

Pengaruh Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jaswita Jabar

The Influence Quality of Work Life and Discipline Work on The Performance of Workers in PT Jaswita Jabar

¹Muhammad Azis Lathif, ²Sri Suwarsi

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

Email: ¹azislathif99@gmail.com, ²Srisuwarsi@yahoo.com

Abstract. This thesis research aims first, to determine the level of work quality and work discipline at PT Jaswita Jabar Second, examine how Performance Kayawan at PT Jaswita Jabar and third, analyze how the influence of Quality of Work Life and Work Discipline on Employee Performance at PT Jaswita Jabar. This research was conducted at PT Jaswita Jabar. The research method used is descriptive analysis using Path Analysis, and the calculations are performed using SPSS 16.0 for Windows. The results of this study conclude that: 1) The level of work quality of life in PT Jaswita Jabar is in the high category. 2) Level of Work Discipline in PT Jaswita Jabar is in the High category. 3) Employee Performance at PT Jaswita Jabar including High category. 4) Quality of Work Life partially has a positive and significant effect on Employee Performance. 5) Work Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. 6) Quality of Work Life and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. 6) Quality of Work Life and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. The conclusion of this study is that there is an influence between the quality of Work Life and Work Discipline on Employee Performance at PT Jaswita Jabar.

Keywords: *Quality of Work Life, Discipline Work, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian skripsi ini bertujuan pertama, untuk mengetahui tingkat Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Jaswita Jabar. Kedua, mengkaji bagaimana Kinerja Kayawan pada PT Jaswita Jabar dan ketiga, menganalisis bagaimana Pengaruh Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaswita Jabar. Penelitian ini dilaksanakan di PT Jaswita Jabar. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 16.0 untuk windows. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Tingkat Kualitas Hidup Kerja pada PT Jaswita Jabar termasuk kategori *Tinggi*. 2) Tingkat Disiplin Kerja pada PT Jaswita Jabar termasuk kategori *Tinggi*. 3) Kinerja Karyawan pada PT Jaswita Jabar termasuk kategori *Tinggi*. 4) Kualitas Hidup Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 6) Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaswita Jabar.

Kata Kunci : *Kualitas Hidup kerja , Disiplin Kerja, Kinerja karyawan*

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Untuk mengukur hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya melaksanakan tugas bisa dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila hasil kerja yang dilakukannya memenuhi target, berarti karyawan tersebut bisa memenuhi tanggung jawab yang telah dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya dan perlu dipertahankan.

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, untuk itu maka oganisasi tersebut harus memiliki keunggulan dalam bersaing. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sistem yang berlaku.

Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.

Selain memiliki kualitas hidup kerja yang baik karyawan juga harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Jaswita Jabar menunjukkan ada beberapa permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugasnya, sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang datang kerja, pada tidak jam seharusnya dalam hal ini telat datang jam kantor.
2. Kurangnya kesadaran dalam melakukan perawatan inventaris kantor .
3. Masih banyaknya karyawan yang memanfaatkan jam kerja dengan tidak efektif.
4. Belum adanya program pengembangan karir secara menyeluruh sebagai inventasi jangka panjang perusahaan.
5. Masalah lainnya yang muncul pada PT Jaswita Jabar adalah masih minimnya tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Kondisi diatas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh kualitas hidup kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Bagaimana kualitas hidup kerja pada PT Jaswita Jabar ?
2. Bagaimana disiplin kerja pada PT Jaswita Jabar ?
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar?
4. Apakah kualitas hidup kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar?
6. Apakah kualitas hidup kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar

B. Landasan Teori

Kualitas Hidup Kerja

Gery Dessler dalam Wahtini (2012:25) mengatakan bahwa kualitas hidup kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas hidup kerja adalah kualitas yang dirasa dalam hati para pegawai dari semua aspek keanggotaannya dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2009: 193) mendefinisikan disiplin merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kepatuhan seseorang terhadap peraturan organisasi.

Kinerja atau Prestasi Kerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh **Maier** yang dikutip oleh **As'ad** (dalam bukunya *Psikologi Industri dan Organisasi Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*.1991:47) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

C. Hasil penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kualitas hidup Kerja dan Disipln Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jaswita Jabar

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh kualitas hidup kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.752	1.725		.436	.665
	X1	.082	.066	-.065	1.248	.218
	X2	1.166	.059	1.042	19.911	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja_karyawan*

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,752 + 0,082 X1 + 1,166 X2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a (konstanta)= 0,752 Artinya jika kualitas hidup kerja dan disiplin kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,752.

b₁= 0,082 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada kualitas hidup kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,082.

b₂= 1,166 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada disiplin kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1,166.

Tabel 2. Pengaruh Variabel Kualitas Hidup Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3305.084	3	1652.542	778.535	.000 ^a
	Residual	104.009	49	2.123		
	Total	3409.092	52			

a. *Predictors: (Constant), X2, X1*

b. *Dependent Variable: Y*

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai fhitung dengan df₁= 2 dan df₂= 49 adalah 778,535 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan α = 5% (0,05) maka 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung = 778,535 > f_{tabel} = 2.79 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas hidup kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Variabel Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.702	.968	1.45692

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,702 atau 70,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja dan disiplin kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,2%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 70,2\% = 29,8\%$ lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel maka H_0 dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kualitas hidup kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel maka H_0 dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel maka H_0 dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas hidup kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada PT Jaswita Jabar sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Pihak PT Jaswita Jabar harus lebih meningkatkan K3 terutama keamanan kantor, dibuat program agar lingkungan perusahaan terhindar dari bahaya pencurian sehingga tidak menimbulkan prasangka buruk antar karyawan, saling berkordinasi dan mengingatkan antar karyawan agar lebih bijak lagi menyimpan sesuatu yang penting di kantor.
2. Perlunya perhatian dari perusahaan yang lebih pada indikator tingkat keterbukaan antar karyawan, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.
3. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang kualitas hidup kerja dan disiplin kerja ini karna mengingat kualitas hidup kerja dan disiplin kerja itu sangatlah penting untuk memenuhi keinginan karyawan ataupun perusahaan, agar tumbuh simbiosis mutualisme atau saling menguntungkan dari

kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang kualitas hidup kerja dan disiplin kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anatan, Lina. & Lena Ellitan. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern. Alfabeta. Bandung.
- Arifin, N. (1999). Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul. *Usahawan*, 10 : pp. 25-29.
- Arifin, Noor. (1999). Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul. *Jakarta. Majalah Usahawan No. 10 Thn. XXVIII Oktober.*
- As'ad, M. (2005). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Cascio, W.F. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits.* Edisi ke-3. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work.* McGraw-Hill Companies, Inc. USA
- Cascio. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Davis, K. dan J.W. Newstrom. (1994). *Perilaku dalam Organisasi.* Jilid 2. Edisi Ke- 7. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.