan program SPSS disajikan pada tabel 9.

Koefisien determinasi pada tabel 9 adalah 0,545 atau 54,5%. Hal ini menun-

jukkan bahwa disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi mampu mempengaruhi perubahan komitmen organisasi sebesar 54,5% sedangkan 45,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t digunakan untuk menentukan bagaimana komitmen organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi. Hasil uji t tersaji pada tabel 10. Berdasarkan tabel 10 telah dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% dan dijelaskan sebagai berikut: (1) Hipotesis 1: nilai signifikansi Disiplin Kerja (DK) terhadap Komitmen Organisasi (KO), menunjukkan nilai Sig sebesar 0,008. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Hipotesis 2: nilai signifikansi Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) terhadap Komitmen Organisasi (KO), menunjukkan nilai Sig sebesar 0,040. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka kualitas kehidupan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (3) Hipotesis 3: nilai signifikan Kompetensi (K) terhadap Komitmen Organisasi (KO), menunjukkan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, di mana penggunaan *fingerprint* sebagai alat absensi untuk mencegah karyawan terlambat atau tidak hadir. Peraturan ini diharapkan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan karena berdampak pada bagaimana karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan bertanggung jawab atas tugas yang mereka selesaikan. Hal ini menunjukkan berarti bahwa disiplin kerja yang berlaku di Daerah Operasi 8 PT Kereta Api Indonesia

(Persero) di Surabaya dilaksanakan dengan baik dan karyawan bersedia bertanggung jawab atas dirinya sendiri saat memberikan pekerjaan. Dari hasil *mean* yang tertinggi pada disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan bersedia bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai uji t sebesar 0,008 yang berarti nilai $0,008 < 0,05$. Sejalan dengan pendapat Menurut Agustini (2019), disiplin adalah sebuah sikap, seseorang yang memiliki tingkat disiplin tinggi tidak hanya patuh pada peraturan yang berlaku saja tetapi juga mempunyai niat dalam membawa diri dengan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus disiplin, terutama di tempat kerjanya, karena disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan dan Suhermin (2020), Vebrianti (2021), Oupen *et al.*, (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, yang melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan melalui pengembangan karyawan, partisipasi, kompensasi, supervisi, dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan semakin berkomitmen terhadap perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Area 8 Surabaya memiliki kualitas yang baik, diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Dari hasil *mean* yang tertinggi pada kualitas kehidupan kerja tertinggi menunjukkan bahwa PT Kereta Api

Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya telah memenuhi hak pekerja sebagai karyawan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai uji t sebesar 0,040 yang berarti bahwa $0,040 < 0,05$. Sejalan dengan pendapat Magdalena *et al.*, (2022), kualitas hidup kerja adalah sebuah konsep yang mencakup berbagai aspek perencanaan dan proses kerja, termasuk sumber daya manusia dan berbagai proses kerja, yang dianggap dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Zulkarnain (2018), Ramadhani dan Wibowo (2021), Firdaus *et al.*, (2022), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya telah memiliki upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawannya. Dengan memberikan pelatihan yang disusun secara berjenjang dan berbasis kompetensi, mulai dari pengembangan kompetensi dasar hingga pengembangan profesional. Pembelajaran yang dilakukan dengan metode *synchronous* dan *asynchronous* yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki nilai baik, diikuti dengan meningkatnya komitmen organisasi. Dari hasil *mean* yang tertinggi pada kompetensi menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan dapat berguna di lini bisnis. Karena pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki keahlian di bidangnya masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai uji t sebesar 0,000 yang berarti nilai $0,000 < 0,05$. Hal ini didukung oleh penelitian Nyoto (2019), yang berpendapat bahwa komitmen dijadikan bahan evaluasi perusahaan karena kompetensi menjadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta individu tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan yang dilakukan oleh Anggraini dan Fauzan (2022), Melati dan Priyono (2022), Felixius dan Darmo (2022), menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya”. Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil *mean* indikator tertinggi adalah “tanggung jawab”. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia memikul tanggung jawab atas pekerjaannya, yang dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan. (2) Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil *mean* indikator tertinggi adalah “diberikannya hak-hak karyawan selama bekerja di dalam kantor”. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa hak-hak sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan, yang dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan. (3) Kompetensi terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil *mean* indikator tertinggi adalah “Keterampilan (*skill*) Kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik”. Dari sini dapat disimpulkan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan berguna terhadap bidang pekerjaan pada perusahaan,

yang dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut: (1) Penelitian ini fokus pada variabel disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. (2) Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. (3) Jadwal penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari tahun 2023-Maret 2023. (4) Peneliti memiliki keterbatasan dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner karena responden, terutama karyawan, dapat memberikan jawaban yang tidak akurat berdasarkan situasi dan keadaan yang sebenarnya. Selain itu, karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki jam dan jam kerja yang berbeda, sehingga survei tidak dapat dilakukan secara bersamaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan serta peneliti berikutnya sebagai berikut: (1) Pimpinan disarankan untuk menjaga tata tertib kerja yang ada guna menjaga disiplin kerja pegawainya agar komitmen organisasinya berjalan lancar. (2) Disarankan agar perusahaan selalu memperhatikan karyawannya dan menjaga kualitas kehidupan kerja mereka di tempat kerja agar dapat menjaga komitmen organisasi yang sehat di dalam perusahaan. (3) Untuk komitmen organisasi yang baik, disarankan agar perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk meningkatkan keterampilan demi kepentingan karier karyawan dan perusahaan tersebut. (4) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen lain, seperti loyalitas kerja, lingkungan kerja, atau dapat digabungkan dengan

salah satu variabel independen (X) telah yang digunakan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan kemampuan, yang dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) adalah komitmen organisasi pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggraini, A., dan Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167-174.
- Asnora, F. H., dan Indra, A. (2020). Pengaruh Konsep Diri dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Barokah Utama Karya Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 33-40.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmawan, D., dan Mardikaningsih, R. (2021). Studi tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Felixius, F., dan Darmo, I. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi PT Populer Kaca Utama. *KALBISIANA: Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(3), 2676-2696.
- Firdaus, R. P., Susita, D., dan Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Bidang Telekomunikasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 800-808.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gideon, A. (2018, 28 Oktober). *Daftar Negara di Asia Pasifik dengan Layanan Kereta Api Terbaik, RI Masuk*. Liputa6. <https://>

- www.liputan6.com/bisnis/read/3678149/daftar-negara-di-asia-pasifik-dengan-layanan-kereta-api-terbaik-ri-masuk. Diakses 20 Februari 2020.
- Hasan, B. S., dan Suhermin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6).
- Jepry dan Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 1977-1987.
- Lubis, W. U., dan Zulkarnain. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 3(1), 69-97.
- Magdalena, A., Hermawati, A., dan Zulkifli. (2022). Analisis Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja yang di Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 711-724.
- Mawu, K. S., Tewal, B., dan Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3148-3157.
- Melati, R. I., dan Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Jaykay Files Indonesia). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 407-417.
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., dan Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.
- Rachman, F. F. (2019, 29 Oktober). *Wow, Jumlah Penumpang Kereta di RI Terbanyak se-ASEAN*. Detikfinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4763996/wow-jumlah-penumpang-kereta-di-ri-terbanyak-se-asean>. Diakses 20 Februari 2020.
- Ramadhani, N., dan Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Nusaka Mitrajaya Optima. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(2), 277-285.
- Ridwan, F., dan Dini, D. R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference in Utilizing of Modern Technology*, 545-557.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., dan Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunaryadi, Budianto, dan Suhermin. (2021). Effect of Quality of Work Life on Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, and Performance of Inpatient Nurses in Muhammadiyah Hospital Type D East Java. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1652-1660.
- Vebrianti, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Hotel Segoro Jepara). *Skripsi*. UNISNU Jepara.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Yusuf, R. M., dan Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.
- Zamora, R. (2019). Performance: Work Environment, Discipline and Work Stress PT Escotama Handal Batam. *EQUILIBRIA*, 6(2), 48-55.
- Zikri, F., dan Kamela, I. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics Bung Hatta University, 19(2).