

Article 7

by Riza Bahtiar Sulistyan

Submission date: 16-Mar-2023 02:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 2038409874

File name: Jumbo_2020.pdf (514.45K)

Word count: 5523

Character count: 34189



PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA DI SURABAYA (*Effect of Quality of Work Life And Work Stress on Job Satisfaction and Work Discipline in Infomedia Nusantara in Surabaya*)

Isti Soleharti

istisoleharti@gmail.com

MM-STIESIA, Magister Manajemen

Djawoto

djawoto@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Suhermin

suhermin@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima
25-08-2020

Disetujui
26-08-2020

Dipublikasikan
11-09-2020

Keywords:

quality of work life, work stress, job satisfaction, work discipline

Klasifikasi JEL:
H10, H11

Abstract

This study discusses the direct influence of quality of work life and work stress on job satisfaction and work discipline and the indirect effect of quality of work life on work discipline through job satisfaction as an intermediate variable and the indirect effect of work stress on work discipline through job satisfaction as a variable between. This research uses path analysis, F test, t test and sobel test. The sampling technique in this research is non-probability sampling of 135 respondents. The results of this study indicate that the quality of work life has a positive and significant effect on work discipline, work stress has a negative and significant effect on work discipline. The quality of work life has a positive and significant effect on job satisfaction, work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive effect and significant work discipline. In addition there is an indirect effect between quality of work life on work discipline through job satisfaction and there is an indirect effect between work stress on work discipline through job satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh tujuan maupun target yang dirumuskan organisasi kepada karyawan dapat dicapai. Disiplin kerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Contoh karyawan yang berprestasi atau berhasil adalah mereka yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, karyawan tersebut terbiasa dengan keteraturan dan ketertiban dalam hidupnya. Kedisiplinan merupakan perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89). Disiplin kerja bagi PT. Infomedia Nusantara (Infomedia) adalah suatu hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh karyawan dan sangat diperhatikan oleh manajemen, karena keberlangsungan bisnis perusahaan tidak lepas dari peran karyawan-karyawannya. Merujuk dari permasalahan maka memelihara kepuasan kerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan dalam menciptakan disiplin kerja yang tinggi, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan akan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan akan kurang baik (Hasibuan, 2012:202). Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) diperlukan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan baik dan disiplin kerja yang tinggi. Kualitas kehidupan kerja memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan bagi seorang karyawan memilih tempat kerja maupun bertahan di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan peran serta sumbangan antar anggota karyawan terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan kualitas keseluruhan pengalaman individu di tempat kerja (Schemerhorn *et al.* 2005:38) Tekanan dari permasalahan – permasalahan tersebut di atas bisa menimbulkan atau mengakibatkan adanya stres bagi karyawan. Dengan kondisi semacam ini, maka banyak tekanan dari dalam maupun dari luar perusahaan, dimana kondisi karyawan cenderung stres. Di lain pihak, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Hal-hal seperti itulah yang seringkali menyebabkan karyawan-karyawan merasa malas atau jenuh dengan keadaan yang ada sehingga karyawan tersebut sering absen dengan berbagai alasan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji secara empiris Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kualitas Kehidupan Kerja

Quality of work life didefinisikan sebagai strategi, operasi dan lingkungan tempat kerja yang mempromosikan dan mempertahankan kepuasan karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi kerja bagi karyawan dan efektivitas organisasi bagi pengusaha (Lau & Bruce dalam Considine & Callus, 2001). Menurut Irmawati dan Wulandari (2017) mengemukakan ada 5 (lima) faktor kondisi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah :a) partisipasi kerja, b) pengembangan karir, c) Komunikasi, d) kompensasi, e) rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyawan akan tugas dan kewajiban di perusahaan tempat ia mengabdikan.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2014:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Indikator - indikator yang akan dijadikan sebagai pedoman instrumen penelitian adalah menurut Gitosudarmo (2000:54) yakni: 1) Subjektif, berupa kekhawatiran 2) Perilaku, berupa mudah

emosi 3) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal 4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat 5) Organisasi, berupa angka absensi dan loyalitas berkurang.

Kepuasan Kerja

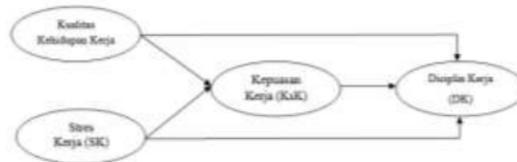
Hasibuan (2012:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Indikator - indikator yang akan dijadikan sebagai pedoman instrumen penelitian adalah menurut Winardi (2015 : 216) yakni: 1) Gaji atau upah yang diterima 2) Pekerjaan, yaitu semua tingkat hingga dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik 3) Peluang-peluang promosi, yaitu tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan 4) Supervisor, yaitu kemampuan sang supervisor atau atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan 5) Para rekan kerja, yaitu suatu tingkat hingga dimana para rekan kerja bersikap bersahabat, kompeten, dan saling membantu.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.” Berikut ini indikator disiplin kerja menurut Kotler dan Keller Rivai (2014: 444) adalah :1) Kehadiran. 2) Ketaatan pada peraturan kerja. 3) Ketaatan pada standar kerja. 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. 5) Bekerja etis.

Hubungan antara variable kyualitas kehidupan kerja, stress kerja, kepuasan kerja dengan disiplin kerja

Berdasarkan tinjauan literatur yang dikemukakan di atas, maka hubungan antar variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Berdasarkan hasil penelitian Pamungkas (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, artinya dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan disiplin kerja walau peningkatannya tidak signifikan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Permana, *et al.* (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu peneliti menghipotesiskan kembali dengan diterapkan pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

H1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja.

Peneliti Sosiady dan Ermansyah (2014) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP). Oleh karena itu peneliti menghipotesiskan kembali dengan diterapkan pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

H2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja

Menurut Chinomona dan Dhurup (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung yaitu Prasetyawati dan Kusnudin (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang diterapkan pada obyek yang berbeda. Oleh karena itu peneliti menghipotesiskan kembali dengan diterapkan pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

H3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hanim (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian Wibowo, *et al.* (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti menghipotesiskan kembali dengan diterapkan pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

H4. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Ilahi, *et al.* (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Pendapat lainnya yang mendukung yaitu Efendra (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung. Oleh karena itu peneliti menghipotesiskan kembali dengan diterapkan pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

H5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang umum yang berhubungan dengan beberapa aspek dari pengalaman kerja yang meliputi beberapa faktor antara lain manajemen, gaya kepemimpinan, kebebasan dan otonomi untuk membuat keputusan terhadap pekerjaan, pemuasan kebutuhan psikis terhadap lingkungan sekitar, keamanan kerja, kepuasan jam kerja dan tugas penting (Ivancevich, 2001). Oleh karena itu peneliti menghipotesiskan kembali dengan diterapkan pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

H6. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Kepuasan Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Pada diri pegawai, dampak tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Dampak stres kerja pada pegawai ini berhubungan dengan aktivitas kerja, salah satunya disiplin kerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan keuletan kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204). Oleh karena itu peneliti menghipotesiskan kembali dengan diterapkan pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

H7. Stres kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Kepuasan Kerja

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013:11) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013:14). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya yang berjumlah 135 orang.

Dalam penelitian ini, penulis menentukan jumlah sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus¹ berdasar ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013 : 61-63) bahwa Sampling jenuh¹ adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh langsung peneliti berasal dari subyek penelitian yaitu responden, yang telah diambil berdasarkan kriteria oleh peneliti dengan mengumpulkan jawaban melalui butir-butir pertanyaan kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Adapun penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-5.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-total Correlation (R Hitung)	r _{tabel}	Ket
Promosi Penjualan (PP)	PP ₁	0,816	0,196	Valid
	PP ₂	0,880	0,196	Valid
	PP ₃	0,880	0,196	Valid
	PP ₄	0,890	0,196	Valid
	PP ₅	0,855	0,196	Valid
Kualitas Pelayanan (KuP)	KuP ₁	0,895	0,196	Valid
	KuP ₂	0,859	0,196	Valid
	KuP ₃	0,910	0,196	Valid
	KuP ₄	0,891	0,196	Valid
	KuP ₅	0,897	0,196	Valid
Kepuasan Pelanggan (KsP)	KsP ₁	0,539	0,196	Valid
	KsP ₂	0,743	0,196	Valid
	KsP ₃	0,842	0,196	Valid
	KsP ₄	0,744	0,196	Valid
	KsP ₅	0,636	0,196	Valid
Loyalitas Pelanggan (LP)	LP ₁	0,699	0,196	Valid
	LP ₂	0,805	0,196	Valid
	LP ₃	0,762	0,196	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil data uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang berjumlah 19 item, mempunyai nilai r hasil > dari r tabel, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Cronbach Alpha	N of Items
Kualitas kehidupan kerja	0,899	4
Stres kerja	0,770	5
Kepuasan kerja	0,678	5
Disiplin kerja	0,670	5

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji normalitas sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,60208650
	Absolute	,074
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,819
Asymp. Sig. (2-tailed)		,514

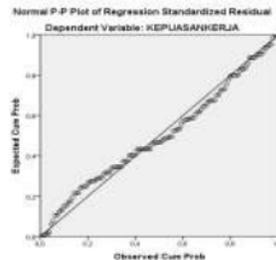
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,514 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas model 1 dengan pendekatan grafik Normal P - P *Plot of regresion standard*, disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas yang nampak pada Gambar 2.



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 2. Grafik Pengujian Normalitas Data Sub Struktur 1

Penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinearitas sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur 1

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	KUALITASKEHIDUPANKERJA	,996	1,004	Bebas Multikolinearitas
	STRESKERJA	,996	1,004	Bebas Multikolinearitas

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinearitas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model yaitu untuk menguji pengaruh dari variabel - variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja layak atau tidak digunakan sebagai prediktor. Digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5% (0,05).

Tabel 5. Hasil Uji F Sub Struktur 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	171,859	2	85,930	23,333	,000 ^b
Residual	438,247	119	3,683		
Total	610,107	121			

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

b. Predictors: (Constant), STRESKERJA, KUALITASKEHIDUPANKERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Dari hasil pada Tabel 5, didapat tingkat signifikan uji kelayakan model = 0,000 < 0.05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Sub Struktur 1

Hasil uji koefisien determinasi (R²) sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,270	1,919

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA, KUALITASKEHIDUPANKERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah sebesar 0,282 atau 28,2% dan sisanya 71,8% disebabkan oleh variabel – variabel lain di luar model.

Hasil analisis jalur sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

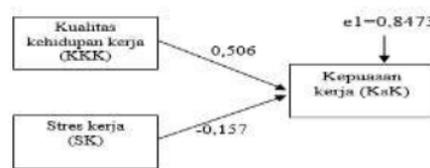
Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,529	2,121		5,435	,000
1	KUALITASKEHIDUPAN KERJA	,651	,100	,506	6,517	,000
	STRESKERJA	-,122	,060	-,157	-2,019	,046

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Hubungan sub struktur 1 dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 3. Hasil Pengujian Analisis Jalur Sub Struktur 1

Dengan demikian, persamaan untuk sub struktur 1 diatas dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$KsK = 0,506KJK + (-0,157)SK + 0,8473e1 \dots \dots \dots (1)$$

Pada sub struktur 1, nilai *standardized coefficient* untuk variabel kualitas kehidupan kerja (KJK) positif yaitu sebesar 0,506 menunjukkan adanya hubungan yang searah. Sedangkan nilai *standardized coefficient* untuk variabel stres kerja (SK) negatif yaitu sebesar -0,157 menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan. Besarnya sumbangan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 28,2%, sehingga untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,282)} = 0,8473$.

Hasil uji normalitas sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

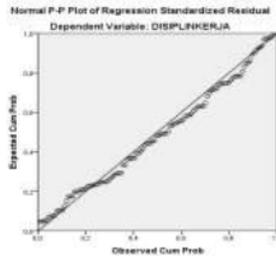
		Unstandardized Residual
	N	122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,30201406
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,728
Asymp. Sig. (2-tailed)		,665

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 8, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,665 > 0,050$, hal ini disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik.



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 4. Grafik Pengujian Normalitas Data Sub Struktur 2

Penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas Sub Struktur 2

Hasil uji multikolinearitas sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur 2

		Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			Bebas Multikolinearitas
	KUALITASKEHIDUPANKERJA	,737	1,357	Bebas Multikolinearitas
	STRESKERJA	,967	1,034	Bebas Multikolinearitas
	KEPUASANKERJA	,718	1,392	Bebas Multikolinearitas

a. Dependent Variable: DISIPLINKERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa pada seluruh variable sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yakni Nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai *Variance Influence Factor* (VIF) < 10 , maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji F Sub Struktur 2

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	278,253	3	92,751	53,356	,000 ^b
Residual	205,124	118	1,738		
Total	483,377	121			

a. Dependent Variable: DISIPLINKERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, STRESKERJA, KUALITASKEHIDUPANKERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Dari hasil pada Tabel 10, didapat tingkat signifikan uji kelayakan model = $0,000 < 0.05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Sub Struktur 2

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,565	1,318

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, STRESKERJA, KUALITASKEHIDUPANKERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja secara simultan adalah sebesar 0,576 atau 57,6% dan sisanya 42,4% disebabkan oleh variabel – variabel lain di luar model.

Hasil analisis jalur sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

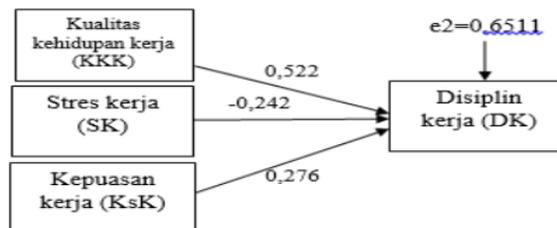
Tabel 12. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
(Constant)	8,562	1,628		5,259	,000
1 KUALITASKEHIDUPANKERJ A	,597	,080	,522	7,469	,000
STRESKERJA	-,167	,042	-,242	-3,969	,000
KEPUASANKERJA	,246	,063	,276	3,903	,000

a. Dependent Variable: DISIPLINKERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Hubungan model 2 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5. Hasil Pengujian Sub Struktur 2

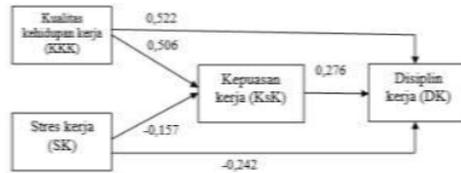
Dengan demikian, persamaan untuk sub struktur 2 diatas dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$DK = 0,522KKK + (-0,242)SK + 0,276KsK + 0,6542e2 \dots\dots\dots(2)$$

Pada Model 2, nilai *standardized coefficient* untuk variabel kualitas kehidupan kerja (KKK) positif yaitu sebesar 0,522 menunjukkan adanya hubungan yang searah,. Nilai *standardized coefficient* untuk variabel stres kerja (SK) negatif yaitu sebesar -0,242 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah (berlawanan). Sedangkan nilai *standardized coefficient* untuk variabel kepuasan kerja (KsK)

positif yaitu sebesar 0,276 menunjukkan adanya hubungan yang searah. Besarnya sumbangan pengaruh kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 57,6%, sehingga untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{(1-0,576)} = 0,6511$.

Berdasarkan Tabel di atas, maka koefisien jalur dilihat pula pada gambar berikut:



Gambar 6. Diagram jalur

4.1.6 Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka diputuskan untuk hipotesis penelitian diterima.
- b) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka diputuskan untuk hipotesis penelitian ditolak.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Variabel	Nilai <i>Standardized Beta</i>	Sig	Keterangan
kualitas kehidupan kerja – disiplin kerja	0,522	0,000	Signifikan
stres kerja – disiplin kerja	-0,242	0,000	Signifikan
kualitas kehidupan kerja – kepuasan kerja	0,506	0,000	Signifikan
stres kerja - kepuasan kerja	-0,157	0,046	Signifikan
kepuasan kerja – disiplin kerja	0,276	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2019

Pengujian Tidak Langsung

Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja

Nilai hitung ini dibandingkan dengan nilai z, jika z hitung > z tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan pengaruh mediasi.

$$Z = \frac{0,506 \times 0,276}{\sqrt{0,001778}} = \frac{0,139656}{0,042166} = 3,31205$$

Nilai z yang diperoleh di atas sebesar 3,31205 > 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja terhadap disiplin kerja

Nilai hitung ini dibandingkan dengan nilai z, jika z hitung > z tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan pengaruh mediasi.

$$\begin{aligned} Z &= \frac{(-0,157) \times 0,276}{\sqrt{(0,276)^2(0,060)^2 + (-0,157)^2(0,063)^2}} \\ &= \frac{-0,04333}{\sqrt{0,000372}} \\ &= \frac{-0,04333}{0,019289} = -2,24646 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar -2,24646, karena nilai z (dalam angka mutlak) yang diperoleh sebesar -2,24646 > 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja

Hasil pengujian menunjukkan kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara. Sebagian besar pekerjaan yang dilakukan di PT. Infomedia Nusantara adalah pekerjaan pelayanan (*customer care*), maka dibutuhkan penerapan kualitas kehidupan kerja yang mampu memberikan kenyamanan dan persepsi yang baik terhadap perusahaan, sehingga karyawan akan menjadi bagian dari perusahaan dan mampu memberikan keputusan untuk meningkatkan disiplin kerja di PT. Infomedia Nusantara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Permana, *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Pamungkas (2016) dan Nurbiyati (2014) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap disiplin kerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin besar Stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah disiplin kerja yang dilakukan karyawan. Stres kerja yang banyak dialami oleh karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya berdasar tanggapan responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah banyaknya permintaan dari keluarga membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab dalam bekerja, salah satu dampaknya yakni kedisiplinan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Sosiady dan Ermansyah (2014) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin besar kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang tinggi dalam diri karyawan ada banyak hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan, salah satunya yaitu dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Pamungkas (2016) dan Nurbiyati (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga disampaikan dari hasil penelitian Chinomona dan Dhurup (2015) Nekouei, *et al.* (2014) dan Prasetyawati dan Kusnudin (2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin besar stres kerja yang dialami karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya maka semakin rendah kepuasan kerja dan semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan Dari PT. Infomedia Nusantara maka semakin tinggi kepuasan kerja terhadap perusahaan. Stres kerja pada karyawan PT. Infomedia Nusantara disebabkan oleh banyaknya permintaan dari keluarga membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab dalam bekerja seperti hasil tanggapan responden atas stres kerja dengan nilai tertinggi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian

terdahulu Hanim (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan sejalan dengan hasil penelitian dari Wibowo, *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja akan meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan indikator tersebut dirasakan pegawai melalui pengalamannya selama berada di perusahaan, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri karyawan sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tinggi. Hasil ini mendukung hasil penelitian Ilahi, *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal senada diungkapkan oleh Hasibuan (2012:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan disiplin kerja diperoleh nilai yang signifikan. Dalam tahapan ini terjadi pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*) karena pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan dan variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan. Hal ini berarti bahwa sebaik-baiknya disiplin kerja dari seorang karyawan akan dipengaruhi oleh baiknya faktor kualitas kehidupan kerja. Karena kualitas kehidupan kerja berupa peningkatan kesejahteraan karyawan dengan memberikan penyesuaian gaji setiap tahunnya, bonus secara berkala, THR (satu kali gaji pokok), hak cuti (12 hari dalam setahun), asuransi kesehatan (BPJS), tunjangan lain-lain (ketenagakerjaan), dan memberikan fasilitas penunjang lainnya merupakan pemenuhan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan saat mereka melakukan pekerjaan dan kondisi kualitas kehidupan kerja yang dirasa oleh karyawan memuaskan, maka karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan motivasi tinggi dan bersungguh – sungguh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pamungkas (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan disiplin kerja diperoleh nilai yang signifikan. Dalam tahapan ini terjadi pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*) karena pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan dan variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan dari PT. Infomedia Nusantara besar peranannya dalam mempengaruhi disiplin kerja tersebut, karena stres kerja yang dialami karyawan adalah hal yang dapat menimbulkan penyimpangan kerja yang tinggi. Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT. Infomedia Nusantara adalah jika karyawan tidak bisa membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan, maka masalah yang timbul dari keluarga dapat mengganggu karyawan untuk bekerja dengan baik.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan, yakni : 1) Periode pada penelitian ini yang digunakan hanya 12 bulan pengamatan yaitu bulan oktober 2017 hingga september 2018. 2) Data yang digunakan adalah data primer yang mungkin terdapat kesalahan dalam memasukkan data yang berupa angka – angka.

Penelitian selanjutnya dapat menguji dan mengembangkan kembali penelitian ini dengan ketepatan model penelitian, menambahkan variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ditarik beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stress kerja Terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PT. Infomedia Nusantara di Surabaya : 1) Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara. 2) Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya. 3) Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Infomedia Nusantara di Surabaya. 4) Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya. 5) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya. 6) Ada pengaruh mediasi (*Intervening*) signifikan dari variabel kepuasan kerja dalam pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya. 7) Ada pengaruh mediasi (*Intervening*) signifikan dari variabel kepuasan kerja dalam pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, R. A. P. 2017. Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Jasa Persewaan Buku Kotaro Kota Madiun. *Equilibrium*. 5(1)105-116.
- Chinomona ,R dan M. Dhurup. 2014. The Influence of the quality of working life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in The sme Sector in zimbabwe. *Sajems ns*. 17(4)363-378.
- Considine, G. dan R. Callus. 2001. *The Quality of Work Life of Australian Employees – The Development of An Index*.
- Efendra, G. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung. Skripsi (S1) Thesis, Perpustakaan.
- Gitosudarmo dan Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPF. Yogyakarta.
- Hanim, M. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(3):1-10.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Cetakan keempat. PT Gramedia Widiasarana Indonesia:Jakarta.
- Ilahi, D. K., M. D. Mukzam dan A. Prasetya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 44(1):31-39.
- Irmawati dan A. S. Wulandari. 2017. Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 19(1):27-36
- Kuncoro, M. 2014. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi keempat. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Pamungkas, Y. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta). *JBTI*. 7(2):222-250.
- Permana, D. A., D. Hamid dan M. Iqbal. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 26(2):1-10.
- Prasetyawati, M dan Kusnudin. 2015. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Gemala Kempa Daya. *Jurnal Teknologi*. 8(1):10-16.

- Ramadhan. 2015. Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (*Intervening Variable*). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 13(2) : 189-217.
- Schermerhorn J. R., J. G. Hunt and R. N. Osbon. 2005. *Organizational Behavior* (New Jersey: John Wiley & Sons Inc).
- Sosiady, M dan Ermansyah. 2014. Dampak Stress Kerja Terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (Blp) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia – Singapura Polresta Barelang Kepulauan Riau. *Jurnal El – Riyasah*. 5(1)1-11.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RdanD)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. PT.Erlangga. Jakarta.
- Wibowo, I. G. P., G. Riana dan M. S. Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 125-145.
- Winardi. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.

Article 7

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Uki Yonda Aseptia, Sekar Harumi Putri Maruno. "ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG", *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 2018
Publication 1%
- 2 Banking Academy
Publication 1%
- 3 Diego Jaguaco, Josué Turpo-Chaparro, Salomon Vásquez-Villanueva, Abel Apaza-Romero. "Social support and general self-efficacy: Two predictors of quality of life at work in Ecuadorian teachers", *Frontiers in Education*, 2022
Publication 1%
- 4 Xuewen Zhang, Liyan Bian, Xue Bai, Dezhong Kong, Li Liu, Qing Chen, ningxiu li. "The Influence of Job satisfaction, Resilience and Work engagement on Turnover Intention <1%

among Village Doctor in China:a cross-sectional study", Research Square, 2019

Publication

5

Komang Nonik Jayanti, Komang Trisna Sari Dewi. "DAMPAK MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi, 2021

<1 %

Publication

6

Santi Widyaningrum, Elfia Nora. "The Effect of Role Ambiguity on Job Satisfaction Mediated by Employee Work Stress in Trading Business Barokah, Trenggalek East Java", KnE Social Sciences, 2020

<1 %

Publication

7

Chinese Management Studies, Volume 8, Issue 1 (2014-09-16)

<1 %

Publication

8

Singgih Tiwut Atmojo, Erik sudarso, Andy rinastopo. "QUALITY OF WORK LIFE IN BUMN (Case Study at PLN Persero Pemangkat)", Management and Sustainable Development Journal, 2020

<1 %

Publication

9

Muhamad Toyib, Ahmad Syukri, Kasful Anwar Us. "Determination of Leaders in Education

<1 %

Management", Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 2020

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On