

Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bagian CSO Kota Bandung

Muhammad Luthfi*, Aminuddin , Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*Luthf356@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. This study aims 1) To determine the effect of quality of work life and work discipline on employee performance at PT. Tiki Path Nugraha Ekakurir, 2) To determine the effect of quality of work life on employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, 3) To determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Data collection techniques used in this study were interviews and distributing questionnaires with a population of 70 people to all employees of PT. Tiki Route Nugraha Ekakurir CSO Section Bandung City. While the data analysis techniques used in this study were descriptive analysis, verification analysis, MSI test and path analysis using SPSS V25 software. Employee performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization both qualitatively and quantitatively, in accordance with their respective duties and responsibilities in an effort to achieve organizational goals. One of the factors that influence the achievement of employee performance is to improve the quality of work life and work discipline. Based on the results of the study, it was found that the quality of work life was not good, then work discipline was not good and employee performance was not good. The quality of work life affects employee performance and work discipline affects employee performance. While the quality of work life and work discipline affect employee performance.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, 2) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan menyebarkan kuesioner dengan jumlah populasi 70 orang kepada seluruh karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bagian CSO Kota Bandung. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis verifikatif, uji MSI dan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan software SPSS V25. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kualitas kehidupan kerja tidak baik, kemudian disiplin kerja tidak baik serta kinerja karyawan tidak baik. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja karyawan, Kualitas Kehidupan Karyawan, Disiplin Kerja.*

A. Pendahuluan

Menurut Hasibuan dalam Meithina Indrasari (2017:51) kinerja berasal dari kata prestasi kerja yang sebenarnya atau sesungguhnya diraih oleh individu tersebut didalam bidang pekerjaan yang dijalankannya. Dari pandangan ahli tersebut bisa dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atau raihan yang didapatkan oleh individu tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya yang harus diselesaikan secara baik dan benar. Menurut Anwar Prabu (2017:67) dalam bukunya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik secara vertikal maupun horizontal antar karyawan akan mampu menciptakan suasana dan kondisi kerja yang nyaman. Proses penciptaan good human relationship dapat juga dilakukan perusahaan dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja, tujuan menerapkan kualitas kehidupan kerja adalah mengembangkan kinerja karyawan agar lebih baik. Seorang karyawan pasti akan selalu memberikan kinerja yang terbaik terhadap perusahaan maka karyawan tersebut harus bisa menunjukkan atau mengeluarkan kompetensi terbaiknya untuk perusahaan tersebut guna membantu perusahaan dalam mencapai suatu visi dan juga misi yang kemudian tugas dan tanggung jawab diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Menurut Wibowo (2017:107) dalam bukunya mengatakan bahwa organisasi atau suatu perusahaan yang mengenal peranan sumber daya manusia dan perbaikan produktivitas dan menghargai kekuatan tenaga kerja yang mempunyai komitmen terhadap kinerjanya, terutama diarahkan pada sumber daya dan manajemen, terhadap pengembangan lingkungan dimana pekerja dapat memberikan kontribusi pada perbaikan kinerja pada kapasitas maksimum. 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 yang optimal.

Disiplin kerja yaitu merupakan aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan melalui norma-norma ataupun aturan secara tertulis yang ada didalam internal perusahaan tersebut. Jika disiplin kerja dijalankan dengan baik maka semua sistem aturan yang ada dalam perusahaan bisa berjalan dengan lancar. Menurut Hasibuan dalam Indrasari (2017:194) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei. Jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan data kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik sampel menggunakan teknik sensus yakni jumlah responden sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data penelitian dengan survei dan wawancara ke lapangan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Korelasi Koefisien Antar Variabel

Tabel 1. Korelasi Koefisien Antar Variabel

Correlations	
KUALITAS	

		KEHIDUP AN KERJA	DISIPLI N KERJA	KINERJA KARYAWA N
KUALITAS KEHIDUPANKERJA	Pearson Correlation	1	.753**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	70	70	70
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.753**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.851**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai korelasi yang telah diperoleh antara kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja ialah sebesar 0,753. Nilai korelasi tersebut bertanda positif, karena menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antar keduanya itu searah, yang mana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya disiplin kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,753 termasuk ke dalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.
2. Nilai korelasi yang diperoleh antar kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan ialah 0,851. Nilai korelasi tersebut bertanda positif, dengan menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antar keduanya ialah searah, yang mana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya kinerja karyawan. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,851 termasuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat karena berada didalam kelas interval antara 0,800 – 1,000.
3. Nilai korelasi yang diperoleh antar disiplin kerja dan kinerja karyawan ialah sebesar 0,780. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya itu searah, yang mana semakin tinggi disiplin kerja, maka akan diikuti juga oleh semakin baiknya kinerja karyawan. berdasarkan interpretasi koefisien korelasi tersebut, nilai korelasi sebesar 0,780 sudah termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, karena berada didalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.

Koefisien Jalur

Tabel 2. Koefisien Jalur

Coefficients^a

Standardized Coefficients		

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.634	1.835		- .890	.377
	KUALITAS KEHIDUPANKERJA	.693	.102	.609	6.830	.000
	DISIPLIN KERJA	.296	.082	.322	3.616	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Diketahui bahwa nilai koefisien jalur terhadap variabel disiplin kerja (β_{yx1}) sebesar 0,609 atau 60,9% dan koefisien jalur terhadap kepuasan komitmen organisasional (β_{yx2}) ialah sebesar 0,322 atau 32,2%.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.763	2.84124

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Yakni $\beta_{y\epsilon}$ dengan rumus $\beta_{y\epsilon} = 1 - R^2$
 $= 1 - 0,769$
 $= 0,231$

Diketahui bahwa nilai dari koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri atas kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 0,231 atau 23,1% lainnya yaitu kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Nilai Besar Masing-Masing Pengaruh Variabel Kualitas kehidupan kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total
		Kualitas Kehidupan kerja	Disiplin Kerja	
Kualitas Kehidupan	37,1%	15,1%		52,2%

Kerja				
Disiplin Kerja	10,4%		15,1%	25,5%
			Total	77,7%

Selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel X1 terhadap Y

$$\text{Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung} = \text{pyx1.pyx1} = 0,371$$

$$\text{Pengaruh X1 terhadap Y melalui X2} = \text{pyx1.rxlrx2.pyx2} = 0,151 +$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,522$$

2. Pengaruh Variabel X2 terhadap Y

$$\text{Pengaruh X2 terhadap Y secara langsung} = \text{pyx2.pyx2} = 0,104$$

$$\text{Pengaruh X2 terhadap Y melalui X1} = \text{pyx2.rxlrx2.pyx1} = 0,151 +$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,255$$

3. Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y

$$\text{Pengaruh X1 terhadap Y} = \text{pyx1} = 0,522$$

$$\text{Pengaruh X2 terhadap Y} = \text{pyx2} = 0,255 +$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,777$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa total kontribusi yang diberikan kedua variabel sebesar 0,777 atau 77,7%, jika dilihat dari masing-masing variabel, Kualitas kehidupan kerja (x1) memberikan kontribusi sebesar 0,522 atau 52,2% sedangkan Disiplin kerja (x2) memberikan kontribusi sebesar 0,255 atau 25,5%. Variabel lainnya diluar X1 dan X2 yang tidak berkontribusi yaitu 0,231 atau 23,1%

Pengaruh Kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dan Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui uji T .

Nilai signifikansi < 0,05 Nilai t hitung > t tabel

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$\alpha = 5\% = t(0,05/2 : 70-2-1)$$

$$= 0,025 : 67$$

$$= 1.996$$

Tabel 5. pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.634	1.835		-.890	.377
	KUALITAS KEHIDUPANKERJA	.693	.102	.609	6.830	.000

DISIPLIN KERJA	.296	.082	.322	3.616	.001
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil

1. Variabel X1 terhadap Y

Dari tabel 4.32 diatas diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,830 > 1,996$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh Kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

2. Variabel X2 terhadap Y

Dari tabel 4.32 diatas diketahui nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,616 > 1,996$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Pengaruh Kualitas kehidupan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui uji f .

Nilai signifikansi $< 0,05$ Nilai f hitung $>$ nilai f tabel $f_{tabel} = f(k ; n-k)$

= f (2 ; 70-2)

= f (2 ; 68)

= 3,13

Nilai f tabel = 3.13

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1805.587	2	902.793	111.834	.000 ^b
	Residual	540.868	67	8.073		
	Total	2346.455	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Nilai f hitung $111,834 >$ f tabel 3.13

Hasil

Variabel X1 dan X2 terhadap Y dari tabel 6 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kualitas kehidupan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $111,834 >$ nilai f tabel 3.13, hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir tidak baik, hal ini terbukti ada beberapa jawaban responden yang tidak setuju seperti tingkat pengambilan keputusan, tingkat rangka memikirkan langkah yang ditempuh perusahaan, tingkat

pengembangan jenjang karier guna menghadapi masa depan karyawan, tingkat penyelesaian konflik, dan yang terakhir mengenai kompensasi dan gaji yang belum sesuai beban kerja memperoleh tanggapan tidak baik dari para responden.

2. Disiplin kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir tidak baik, hal ini terbukti ada beberapa jawaban responden yang tidak setuju seperti balas jasa berupa gaji belum sesuai dengan harapan karyawan, pemberian sanksi hukuman yang belum sesuai dengan SOP yang ada, pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan belum sesuai dengan kemampuan karyawan, dan yang terakhir hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan belum tercipta dimana dimensi tersebut memperoleh tanggapan tidak baik dari para responden.
3. Kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir tidak baik. Hal ini terbukti ada beberapa jawaban responden yang tidak setuju seperti tingkat kecepatan dalam melakukan pekerjaan, kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan, tingkat kompak dalam melakukan suatu pekerjaan, tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan, tingkat memberikan hasil kerja yang baik, dan yang terakhir kerapian dalam melakukan pekerjaan memperoleh tidak baik dari para responden.

Acknowledge

Maka dari itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan dukungan baik secara moril maupun materil di dalam penelitian ini. Besar harapan peneliti agar penelitian ini dapat memeberikan banyak manfaat bagi semua pihak yang membaca penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Anwar Prabu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosada.
- [2] Hasibuan. Malayu S.P 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [3] Wibowo2017.Manajemen Kerja. Depok : Rajawali.
- [4] Aldiassajjad, M Fauzi. Sri Suwarsi. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Issue Covid 19 pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (1). 51-57