

The influence of Work Discipline and *Quality Of Work Life* toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah

Hervindi Resta Pratiwi, Endang Sulistiyani²

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia
Email: ²⁾ endangsulis15@polines.ac.id

ABSTRACT

PT Jasa Raharja (Persero) Branch of Central Java is a company engaged in the field of social insurance business owned by the Republic of Indonesia in the Central Java region. This research aims to determine the effect of work discipline and quality of work life on the employee performance of PT Jasa Raharja (Persero) Branch of Central Java. The data collection methods used in this research are observation and questionnaires which were distributed to 39 employees of PT Jasa Raharja (Persero) Branch of Central Java using saturation sampling. The methods of data analysis used are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination,. The results of this research shows that work discipline and quality of work life have positive and significant effect both partially and simultaneously on the employee performance. The result of the analysis obtained Adjusted R^2 value is 0,423, it means that the contribution of independent variables in influencing the dependent variable is 42,3% while the remaining 0,577 or 57,7% is influenced by other factors which are not examined in this research.

Keywords: *work discipline, quality of work life, employee performance*

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah

Abstrak

PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang asuransi sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada 39 karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,423 yang berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 42,3% sedangkan sisanya sebesar 0,577 atau 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, *Quality of Work Life*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Salah satu faktor penentu keberhasilannya adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan memiliki kewajiban meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut diantaranya dengan membangun disiplin kerja dan *quality of work life* (Mangkunegara, dalam Oktafien dan Yuniarsih, 2017:6). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Rafsanjani dan Reonaldo (2017) dan Putri (2017).

PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah merupakan salah satu

cabang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melaksanakan asuransi kecelakaan penumpang alat angkutan umum dan asuransi tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga sebagaimana diatur dalam UU No. 33 dan 34 Tahun 1964. Sejalan dengan visinya untuk menjadi perusahaan terkemuka di bidang asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program asuransi sosial dan asuransi wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam melakukan fungsi pelayanan kepada masyarakat Indonesia. Rekapitulasi absensi karyawan Bulan November 2019 hingga Maret 2020 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode November 2019 – Maret 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan (%)	Ketidakhadiran (%)
Nov-19	39	1,5	4,76
Des-19	39	4,61	4,1
Jan-20	39	4,78	4,19
Feb-20	39	4,48	6,28
Mar-20	39	5,98	4,03

Sumber: *Human Capital & Umum* PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, 2020.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa presentase keterlambatan dari November 2019 cenderung mengalami kenaikan hingga 5,98% pada Maret 2020. Presentase ketidakhadiran karyawan juga cenderung mengalami kenaikan perbulannya. Tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi terjadi pada Februari 2020 sebesar 6,28% dan menurun sebesar 2,25% pada Maret 2020. Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan akan berpengaruh pada berkurangnya jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program kerja atau kegiatan perusahaan. Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa

Tengah menunjukkan masalah kedisiplinan, seperti adanya karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, ketidakefektifan jam kerja setiap Hari Jumat, dan penyelesaian dokumen santunan yang tidak tepat waktu. Selain masalah disiplin kerja, ditemukan adanya masalah yang terkait dengan *quality of work life*. Koneksi internet (Wi-Fi) sering mengalami *trouble*, kondisi mesin kantor seperti mesin fotokopi yang sudah tua mengakibatkan kerja dari alat tersebut kurang maksimal, dan adanya komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah?

Tinjauan Pustaka dan Hubungan Antar Variabel

Hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Alfani, 2018:6) bahwa: "Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilakukan oleh seseorang dalam periode waktu yang ditentukan". Hal tersebut menunjukkan perusahaan menetapkan aturan waktu yang harus dipatuhi karyawannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dalam mengatur karyawannya, setiap perusahaan melakukan pendisiplinan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2018:305). Mathis dan Jackson (dalam Hersona dan Sidharta, 2017:530) berpendapat bahwa "Disiplin yang efektif lebih diarahkan pada perilaku daripada personal karyawan karena alasan dari disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja" sehingga disiplin kerja mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki karyawan. Beberapa riset yang menguji korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan diantaranya Sarwani (2016), Rahman (2018), dan Hidayati dkk (2019) telah membuktikan adanya

hubungan positif signifikan diantara keduanya. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut:

Ha₁: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah.

Hubungan Variabel *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Quality of Work Life merupakan salah satu aspek dalam perusahaan yang patut mendapat perhatian perusahaan. Cascio (dalam Ristanti dan Dihan, 2016:53) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Apabila kondisi kehidupan kerja mampu membangkitkan semangat kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga dapat meningkat. Cascio (2006), berpendapat terdapat Sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life*, yaitu (1) Partisipasi karyawan, (2) Penyelesaian Konflik, (3) Komunikasi, (4) Kesehatan kerja, (5) keselamatan kerja, (6) Keamanan kerja, (7) Kompensasi yang layak, (8) Kebanggaan dan (9) Pengembangan Karir. Penelitian oleh Alfani (2018), Sari (2018), dan Sai (2018) bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rafsanjani dan Reonaldo (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Putra Jaya Sidoarjo. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 2 dan 3 sebagai berikut:

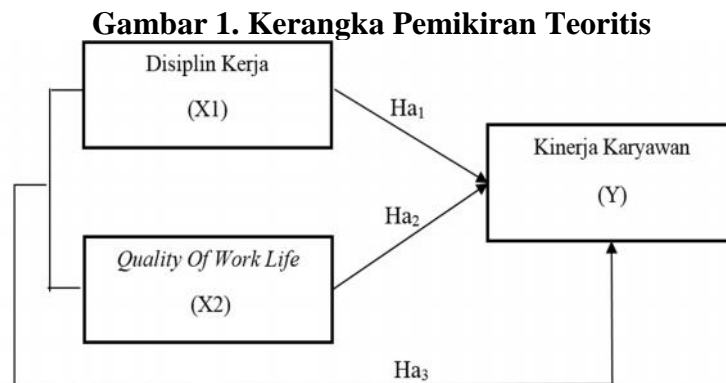
Ha₂: Terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah.

Ha₃: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja

karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah.

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, maka terbentuklah model kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini seperti yang nampak pada gambar 1.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Cascio (2006), Bernardin and Russel. 1993 yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2020.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Setiap Variabel

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan, pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian, 2018:305).

Peneliti menggunakan beberapa indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2009:194), diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Sanksi hukum
5. Ketegasan

Quality of Work Life

Cascio (dalam Ristanti dan Dihan, 2016:53) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas

yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Cascio (dalam Sai, 2018:47), perusahaan dapat memperbaiki *quality of work life* melalui beberapa komponen di bawah ini:

1. Keterlibatan karyawan
2. Pengembangan karir
3. Penyelesaian konflik
4. Komunikasi
5. Kesehatan
6. Rasa aman terhadap pekerjaan
7. Keselamatan lingkungan kerja
8. Kompensasi yang seimbang
9. Kebanggaan

Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel (1993) bahwa: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Dari kutipan tersebut dimaksudkan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi

tertentu yang dilakukan oleh seseorang dalam periode waktu yang ditentukan.

Bernadin dan Russell (dalam Sai, 2018:67) menyatakan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas Biaya
5. Kebutuhan akan Pengawasan
6. Hubungan Antar Perorangan

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah sebanyak 39 orang yang juga digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Responden mengisi kuesioner *agree-disagree scale* dengan rentang skala 1-10. Metode analisis data yang digunakan adalah

uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan alat bantu aplikasi SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terbagi menjadi 4 (empat) kategori, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Hasil data karakteristik 39 responden menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden berusia 30-39 tahun (21 responden), berjenis kelamin laki-laki (29 responden), memiliki pendidikan akhir sarjana (26 responden), dan masa kerjanya 8 tahun (27 responden).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil *r* hitung dengan *r* tabel. Hasil uji validitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,758	0,361	Valid
	X1.2	0,775	0,361	Valid
	X1.3	0,702	0,361	Valid
	X1.4	0,809	0,361	Valid
	X1.5	0,750	0,361	Valid
Quality of Work Life (X2)	X2.1	0,673	0,361	Valid
	X2.2	0,763	0,361	Valid
	X2.3	0,690	0,361	Valid
	X2.4	0,829	0,361	Valid
	X2.5	0,737	0,361	Valid
	X2.6	0,566	0,361	Valid
	X2.7	0,717	0,361	Valid
	X2.8	0,741	0,361	Valid
	X2.9	0,838	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,826	0,361	Valid
	Y.2	0,757	0,361	Valid
	Y.3	0,621	0,361	Valid
	Y.4	0,636	0,361	Valid
	Y.5	0,699	0,361	Valid
	Y.6	0,585	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam

penelitian ini mempunyai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan semua item

pertanyaan kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (X1), *Quality of Work Life* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2018:46) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i> Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	0,808	0,70	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i>	0,880	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,756	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel > 0,70 yang berarti semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

(X1) sebesar 0,401 > 0,05, variabel *quality of work life* (X2) sebesar 0,149 > 0,05, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,108 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

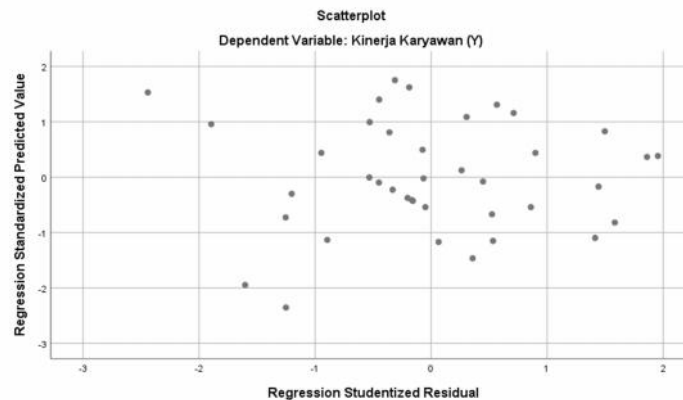
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas menggunakan Saphiro Wilk, diperoleh nilai Sig pada variabel disiplin kerja

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dapat dilihat pada grafik 1.

Grafik 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Grafik 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada

penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil *Test for linearity*, nilai signifikansi *linearity* variabel Y.X1 sebesar 0,000 dan variabel Y.X2 sebesar 0,001 dimana masing-masing dari hasil tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja (X1), *quality of work life* (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas disiplin kerja dan *quality of work life* terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Koefisien ^a				t	Sig.
		Koefisien Tidak Baku		Koefisien Baku			
		B	Standar Kesalahan	Beta			
1	(Konstanta)	20,497	6,510		3,149	0,003	
	Disiplin Kerja (X1)	0,440	0,139	0,457	3,171	0,003	
	<i>Quality of Work Life</i> (X2)	0,184	0,085	0,312	2,162	0,037	

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,497 + 0,440X1 + 0,184X2$$

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta () = 20,497
Apabila variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) ada pada angka 20,497.
- b. Koefisien X1 = 0,440
Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,440 dan menunjukkan hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja (X1) akan

meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44% dengan asumsi bahwa variabel *Quality of Work Life* (X2) tetap.

- c. Koefisien X2 = 0,184
Nilai koefisien regresi variabel *Quality of Work Life* (X2) adalah sebesar 0,184 dan menunjukkan hubungan positif antara variabel *Quality of Work Life* (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan *Quality of Work Life* (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,4% dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) tetap.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	3,171	2,028	0,003	Signifikan
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	2,162	2,028	0,037	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t hitung bertanda positif sebesar $3,171 > t$ tabel $2,028$ dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009:193) bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Seorang karyawan yang memiliki sikap kedisiplinan yang tinggi akan tetap dapat bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan sehingga target kerja dapat terpenuhi secara maksimal. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dkk (2019), Sarwani (2016), dan Rahman (2018), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Quality of Work Life* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t hitung bertanda positif sebesar $2,162 > t$ tabel $2,028$ dengan signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ maka variabel *quality of work life* memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik *quality of work life* dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Cascio (dalam Ristanti dan Dihan, 2016:53) bahwa kualitas kehidupan kerja diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alfani (2018), Sari (2018), dan Sai (2018), bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	Dk	Rataan Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1	Regresi	149,492	2	74,746	14,928	,000 ^b
	Residual	180,251	36	5,007		
	Total	350,359	38			

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Prediktor: (Konstanta), *Quality of Work Life* (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 6, dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar $14,928 > F$ tabel 3,26 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel disiplin kerja dan *quality of work life* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya disiplin kerja karyawan dan *quality of work life* akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya menurunnya disiplin kerja karyawan dan *quality of work life* akan menurunkan kinerja karyawan.

Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rafsanjani dan Reonaldo (2017), dan Putri (2017), bahwa disiplin kerja dan *quality of*

work life memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja dan *quality of work life* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam penentuan koefisien determinasi sangat dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R square* dari perhitungan regresi, dimana nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018:97). Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Ringkasan Model				
Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat yang Disesuaikan	Estimasi Standar Kesalahan
1	,673 ^a	0,453	0,423	2,238

a. Prediktor: (Constanta), *Quality of Work Life* (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui nilai R Kuadrat yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,423 atau 42,3% yang berarti 42,3% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) sedangkan

sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar $3,171 > t$ tabel $2,028$ dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut berarti semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar $2,162 > t$ tabel $2,028$ dengan signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut berarti semakin meningkatnya *quality of work life* pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel bebas disiplin kerja dan *quality of work life* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi menghasilkan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar $0,423$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel disiplin kerja dan *quality of work life* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah sebesar $42,3\%$ sedangkan sisanya sebesar $57,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disiplin kerja dan *quality of work life* dapat

dipergunakan perusahaan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan. Bahkan, variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada level signifikansi kurang dari 1% .

Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $0,440$, hal ini dikarenakan keberhasilan seseorang dalam meraih prestasi kerja salah satunya ditentukan oleh faktor kedisiplinan dalam memenuhi ketentuan, standar, dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan akan membantu karyawan dalam kerjanya sehingga pencapaian tujuan lebih sempurna. Disiplin kerja dicerminkan dengan 5 indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, dan ketegasan. Nilai indeks terendah ada pada indikator ketegasan. Oleh karena itu, pimpinan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah perlu lebih memperhatikan kedisiplinan kerja karyawannya dengan cara meminta Bagian *Human Capital* dan Umum untuk merekap absensi paling tidak seminggu sekali kemudian disampaikan pada forum evaluasi karyawan yang diadakan di awal minggu dan penegasan kembali aturan-aturan yang sudah ada juga dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, Mufti Hasan. 2018. Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' Islamic Banking and Finance* Volume 1, Nomor 1
- Bernardin and Russel. 1993. *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River.
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Ed 6. McGraw-Hill
- Irwan.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersona, Sonny dan Iwan Sidharta. 2017. Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Journal of Applied Management* Volume 15 Number 3.
- Hidayati, Siti Karlina, Badia Perizade dan Marlina Widiyanti. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications* Volume 9 Issue 12.
- Oktafien, Shinta dan Tjutju Yuniarsih. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Wacana Kinerja* Volume 20 No. 2.
- Putri, Mentari Zhalzabella. 2017. Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. *Thesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia*.
- Rahman, Aan. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok. *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)* Hal. D.
- Rafsanjani, dan Achmad Reonaldo. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Putra Jaya Sidoarjo. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Ristanti, Astrianditya Januar dan Fereshti N. Dihan. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* Volume 5 No. 1.
- Sai, Mita. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY Cabang Sleman. *Skripsi Universitas Islam Indonesia*.
- Sari, Wulan. 2018. Pengaruh Quality of Work Life dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah KC Semarang). *Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Sarwani. 2016. The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employees. *Sinergi* Volume 6 No 2.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

