

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting Kabupaten Sikka

Matias Trivonius Reinaldo

Prodi Manajemen, Universitas Nusa Nipa Maumere

Emanuel Wellem

Prodi Manajemen, Universitas Nusa Nipa Maumere

Paulus Juru

Prodi Manajemen, Universitas Nusa Nipa Maumere

Korespondensi penulis: matiastrivoniusreinaldo@gmail.com

Abstract: This research aimed to (1) describe employee performance, work discipline, and quality of work life; (2) analyze the influence of work discipline and quality of work life on employee performance either partially or simultaneously. The population in this research were Suru Pudi Koting Credit Union employees, totaling 30 people. Due to limited population, this research was conducted by census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis showed that the variables of employee performance, work discipline, and quality of work life were in good category. The statistical results of the t-test showed that the variables of work discipline and quality of work life had a positive and significant influence on employee performance. The statistical results of the F-test showed that simultaneously the variables of work discipline and quality of work life had a significant influence on employee performance. The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this study were able to explain the fluctuation of employee performance in Suru Pudi Koting Credit Union by 63.8%.

Keywords: Work Discipline, Quality of work life, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja karyawan, disiplin kerja, dan *quality of work life*; (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting, berjumlah 30 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan, disiplin kerja dan *quality of work life* dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting sebesar 63,8%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Quality Of Work Life, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan koperasi aktif di Indonesia terus meningkat. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2016 mencatat koperasi aktif di Indonesia berjumlah 148.220 dan meningkat 49.270 koperasi dibandingkan pada tahun 2006 yang masih berjumlah 98.944 koperasi. Menurut Adenk (2013:4) koperasi merupakan suatu perkumpulan yang didirikan oleh sekelompok orang atau badan hukum koperasi yang memiliki keterbatasan kemampuan ekonomi, bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggotanya. Menurut

Received Mei 12, 2024; Accepted Juni 12, 2024; Published Juli 31, 2024

* Matias Trivonius Reinaldo, matiastrivoniusreinaldo@gmail.com

Subandi (2011:18-19), pengertian koperasi berasal dari Bahasa Inggris *co-operation*, yang berarti usaha bersama. Dengan kata lain segala pekerjaan yang dilakukan bersama-sama sebenarnya dapat disebut sebagai koperasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Istiantara, 2019:95).

Untuk menunjang keberhasilan organisasi atau instansi maka dibutuhkan faktor-faktor pendukung seperti sumber dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan lain lain. Dari semua faktor yang ada, sumber daya manusia dikatakan paling berharga karena hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Siagian, 2008:181).

Berawal dari kesulitan ekonomi masyarakat Desa Koting B, dalam biaya pendidikan, kesejahteraan serta modal usaha produktif maka atas inisiatif sekelompok orang yang diprakarsai oleh Bapak Donatus Hoere (Ketua Yaspem Maumere), maka dibentuk usaha simpan pinjam dengan nama KSP Kopdit Suru Pudi Koting. KSP Kopdit Suru Pudi Koting yang beralamat di Desa Koting B, Kecamatan Koting, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang simpan pinjam. KSP Kopdit Suru Pudi Koting didirikan pada tanggal 1 Januari 1974 dengan jumlah anggota perdana 37 orang, dengan visi terwujudnya Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Suru Pudi yang handal dan dikelola secara professional berdasarkan nilai-nilai dalam prinsip-prinsip koperasi menuju kesejahteraan anggotanya. Pada bulan Februari tahun 2022 memiliki anggota sebanyak 2.490 orang dan memiliki 30 karyawan.

Untuk menunjang keberhasilan organisasi atau instansi maka dibutuhkan faktor-faktor pendukung seperti sumber dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan lain lain. Dari semua faktor yang ada, sumber daya manusia dikatakan paling berharga karena hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Siagian, 2008:181)

Sumber daya manusia merupakan *Human Capital* oleh karena itu pelaksanaan MSDM harus dikaitkan dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi dengan menerapkan inovasi. Fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh SDM atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar. Kemampuan SDM merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi maka dibutuhkan SDM yang memiliki kemampuan, meliputi daya pikir dan daya fisik, untuk itu organisasi perlu melakukan pemilihan sumber daya manusia yang handal yang dimulai dari penarikan, pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompetensi dengan melakukan komunikasi baik verbal maupun non verbal dengan ditunjang pemberiab kompensasi yang layak (Larasati 2018 : 1)

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Setiap organisasi tentu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kualitas karyawan sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Namun sebaik apapun potensi yang dimiliki oleh karyawan tidak akan dapat lebih berkembang jika tidak didukung oleh sistem manajemen perusahaan yang baik pula. Untuk itu kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan harus dapat berinteraksi dengan baik. Pimpinan perusahaan perlu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lain. Meskipun karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama, maka pembahasan tentang kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting maka dilakukan *prasurvey* dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil *pra-survey* karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Quality (kualitas)	1	1	8	16	5	15	13	52	3	15	99	150	66.00
2	Quantity	0	0	1	2	2	6	22	88	5	25	121	150	80.67
3	Time Lines (waktu)	0	0	2	4	9	27	16	64	3	15	110	150	73.33
4	Cost Effectiveness (efektifitas biaya)	0	0	4	8	13	39	11	44	2	10	101	150	67.33

5	Need For Supervision (pengawasan)	0	0	3	6	4	12	19	76	4	20	114	150	76.00
6	Interpersonal Import	0	0	2	4	1	3	19	76	8	40	123	150	82.00
Jumlah												668	900	74.22
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%														

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja karyawan sebesar 74.22 %. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 25.78 % (100 % - 74.22 %) yang menjadi permasalahan kinerja karyawan di KSP Kopdit Suru Pudi Koting.

Berdasarkan wawancara dengan Manajer KSP Kopdit Suru Pudi Koting bahwa kinerja karyawan di KSP Kopdit Suru Pudi Koting belum maksimal. Dalam hal ini karyawan belum mampu bekerja atau belum mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilimpahkan kepada mereka dengan sangat akurat sesuai standar operasional prosedur (SOP). Masih kurangnya kekompakan diantara karyawan atau kurangnya rasa solidaritas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang tertatur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Jika semua lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka sebaliknya seorang pegawai tidak akan ikut disiplin, untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi para pegawai.

Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Safitri (2012:48) mengatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Manajer KSP Kopdit Suru Pudi Koting tentang kedisiplinan karyawan di KSP Kopdit Suru Pudi Koting bahwa ada karyawan yang tidak patuh pada jam kerja. Dalam hal ini ada beberapa karyawan yang menggunakan jam istirahat melebihi aturan yang berlaku. Begitu juga ada karyawan yang sering pulang sebelum jam kantor selesai atau jam pelayanan selesai. Ada karyawan yang selalu mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *quality of work life (QWL)*. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat juga diartikan sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja yang dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan (Siagian, 2015). Cascio (2012:24) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kehidupan kerja yaitu : pertama, kualitas kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti, kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Selain itu, menurut Nawawi (2014:53) pengertian *quality of work life* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan program *quality of work life* antara lain pertumbuhan dan pengembangan, sistem imbalan, partisipasi kerja, dan lingkungan kerja. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan. *Quality of work life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting tentang kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di KSP Kopdit Suru Pudi Koting belum maksimal. Dalam hal ini karyawan tidak mendapatkan penghargaan atau *reward* atas keberhasilan. Selain itu karyawan tidak diikutsertakan dalam penentuan kebijakan organisasi.

Disiplin kerja dan *quality of work life* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam satu organisasi. Namun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Widuri <i>et al</i> (2020) Nurjaya <i>et al</i> (2021) Jufrizen (2021) Badaruddin (2021)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Bawelle & Sepang (2016)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Sanjaya & Prijati (2020)
2	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Luthfi <i>et al</i> (2022) Wibowo & Priyono (2022) Liesdamaiyanti (2020)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Gunawan & Fauzianingsih (2015) Hermawati <i>et al</i> (2019)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Nugrahani & Priyono (2022)

Sumber : *Research Gap*

Berdasarkan tabel 2 ada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, dan ini adalah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan *pra-survey* dan *research gap* maka peneliti tertarik mengambil judul **”Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Suru Pudi Koting Kabupaten Sikka”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak akan diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya, setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Robbins (2008) dalam Wellem (2018:86) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005:309).

Mangkunegara (2013:86), bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Abdullah (2014:3) . Menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Pengertian lain disampaikan oleh Hasibuan (2012:29) bahwa kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melanggar peraturan perusahaan karena apabila timbul ketidakdisiplinan karyawan didalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi perusahaan itu sendiri. Perilaku disiplin diartikan sebagai suatu sikap menghargai atau menghormati dan patuh atau taat terhadap ketentuan-ketentuan yang telah

ditetapkan, secara tertulis maupun atau yang bersifat abstrak, serta bersedia untuk menjalankannya dan tidak menghindari sanksi apabila melakukan pelanggaran dari ketentuan-ketentuan tersebut (Sastrohadiwiryono, 2002:130).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila dilanggar maka ada sanksi atas pelanggaran tersebut.

Quality Of Work Life

Quality of work life diartikan sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja yang dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan (Siagia, 2015). Dalam penelitian lain *quality of work life* adalah sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para karyawan berkenan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami dalam kehidupan mereka di tempat kerja.

Menurut Aljuhri (2012) terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, dan kompensasi yang adil.

Veithzal (2010:874) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut Werther & Davis dalam Wirawan (2015:97) “*Quality of work life means having good supervision, good working conditions, good pay and benefits, and an interesting challenging, and rewarding job*”. Dapat diartikan bahwa *quality of work life* berarti memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik, serta pekerjaan yang menantang dan menguntungkan.

Reddy M. & Reddy P. (2013) menyatakan definisi *quality of work life* sebagai berikut “Secara umum *quality of work life* melibatkan 4 bagian utama yaitu perawatan kesehatan kerja, waktu kerja yang sesuai, gaji yang sesuai dan lingkungan kerja yang aman menjadi dasar seseorang menikmati pekerjaannya”. Menurut Soetjipto (2017) kualitas kehidupan kerja berangkat dari pemikiran firasat manusia, yang kemudian diambil sebagai suatu paradigma dalam sistem manajemen sebagai hakikat tentang manusia dalam melakukan aktivitas kerja.

Nadler & Lawler dalam Triatna (2015:115) juga mengatakan “*Quality of work life* yaitu sebuah perhatian / kepedulian terhadap dampak kerja / pekerjaan terhadap orang dan efektivitas organisasi yang digabungkan dengan upaya untuk mengikutsertakan pegawai dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan”. *Quality of work life* adalah sebagai program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik (Nawawi, 2016).

Menurut Wibowo (2017:107), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan pada karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Mereka akan ditujukan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen perusahaan agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka. Para karyawan yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil.

Menurut Walton dalam Ristanti & Rihan (2016) yang dimaksud kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pandangan dari pekerja terhadap situasi dan pengalaman ditempat kerja. Artinya dalam praktik merealisasikan kualitas kehidupan kerja, perusahaan berusaha melihat dari sudut pandang para pekerja, kualitas kehidupan kerja yang baik pada sebuah perusahaan akan membuat karyawan merasa lebih bernilai bagi perusahaan, kemudian dengan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kompetensi karyawan serta membantu menghasilkan kinerja optimal. Jika hal tersebut dirasakan oleh karyawan maka itu indikasi keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Siagian (2015:43) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai filsafat manajemen yang menekankan :

1. *Quality of work life* merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
2. *Quality of work life* memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan, seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum.
3. *Quality of work life* mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuan berdasarkan berbagai ketentuan, normatif dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu.

4. *Quality of work life* menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi yang pada hakekat, berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyediaan yang simpatik.
5. Dalam peningkatan *quality of work life*, pengkayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
6. *Quality of work life* mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu dalam mencakup kebutuhan mereka pribadi selama mereka masih dipekerjakan dalam suatu perusahaan atau instansi. Perusahaan tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan untuk menanamkan kepada pegawai rasa nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonomi, tanggung jawab dan fleksibilitas.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010:4) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah. Sedangkan menurut Arikunto (2002:136) metode penelitian adalah cara yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010:8). Data kualitatif misalnya terdapat dalam skala pengukuran yang diangkakan. Dalam penelitian ini yang dideskriptifkan adalah disiplin kerja (X1), *quality of work life* (X2), dan kinerja (Y).

Menurut (Sugiyono, 2005:11) jenis penelitian asosiatif adalah suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ada suatu hubungan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, maka perlu diuji validitas dan realibilitas. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Variabel kinerja karyawan terdiri atas 12 item pertanyaan, variabel disiplin kerja terdiri 11 item pertanyaan, variabel *quality of work life* terdiri 8 item pertanyaan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Hasil uji validitas

No	Koefisien Korelasi			Keterangan
	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Quality Of Work Life	
1	0,711	0,873	0,775	Valid
2	0,759	0,893	0,816	Valid
3	0,760	0,778	0,687	Valid
4	0,669	0,879	0,734	Valid
5	0,699	0,833	0,730	Valid
6	0,652	0,856	0,729	Valid
7	0,747	0,875	0,704	Valid
8	0,683	0,815	0,662	Valid
9	0,626	0,843	0,739	Valid
10	0,741		0,810	Valid
11	0,721		0,858	Valid
12	0,665		0,849	Valid
13			0,822	Valid
14			0,789	Valid
Kriteria uji validitas: r > 0.300				

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 9

Pada tabel 3 terlihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, disiplin kerja dan *quality of work life* mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas

No	Cronbach's Alpha if Item Deleted			Keterangan
	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Quality Of Work Life	
1	0,895	0,940	0,939	Reliabel
2	0,883	0,938	0,938	Reliabel

3	0,885	0,945	0,942	Reliabel
4	0,888	0,939	0,941	Reliabel
5	0,887	0,942	0,941	Reliabel
6	0,889	0,941	0,942	Reliabel
7	0,884	0,939	0,942	Reliabel
8	0,887	0,943	0,942	Reliabel
9	0,891	0,946	0,941	Reliabel
10	0,886		0,938	Reliabel
11	0,886		0,937	Reliabel
12	0,891		0,937	Reliabel
13			0,938	Reliabel
14			0,939	Reliabel
	0,896	0,948	0,944	Cronbach's Alpha
Cronbach's Alpha > 0,6; Cronbach's Alpha if Item Deleted < Cronbach's Alpha				

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 10.

Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja, *quality of work life* dan kinerja karyawan pada tabel 4 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi persyaratan minimal 0,6. Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada variabel disiplin kerja, *quality of work life* dan kinerja karyawan lebih rendah dari nilai *Cronbach's Alpha*, maka butir atau item tersebut tidak dihilangkan atau direvisi. Pernyataan kuesioner dari ketiga variabel ini adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Analisis Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator penelitian dari setiap variabel.

Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dirangkum dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Deskripsi variabel kinerja karyawan

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas (<i>quality</i>)		66,67	Cukup Baik
2	Kuantitas (<i>quantity</i>)		76,33	Baik
3	Ketepatan waktu (<i>timeliness</i>)		73,00	Baik
4	Efektivitas biaya (<i>cost effectiveness</i>)		70,33	Baik
5	Kebutuhan untuk supervisi (<i>need for supervision</i>)		73,00	Baik
6	Dampak interpersonal (<i>interpersonal import</i>)		84,33	Sangat Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			73,94	Baik

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 6.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 5 diketahui bahwa persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 73,94%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan termasuk dalam katagori baik.

Variabel kinerja karyawan terdiri dari enam indikator dimana empat indikator termasuk dalam katagori baik dan dua diantaranya termasuk dalam katagori cukup baik dan katagori sangat baik. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi adalah *interpersonal impact* (84,33%). Sedangkan indikator yang mempunyai nilai terendah adalah *quality* (66,67%).

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan taat tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dirangkum dalam tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Deskripsi variabel disiplin kerja (X_1)

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Disiplin waktu		79,56	Baik
2	Disiplin Peraturan dan Berpakain		85,33	Sangat Baik
3	Disiplin Tanggung Jawab Kerja		83,33	Baik
4	Etika kerja		84,67	Sangat Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			83,22	Baik

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 7.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 6 diketahui bahwa persentase skor aktual untuk variabel disiplin kerja adalah 83,22%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori baik.

Variabel disiplin kerja terdiri dari empat indikator dimana dua indikator termasuk dalam katagori baik dan dua indikator lainnya termasuk dalam katagori sangat baik. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi adalah disiplin peraturan dan berpakaian (85,33%). Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai terendah adalah disiplin waktu (79,56%).

Variabel Quality Of Work Life

Quality of work life adalah suatu cara atau program dalam menciptakan kualitas kerja terhadap karyawan yang sesuai dengan aturan tiap instansi atau lingkungan kerja tersebut. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Tanggapan responden terhadap variabel *quality of work life* dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 7 Deskripsi variabel *quality of work life*.

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Peluang		75,33	Baik
2	Partisipasi		76,33	Baik

3	Menerima informasi		76,00	Baik
4	Umpan balik		75,67	Baik
5	Senang dalam bekerja		82,33	Baik
6	Pekerjaan yang bermakna		81,67	Baik
7	Keamanan kesempatan kerja		85,00	Sangat Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			78,90	Baik

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 8.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 7 diketahui bahwa persentase skor total untuk variabel *quality of work life* adalah 78,90%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life* termasuk dalam kategori baik.

Variabel *quality of work life* terdiri dari tujuh indikator dimana enam indikator termasuk dalam katagori baik dan satu indikator termasuk dalam katagori sangat baik. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi adalah keamanan kesempatan kerja (85,00%). Sedangkan indikator yang mempunyai nilai terendah adalah peluang (75,33%).

Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 8 Hasil pengujian multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,539	1,856	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Quality Of Work Life	0,539	1,856	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11(1).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas tabel 8 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas atau variabel terikat keduanya mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 9 Hasil pengujian normalitas

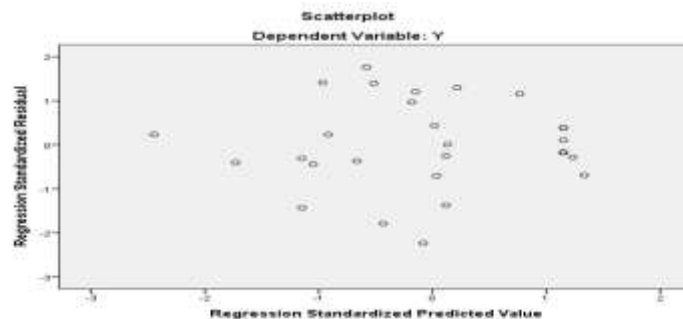
No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,200	Data Berdistribusi Normal
2	Disiplin Kerja		
3	Quality Of Work Life		

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11(3).

Hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis *uji heteroskedastisitas* dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar *Scatterplot* berikut ini :



Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11 (2)

Gambar 1 Uji heteroskedastisitas

Pada *Scatterplot* gambar 1 di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol. Berdasarkan uraian tersebut maka dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (*homokedastisitas*).

Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel independent terhadap variabel dependent merupakan hubungan linier atau non linier. Hasil analisis uji linearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 10 Hasil pengujian linearitas

No	Variabel	Sig. Linearity	Deviation from Linearity	Keterangan
1	Kinerja Karyawan Disiplin Kerja *	0,000	0,054	Linier
2	Kinerja Karyawan <i>Quality Of Work Life</i> *	0,000	0,438	Linier

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11 (4)

Pada tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut lebih besar dari 0,05. Data variabel disiplin kerja dan *quality of work life* telah memenuhi syarat linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji yang dilakukan tidak ditemukan pelanggaran terhadap asumsi klasik yaitu multikolinieritas, normalitas, heteroskedastisitas dan linearitas, maka model regresi linier yang digunakan dalam model penelitian ini dapat digunakan untuk membuat peramalan atau pendugaan terhadap koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan dari model.

Analisis Regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengestimasi hubungan antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Tujuan dari regresi linier berganda ini untuk memodelkan hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 11 Analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,258	5,821		1,075	0,292
	Disiplin Kerja	0,457	0,161	0,446	2,829	0,009
	<i>Quality Of Work Life</i>	0,382	0,142	0,425	2,694	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil Analisis Data Lampiran 12.

Hasil analisis data pada tabel 11 di atas dapat dibuatkan model persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,258 + 0,457 X_1 + 0,382 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi untuk konstanta dan masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (bo) : 6,258

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 6,258 dengan parameter positif. Angka atau konstanta ini menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas, dalam hal ini, yaitu variabel disiplin kerja (X_1) dan *quality of work life* (X_2) diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka kinerja karyawan (Y) sudah sebesar 6,258%.

- b. Koefisien Regresi X_1 (b_1) : 0,457

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah : 0,457 dengan parameter positif. Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel *quality of work life* (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1%, akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,457%. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,457%.

c. Koefisien Regresi X_2 (b_2): 0,382

Koefisien regresi untuk variabel *quality of work life* (X_2) adalah : 0,382 dengan parameter positif. Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dianggap konstan atau tidak berubah, maka apabila terjadi peningkatan pada variabel *quality of work life* (X_2) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,382%. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel *quality of work life* (X_2) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi penurunan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,382%.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja (X_1) dan *quality of work life* (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 12 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	t hitung	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	2,829	0,009	Berpengaruh Signifikan
Quality Of Work Life	2,694	0,012	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan analisis data pada tabel 12 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,829 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika variabel disiplin kerja semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel *quality of work life* (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,694 dengan nilai signifikan sebesar 0,012. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika variabel *quality of work life* semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan *quality of work life* (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 13 Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607,808	2	303,904	23,773	0,000
	Residual	345,159	27	12,784		
	Total	952,967	29			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Quality Of Work Life						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 23,773 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : disiplin kerja (X_1) dan *quality of work life* (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), dan *quality of work life* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 14 Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,799	0,638	0,611	3,57542
a. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Quality Of Work Life</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 14 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,638 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas disiplin kerja dan *quality of work life* mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting sebesar 63,8% (diperoleh dari: $0,638 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 36,2% (diperoleh dari: $100\% - 63,8\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk lebih memperjelas hasil analisis baik dengan analisis deskriptif maupun dengan statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, *reseach gap* maupun hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting akan meningkat dengan peningkatan yang t signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Widuri *et al* (2020), Nurjaya *et al* (2021), Jufrizen (2021) dan Badaruddin (2021). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen KSP Kopdit Suru Pudi Koting perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel

kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting adalah 73,94%, sehingga terdapat *gap* sebesar 26,06%.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja karyawan maka KSP Kopdit Suru Pudi Koting harus mampu memperbaiki disiplin kerja terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 83,22%. (masih terdapat *gap* sebesar 16,78%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini:

1. Disiplin waktu (79,56%:Baik)

Disiplin waktu mempunyai arti dapat menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Suatu kesuksesan bisa diraih dengan menggunakan waktu yang dipunyai dengan baik.

2. Disiplin Tanggung Jawab Kerja (83,33%:Baik)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian tanggung jawab adalah keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Di tempat kerja, tanggung jawab mengacu pada sejauh mana anda menjalankan peran dan tugas anda untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Sebagai contoh, seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sebelum deadline yang sudah ditentukan oleh atasannya untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai pekerja di sebuah perusahaan.

Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting. Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apabila *quality of work life* semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahawa apabila *quality of work life* semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: *quality of work life* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Luthfi *et al* (2022, Wibowo & Priyono (2022), dan Liesdamaiyanti (2020). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa *quality of*

work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel kinerja karyawan maka KSP Kopdit Suru Pudi Koting harus mampu meningkatkan *quality of work life*. Meskipun *quality of work life* sudah termasuk kriteria baik (78,90%), namun masih terdapat *gap* sebesar 21,10%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini:

1. Peluang (75,33:Baik)

Dalam ilmu ekonomi, peluang berarti kesempatan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing.

2. Partisipasi (76,33:Baik)

Partisipasi adalah keterlibatan seseorang dalam situasi baik secara mental, pikiran atau emosi dan perasaan yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dan ikut bertanggung jawab terhadap kegiatan pencapaian tujuan tersebut.

3. Menerima Informasi (76,00%:Baik)

Kantor berfungsi menerima berbagai informasi yang diterima, contohnya seperti surat, panggilan telepon, pesanan, komplain, faktur, serta berbagai laporan mengenai kegiatan bisnis. Selain menerima informasi yang masuk kantor bisa mendapatkan informasi lebih lanjut yang diminta oleh pimpinan.

4. Umpan Balik (75,67%:Baik)

Umpan balik atau feedback adalah informasi yang diterima sebagai bentuk respons terhadap pesan yang telah dikirimkan sebelumnya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja dan *quality of work life* secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan

uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: disiplin kerja dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan *quality of work life* secara simultan terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Luthfi *et al* (2022). Penelitian ini mampu membuktikan bahwa *quality of work life* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel disiplin kerja adalah 83,22% dengan kategori baik. (2) Persentase skor total untuk variabel *quality of work life* adalah 78,90% dengan kategori baik. (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 73,94% dengan kategori baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
 - a. Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
 - b. Variabel *quality of work life* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel *quality of work life* ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1) dan variabel *quality of work life* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja karyawan pada KSP Kopdit Suru Pudi Koting.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan *quality of work life* mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting sebesar 63,8%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada KSP Kopdit Suru Pudi Koting di sarankan untuk :
 - a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki disiplin kerja. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada karyawan sehingga karyawan dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan.
 - b. Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki *quality of work life* pimpinan memberikan bimbingan secara khusus kepada para karyawan yang belum memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi KSP Kopdit Suru Pudi Koting dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adenk, S. (2013). Akuntansi koperasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen (JIM), 1(8), 35-220.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal), 3(2).
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Deepublish.
- Luthfi, M., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2022, January). Kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bagian CSO Kota Bandung. Jurnal Business and Management, 2(1), 774-750.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. Jurnal (BISMA) Bisnis dan Manajemen, 5(2), 120-129.
- Nawawi, H., & Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15.

- Safitri, E. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Sagala, R. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, P. L. (2012). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran, dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subandi. (2011). *Ekonomi pembangunan (Cetakan ke-1)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & Lisrel: Teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5, 86-106.
- Wibowo. (2009). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.