

## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen

Eko Prasetyo<sup>1\*</sup>, Catur Wahyudi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

\*Email: prasetyoeko@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 01-06-2023*

*Revision: 30-06-2023*

*Published: 30-06-2023*

### *DOI Article:*

[\*10.24905/konsentrasi.v3i2.35\*](https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v3i2.35)

### A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal, dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kaladawa. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi digunakan sebagai prosedur analisis. Hasil penelitian adalah kualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pukesmas Kaladawa Kabupaten Tegal, disiplin kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pukesmas Kaladawa Kabupaten Tegal, serta kualitas kehidupan kerja seseorang dan disiplin kerja seseorang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja*

### A B S T R A C T

*The purpose of this study was to determine the effect of work quality on employee performance at the Kaladawa Health Center, Talang District, Tegal Regency, and to determine the effect of work discipline on employee performance at the Kaladawa Health Center. The research technique used in this research is associative research using a quantitative approach. The data collection technique used in this study was a questionnaire. Multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination were used as analytical procedures. The results of the study are that the quality of the workplace has a positive and significant effect on the performance of Pukesmas Kaladawa Tegal Regency employees, work discipline has a good and significant effect on the performance of Pukesmas Kaladawa Tegal Regency employees, and the quality of one's work life and one's work*

### Acknowledgment

---

*discipline has a significant effect on employee performance.*

---

**Key word:** *Quality of Work Life, Work Discipline, and Performance*

---

©2023 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Rosleny, 2015: 118). Secara umum, ada tiga jenis organisasi di Indonesia: organisasi pemerintah, perusahaan swasta, dan perusahaan internasional. Di era globalisasi, organisasi perusahaan memiliki tantangan yang signifikan dalam mencapai visi dan misi mereka tantangan ini berfokus pada persyaratan tingkat individu, kelompok, dan sistem. Sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam organisasi, khususnya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang tersedia untuk itu.

Menurut Hasibuan (2010:10) berpendapat: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yang diartikan sebagai tindakan yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memberikan layanan yang berharga. Karyawan yang luar biasa dapat membantu bisnis meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan."

Salah satu upaya peningkatan kinerja karyawan adalah fokus pada kualitas kehidupan kerja, karena mengacu pada situasi di mana seseorang terus-menerus menghadapi ketegangan antar rekan kerja, yang berdampak pada dirinya. Kondisi ini dapat dicapai dengan gotong royong. Individu dapat menyebabkan konsekuensi yang tidak diinginkan di tempat kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, yang mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan dan berfungsi sebagai barometer apakah seorang karyawan memberikan hasil yang baik atau buruk. Ini diukur dengan seberapa hadir dia di tempat kerja dan tugas apa yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja adalah "hasil yang telah diperoleh seseorang dari perilaku kerjanya pada saat melakukan aktivitas kerja". Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memberikan tingkat kinerja yang tinggi agar dapat memberikan hasil yang baik. Menurut Sutrisno (2016:151). Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil kerja

kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya di bawah wewenang yang dilimpahkan.

Menurut Cascio W.F., (2010) mencakup kegiatan di dalam organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kondisi kerja sesuai dengan kebijakan yang ada guna mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2009: 193), disiplin kerja bermanfaat tidak hanya untuk pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga bagi karyawan karena meningkatkan pengetahuan dan semangat kerja. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik merupakan hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ditemui karyawan saat melaksanakan tugas yang ditugaskan.

Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan pergi bekerja atau tinggal di rumah berdasarkan preferensi mereka sendiri, jika setiap karyawan tidak memiliki rasa disiplin. Karyawan harus mematuhi standar perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil yang baik dalam lingkungan kerja yang memuaskan.

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah dalam skala pusat maupun daerah. "Puskesmas setiap daerah" merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang ada di setiap daerah yang membantu setiap kotamadya dalam memenuhi kebutuhan kesehatannya. Puskesmas Kaladawa merupakan salah satu layanan kesehatan milik Pemkab Tegal yang memenuhi kebutuhan masyarakat di Talang. Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat dan perorangan pada tingkat tertinggi. Puskesmas merupakan pelayanan primer yang disediakan di suatu wilayah tertentu untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Puskesmas biasanya terdiri dari banyak desa untuk memenuhi kebutuhan kesehatan warganya.

Tuntutan partisipasi langsung pegawai Puskesmas dalam pelayanan masyarakat tingkat pertama harus dipenuhi. Karena efek pelaksanaan program jaminan kesehatan nasional di masa depan akan mengakibatkan peningkatan permintaan masyarakat terhadap layanan kesehatan, karena keamanan diperoleh. Jika tidak diperkuat, masyarakat akan kehilangan akses ke fasilitas pelayanan kesehatan mutakhir, memperkenalkan kembali rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang masif. Untuk memantapkan upaya penguatan fasilitas pelayanan kesehatan primer ini, diharapkan tenaga medis dan tenaga pendukung mampu

menghadapi prediksi penyakit, tanda peringatan, gejala, diagnosis, dan penatalaksanaan yang komprehensif.

Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal merupakan tempat penelitian yang melihat fenomena kepuasan kerja pegawai. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan prestasi kerja yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan yang terkena dampak. Sejak pandemi Covid-19 telah menyusup ke setiap negara dan wilayah di planet ini, hal itu berdampak pada tenaga kesehatan, yang terutama berkaitan dengan penanganan dan pengurangan penyebaran Covid-19. Hal ini mengakibatkan beberapa karyawan terpapar Covid-19 dan terpaksa melakukan isolasi diri. Untuk mencegah penyebaran virus, namun untuk menghindari dampak terhadap kinerja karyawan yang telah dilaporkan saat karyawan melakukan isolasi mandiri, lihat backlog lamaran pekerjaan dan jumlah karyawan yang melakukan isolasi mandiri.

**Tabel 1. Data Absensi Pegawai Puskesmas Kaladawa Kec. Talang 2021**

No	Bulan	Tidak ada keterangan	Izin	Sakit	Cuti	Isolasi mandiri
1	Januari	3	-	-	-	-
2	Februari	7	-	-	-	-
3	Maret	-	-	-	-	-
4	April	-	-	-	-	-
5	Mei	-	7	-	18	-
6	Juni	-	-	-	-	-
7	Juli	-	-	10	72	58
8	Agustus	-	-	6	1	-
9	September	-	-	2	33	-
10	Okttober	-	-	2	6	-
11	November	-	-	1	12	-
12	Desember	-	-	-	-	-
		10	7	21	142	58
Total		4,2%	2,94%	8,82%	59,6%	24,36%

Sumber: Puskesmas Kaladawa kec. Talang 2021

Berdasarkan data tersebut di atas, kedisiplinan pegawai saat memasuki kantor masih rendah, terlihat dari Januari hingga Desember 2021. Dari Mei hingga November. Hal ini

menambah beban kerja dan mengalihkan beban pada pegawai lain yang melakukan pekerjaan yang sama, serta tingkat kedisiplinan yang tidak ideal bagi pegawai Puskesmas Kaladawa Kec. Talang Tegal yang dapat mengakibatkan prestasi kerja kurang memuaskan.

Fenomena yang ada di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang yaitu potensi kualitas kehidupan kerja dan disiplin pegawai menjadi sangat penting. Hal ini mengacu pada lingkungan kerja, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan pimpinan dengan bawahan, serta tersedianya fasilitas kerja yang semuanya harus ditingkatkan. Apa yang terjadi di kantor adalah pengamatan bahwa ada kesenjangan kinerja karena tingkat masuk yang rendah, yang dapat diatasi dengan simulasi tahap liburan dan pengembangan keterampilan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yaitu konsultasi dengan melakukan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diselidiki, atau ketika peneliti ingin mempelajari sesuatu dari wawancara pendahuluan dan jumlah orang yang diwawancara sedikit, kemudian teknik lainnya yaitu kuesioner, dan terakhir melakukan observasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji hipotesis tradisional, analisis regresi linier berganda, analisis perhitungan jalur, uji Sobe, dan uji hipotesis.

## **Hipotesis**

$H_1$ : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

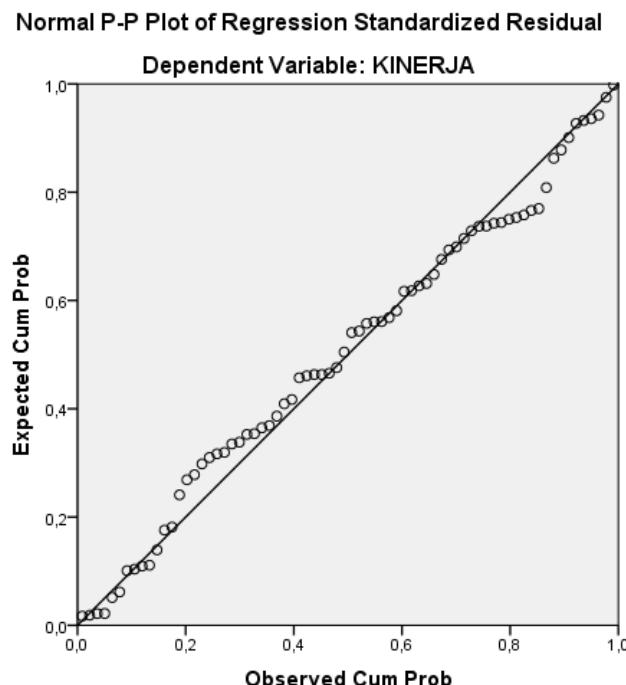
$H_2$ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

$H_3$ : Kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang dan Kabupaten Tegal.

## **HASIL**

Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik yaitu asumsi normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Berikut penjelasan uji asumsi klasik yang akan dilakukan penelitian ini.

## Uji Normalitas



**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Of Regression Uji Normalitas**

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Karena diagram berbentuk bola, dari diagram histogram sebelumnya dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Diagram p-p normal dari residual regresi standar juga menunjukkan bahwa diagram data mengembang membentuk garis diagonal dan mengikutinya. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

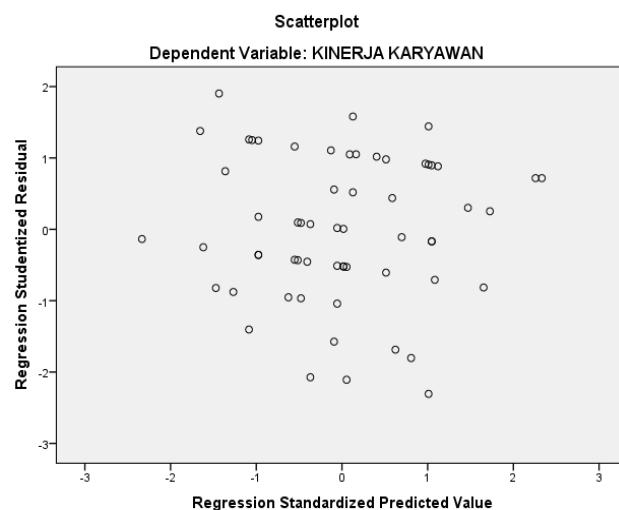
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Kehidupan Kerja	,684	1,461
	Disiplin Kerja	,443	1,967

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti

Dari tabel 2 hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel Kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 0,684, disiplin kerja (X2) sebesar 0,443, . Nilai VIF variabel Kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 1,461, disiplin kerja (X2) sebesar 1,967. Semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai *Tolerance* diatas 0,10 dan jumlah nilai VIF kurang dari 10, hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

### **Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut berdistribusi secara acak atau tanpa pola tertentu yang jelas atau teratur dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,586	4,568		7,134	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	,517	,688	,828	,717	,000
	Disiplin Kerja	,159	,162	,155	,411	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda didapat persamaan

$Y = 2,586 + 0,517X_1 + 0,159X_2 + e$  diambil suatu kesimpulan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 2,586, artinya jika ada variabel gaya Kualitas Kehidupan Kerja, dan disiplin kerja maka ada peningkatan kinerja sebesar 2,586.
- b. Koefisien regresi untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,517 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal. Semakin baik kualitas kehidupan kerja di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal, maka kinerja karyawan Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal akan semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah kualitas kehidupan kerja di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal, maka kinerja karyawan Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal akan semakin rendah.
- c. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,159 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan di Pukesmas Kaladawa Kabupaten Tegal , maka kinerja karyawan Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal akan semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja karyawan di Pukesmas Kaladawa Kabupaten Tegal , maka kinerja karyawan Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal akan semakin rendah.

### **Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

**Tabel 4. Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2,586	4,568		7,134 ,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	,517	,688	,828 ,717	,000
	Disiplin Kerja	,159	,162	,155 ,411	,031

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukan pada tabel 15 maka diperoleh interpretasi sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian nilai signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal
- b. Hasil pengujian nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

### **Uji Signifikan Simultan (Uji f)**

**Tabel 5. Uji Simultan (uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,027	2	3,013	325,822	,000 <sup>b</sup>
	Residual	208,957	57	3,666		
	Total	214,983	59			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: data dilah peneliti (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa jika nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas hidup dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

### **Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,867 <sup>a</sup>	,848	,846	1,91466	1,706

A. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS versi 22

Hasil perhitungan pada Tabel 17 menunjukkan nilai adjusted R squared sebesar 0,846. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja dan kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 15,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti insentif, lingkungan kerja, dan lain-lain.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan akhir penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja seseorang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pukesmas Kaladawa Kabupaten Tegal, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000-0,05 yang diperoleh.
2. Disiplin kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pukesmas Kaladawa Kabupaten Tegal yang ditunjukkan dengan diperoleh nilai signifikansi 0,031-0,05
3. Kualitas kehidupan kerja seseorang dan disiplin kerja seseorang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pukesmas Kaladawa Kabupaten Tegal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 0,05

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Duha T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Satrio, S, M.;. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi Karyawan Pada Perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6.
- Simamora, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 3, No. 2, Juni 2023, p. 69-79

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.