

# Pengaruh Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sin A Pasuruan

Muhammad Ali Rusdi  
Universitas Merdeka Pasuruan; rusediali1010@gmail.com

## ABSTRAK

*Berdasarkan observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masalah yang sering dialami oleh karyawan PT. SIN A Pasuruan selama ini adalah kinerja karyawan yang semakin menurun karena banyak karyawan yang sering terlambat menyelesaikan tugas dan karyawan yang sering bolos kerja tanpa alasan yang jelas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas hidup kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SIN A Pasuruan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu dan pengambilan minimal sampel menggunakan rumus slovin yang diperoleh 55 karyawan. Sebagai alat ukur, peneliti menggunakan 25 item pernyataan dengan pengukuran Skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kualitas hidup kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kualitas hidup kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas serta menambahkan jumlah sampel responden agar penelitian menjadi lebih efektif.*

**Kata Kunci:** Kualitas Hidup Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Based on the observations that have been made, it shows that the problems that are often experienced by employees of PT. SIN A Pasuruan so far is the declining performance of employees because many employees are often late in completing tasks and employees who often skip work for no apparent reason. The purpose of this study was to determine the effect of quality of work life and work discipline on employee performance at PT. SIN A Pasuruan. This research is a type of quantitative research. Determination of the sample using purposive sampling technique with certain criteria and taking a minimum sample using the Slovin formula obtained by 55 employees. As a measuring tool, the researcher used 25 statement items with Likert Scale measurements and analyzed using multiple linear regression. Methods of data collection by observation, documentation and literature study. The results of this study indicate that simultaneously quality of work life and work discipline have a significant effect on employee performance, partially quality of work life has a significant positive effect on employee performance and work discipline has a significant positive effect on employee performance. It is hoped that further research can add other variables to obtain wider research results and increase the number of respondents' samples so that the research becomes more effective.*

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

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan fungsinya, perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik. Konsep pengukuran kinerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan kekuatannya. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena telah

terbukti sangat penting, suatu organisasi menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuannya. Untuk mencapai hasil kerja optimal, tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. SIN A merupakan perusahaan kembang gula yang memproduksi berbagai macam permen jahe. Dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas, seluruh karyawan yang terlibat harus bekerja secara optimal, untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dan menghasilkan produk yang berkualitas. PT. SIN A harus memperhatikan kinerja karyawan, berusaha meningkatkan kualitas hidup kerja, dan memperbaiki disiplin kerja. Peran kualitas hidup kerja dan disiplin kerja sangat penting karena dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang baik. Kinerja karyawan menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas hidup kerja, karena kualitas hidup kerja sangat penting untuk diterapkan oleh manajemen organisasi, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Kualitas hidup kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta ada empat dimensi di dalam kualitas hidup kerja yaitu pemecahan masalah, sistem kompensasi yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja, dan restrukturisasi. Hal ini mengacu pada gagasan bahwa kualitas hidup dipandang cenderung meningkatkan partisipasi dan kontribusi anggota atau karyawan untuk suatu organisasi/perusahaan.

Selain kualitas hidup kerja, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Perusahaan dituntut untuk memperbaiki disiplin kerja, karena menerapkan sikap disiplin sangat penting untuk perusahaan, disiplin mencakup aturan yang harus diikuti oleh karyawan. Disiplin diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi se produktif mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat, baik untuk kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin ketertiban tetap terjaga dan tugas dapat dilaksanakan dengan baik, agar mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, karyawan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan semangat kerja dalam efisiensi kerja. Hasilnya, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan semangatnya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas Hidup Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SIN A Pasuruan".

### **Kualitas Hidup Kerja**

Kualitas hidup kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesehatan mental dan fisik mereka saat bekerja. Ada dua perspektif mengenai makna kualitas kehidupan kerja, yaitu persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, bahwa mereka merasa puas dan mereka memiliki kesempatan untuk tumbuh serta berkembang sebagai seorang manusia (Cascio, 2003). Adapun indikator-indikator dari kualitas hidup kerja yaitu sebagai berikut: (1) Partisipasi karyawan; (2) Penyelesaian konflik; (3) Komunikasi; (4) Kesehatan kerja; (5) Keselamatan kerja; (6) Keamanan kerja; (7) Kompensasi yang layak; (8) Kebanggaan; (9) Pengembangan karir.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi bisnis. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012). Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu

sebagai berikut: (1) Tujuan dan kemampuan; (2) Teladan pimpinan; (3) Balas jasa; (4) Keadilan; (5) Pengawasan melekat; (6) Sanksi hukuman; (7) Ketegasan; (8) Hubungan kemanusiaan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. (Mangkunegara & Prabu, 2005). Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Keandalan kerja; (4) Tanggung jawab.

### Hipotesis Penelitian

1. H1: Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. H1: Kualitas Hidup Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. H1: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor di PT. SIN A yang berlokasi di Jl. Sumatra No.39 Kelurahan Kebonsari Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan Jawa Timur 67116. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. SIN A dengan jumlah karyawan sebanyak 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik purposive sampling dan untuk menentukan minimal sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji linieritas) kemudian uji hipotesis yaitu uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t) dan yang terakhir yaitu dengan analisis koefisien determinasi (R square).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur seberapa valid suatu instrumen (Arikunto, 2006). Untuk menguji validitas instrumen peneliti menggunakan alat statistik berupa program komputer menggunakan SPSS 26.0 for Windows, dengan melihat corrected item total correlation. Keputusannya yaitu jika nilai r hitung > r tabel maka item – item indikator tersebut valid dan sebaliknya serta uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Item Pernyataan	Corrected item-total correlation	R tabel (N=55) Signifikansi 5%	Keterangan
<b>KUALITAS HIDUP KERJA (X1)</b>				
1	X1.1	0,561	0,266	Valid
2	X1.2	0,674	0,266	Valid
3	X1.3	0,667	0,266	Valid
4	X1.4	0,743	0,266	Valid
5	X1.5	0,622	0,266	Valid
6	X1.6	0,853	0,266	Valid
7	X1.7	0,622	0,266	Valid
8	X1.8	0,749	0,266	Valid
9	X1.9	0,881	0,266	Valid
<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>				
1	X2.1	0,741	0,266	Valid

2	X2.2	0,694	0,266	Valid
3	X2.3	0,699	0,266	Valid
4	X2.4	0,727	0,266	Valid
5	X2.5	0,671	0,266	Valid
6	X2.6	0,484	0,266	Valid
7	X2.7	0,701	0,266	Valid
8	X2.8	0,773	0,266	Valid
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>				
1	Y.1	0,692	0,266	Valid
2	Y.2	0,745	0,266	Valid
3	Y.3	0,518	0,266	Valid
4	Y.4	0,702	0,266	Valid
5	Y.5	0,710	0,266	Valid
6	Y.6	0,726	0,266	Valid
7	Y.7	0,608	0,266	Valid
8	Y.8	0,670	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel independen yaitu (kualitas hidup kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) di dalam kuesioner dinyatakan valid karena memenuhi nilai  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel (0,266). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini terbukti valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden yang benar-benar dapat diandalkan sebagai alat ukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada item pernyataan yang telah diuji validitas nya dan dinyatakan sebagai item pernyataan yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item bisa dilihat melalui Alpha Cronbach's. Hasil Uji Reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut ini:

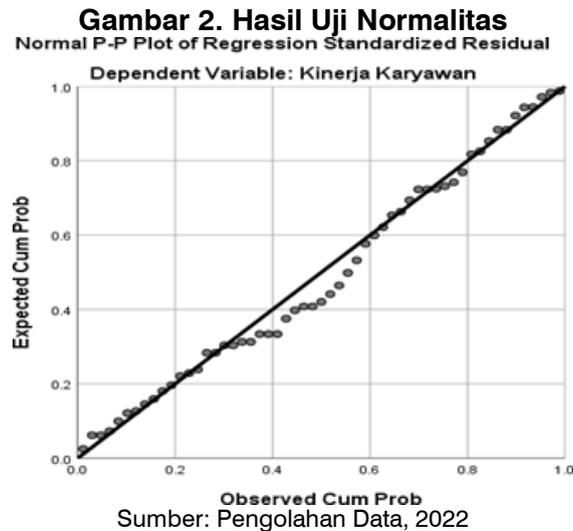
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Alpha	Keterangan
Kualitas Hidup Kerja	0,806	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,722	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,739	0.60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 2 di atas didapat nilai cronbach's alpha pada variabel independen yaitu (kualitas hidup kerja dan disiplin kerja) dan variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) mempunyai nilai lebih besar dari 0,60. Dengan demikian item pernyataan/indikator untuk variabel kualitas hidup kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur, yaitu jika dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat tetap konsisten dari waktu ke waktu.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Berdasarkan hasil dari gambar 2 diagram diatas dapat dilihat bahwa titik-tik yang terdapat dari gambar “Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual” selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dari itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual ber distribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi liner berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

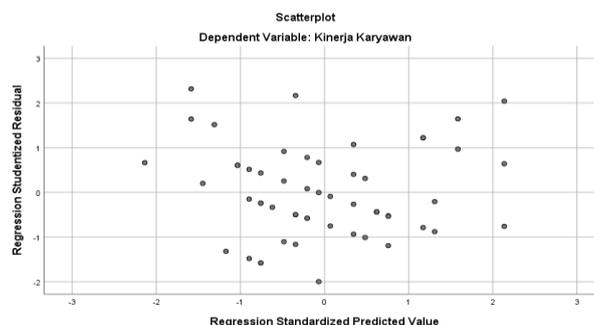
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kualitas Hidup Kerja	0.945	1.059	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.945	1.059	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak ada indikasi multikolinieritas antar variabel, yang artinya semua variabel independen yaitu kualitas hidup kerja dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,945 > 0,10 dan nilai VIF 1,059 < 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel independen (kualitas hidup kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) tidak terdeteksi adanya multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil dari gambar 3 uji scatterplot di atas terlihat titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang ada dalam penelitian ini.

#### Uji Linieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas**

<u>Variabel Dependen</u>	<u>Variabel Independen</u>	<i>Deviation from Linearity</i>	<u>F</u>	<u>Sig.</u>
Kinerja Karyawan	Kualitas Hidup Kerja		0.732	0.626
	Disiplin Kerja		1.721	0.137

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung kualitas hidup kerja sebesar 0,732 yaitu (F hitung < F Tabel) (0,732 < 3,18) dan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,626 (0,626 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kualitas hidup kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai F hitung dari disiplin kerja sebesar 1,721 yaitu (F hitung < F Tabel) (1,721 < 3,18) dan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,137 (0,137 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<u>Variabel Depende n</u>	<u>Variabel Independen</u>	<u>Unstandardized Coefficients</u>		<u>Sig.</u>
		<u>B</u>	<u>Std. Error</u>	
Kepuasan Kerja	(Constant)	11.540	4.924	0.023
	Kualitas Hidup Kerja	0.260	0.124	0.040
	Disiplin Kerja	0.390	0.114	0.001

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,540 + 0,260 X_1 + 0,390 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a), yaitu 11,540 artinya apabila variabel Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan di PT. SIN A Pasuruan adalah positif.
2. Kualitas Hidup Kerja memiliki nilai koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 0,260. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa variabel Kualitas Hidup Kerja berpengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan pada nilai Kualitas Hidup Kerja sebanyak 1% maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.260 atau 26% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien bernilai positif yaitu sebesar 0.390. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan pada nilai Disiplin Kerja sebesar 1%, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.390 atau 39% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

#### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel Dependen	Variabel Independen	F hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kualitas Hidup Kerja Disiplin Kerja	10.293	0.000	H1 Diterima

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa uji simultan (uji F) dalam penelitian ini menghasilkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu ( $10,293 > 3,18$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini:

**H1 Diterima, Artinya Kualitas Hidup Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel Dependen	Variabel Independen	T hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kualitas Hidup Kerja	2.106	0.040	H1 Diterima
	Disiplin Kerja	3.410	0.001	H1 Diterima

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis terhadap Kualitas Hidup Kerja menunjukkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel yaitu ( $2,106 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak H0 yang artinya bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung positif menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja mempunyai pengaruh positif atau searah dengan kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat kualitas hidup kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kualitas hidup kerja, maka juga akan semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini:

**H1 diterima, artinya Kualitas Hidup Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

2. Hasil pengujian hipotesis terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel yaitu ( $3,410 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak H0 yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung positif menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif atau searah dengan kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, jika semakin rendah tingkat disiplin kerja, maka juga akan semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini:

**H1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

**Analisis Koefisien Determinasi (R Square)**

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 8 di atas diketahui bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,712. Hal tersebut menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu (kualitas hidup kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) sebesar 71,2%. sedangkan sisanya 28,8% (100- 71,2) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### **1. Pengaruh Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SIN A Pasuruan**

Pengujian hipotesis pertama mengenai kualitas hidup kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji signifikansi F menghasilkan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $10,293 > 3,18$ ) dengan tingkat signifikan sebesar ( $0,00 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kualitas hidup kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lathif & Suwarsi, 2018) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang erat dan signifikan antara kualitas hidup kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu ( $778,535 > 2,79$ ).

### **2. Pengaruh Kualitas Hidup Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SIN A Pasuruan**

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa kualitas hidup kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,260. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh positif atau memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja sebanyak 1%, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.260 atau 26% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai T hitung  $>$  T tabel ( $2,106 > 2,007$ ), sedangkan untuk tingkat signifikansi nya ditunjukkan melalui nilai signifikan sebesar 0.04 ( $0,04 < 0,05$ ). Dengan demikian dinyatakan bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat menjawab hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Kualitas hidup kerja di PT. SIN A bersifat positif, di mana dengan adanya peningkatan kualitas hidup kerja dalam diri seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. SIN A Pasuruan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arifin, 2012) yang berpendapat bahwa kualitas hidup di tempat kerja membentuk setiap proses yang ditentukan perusahaan sebagai respons terhadap keinginan dan harapan karyawan. Hal ini kemudian dicapai dengan berbagi masalah dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) dalam satu tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Nurul & Rahardja, 2019) yang menunjukkan bahwa T hitung  $>$  T tabel yaitu  $2,847 > 2,013$  sedangkan dari analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi 0,463 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,874. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Ramadhan & Frendika, 2022) bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,5123.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SIN A Pasuruan**

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,390. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif atau memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja sebanyak 1%, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.390 atau 39% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai T hitung

$> T$  tabel ( $3,410 > 2,007$ ), sedangkan untuk tingkat signifikansi nya ditunjukkan melalui nilai signifikan sebesar  $0.001$  ( $0,001 < 0.05$ ).

Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, karena dilihat dari hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif atau memiliki hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. SIN A bersifat positif, di mana dengan peningkatan disiplin kerja dalam diri seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dipertahankan dan ditingkatkan.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang sudah ditentukan, sehingga akan berdampak baik untuk perusahaan. Karyawan yang disiplin, cenderung tepat waktu dan memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini terkait dengan teori disiplin kerja (Soejono, 1986) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari (Rozalia et al., 2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu  $T$  hitung  $> T$  tabel yaitu ( $4,651 > 1,990$ ) sedangkan dari analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi  $0,545$  dan nilai koefisien determinasi sebesar  $0,551$ . Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Pangarso & Susanti, 2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T$  hitung  $> T$  tabel yaitu ( $7,726 > 2,018$ ) sedangkan koefisien regresi sebesar  $0,849$ .

## KESIMPULAN

Kualitas hidup kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SIN A Pasuruan. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya. Jika kualitas hidup kerja dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kualitas hidup kerja dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Kualitas hidup kerja memiliki pengaruh yang positif atau memiliki hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SIN A Pasuruan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya. Sehingga apabila kualitas hidup kerja ditingkatkan dan dijalankan dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif atau memiliki hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SIN A Pasuruan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya. Apabila disiplin kerja ditingkatkan dan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## REFERENSI

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Arikunto. (2006). *metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources*. McGraw Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lathif, M. A., & Suwarsi, S. (2018). Pengaruh Kualitas Hidup Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jaswita Jabar. 04, 1148–1152.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 128–137.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160.
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1).
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Soejono, I. (1986). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.