**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN**

**PT CEBONG KAYUINDO**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh :*

*Nurul Khasanah*

*(15081228)*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT CEBONG KAYUINDO AJIBARANG BANYUMAS**

Nurul Khasanah1, Sowanya Ardi Prahara, M.A.2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[nurulkhasanah133@gmail.com](mailto:nurulkhasanah133@gmail.com)1, [sowanya\_hara@yahoo.com](mailto:sowanya_hara@yahoo.com)2

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan *quality of work life* dengan kinerjapada karyawan PT Cebong Kayuindo. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara disiplin kerja dan *quality of work life* dengan kinerja pada karyawan PT Cebong Kayuindo. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 99 orang yang memiliki karakteristik suminimal masa kerja lebih dari 1 tahun. Pengambilan subjek yang diambil menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu Skala Disiplin Kerja, Skala *Quality of Work Life,* dan Skala Kinerja pada Karyawan*.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) variabel bebas pertama sebesar 0,518 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan. Kemudian koefisien korelasi (R) variabel bebas kedua sebesar 0,308 dengan p = 0,001 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja pada karyawan. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) variabel bebas pertama sebesar 0.268 variabel disiplin kerja menunjukkan kontribusi 26.8% terhadap kinerja pada karyawan dan sisanya 73.2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Kemudian koefisien determinasi (R2) variabel bebas kedua sebesar 0.095 variabel *quality of work life* menunjukkan kontribusi 90.5% terhadap kinerja pada karyawan dan sisanya 68.2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

**Kata kunci**: kinerja pada karyawan, disiplin kerja, *quality of work life*

***Abstrack***

This research aims to determine the relationship between work discipline and quality of work-life with performance on employee’s PT Cebong Kayuindo. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between work discipline and quality of work-life with performance on employee’s PT Cebong Kayuindo. The subjects in this study amounted to 99 people who had the characteristics work for more than one year. The retrieved of taking subject is using a purposive sampling method. Retrieval of this research data using uses three scales, there is the Scale of Work Discipline, Quality of Work Life Scale, and Performance Scale on Employees. The data analysis technique using product-moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of the first independent variable is 0,518 with p = 0.000 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between work discipline and performance on employees. Then the correlation coefficient (R) of the second independent variable is 0,308 with p = 0.001 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between the quality of work-life and performance on employees. The acceptance of the hypothesis in this study shows that the coefficient of determination (R2) of the first independent variable is 0.268 that means work discipline variables shows a contribution of 26.8% to performance on employees and the remaining 73.2% influenced by other factors such as compensation, work environment, organizational culture, leadership, and work motivation, job satisfaction, and communication. Then the coefficient of determination (R2) of the second independent variable of 0.095 variable quality of work-life shows a contribution of 90.5% to the performance of employees and the remaining 68.2% is influenced by other factors namely motivation, leadership, work environment, work discipline, work culture, communication, commitment, position, training, compensation, and job satisfaction.*.*

**Keywords:** performance on employees, work discipline, *quality of work life*

**PENDAHULUAN**

Kebutuhan sumber daya manusia seiring dengan pesatnya laju globalisasi terus mengalami perkembangan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan­­­ penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Kondisi kualitas sumber daya manusia Indonesia menurut data Indeks Pembangunan Manusia atau Human Development Index (HDI), yakni suatu survey tahunan yang dilakukan oleh United Nations for Development Programs (UNDP) tentang Indeks Pembangunan Manusia Indonesia mendapat skor 0,682 pada tahun 2003. Dengan adanya arus globalisasi yang begitu cepat, menyebabkan semakin tajamnya persaingan antar negara dan antar organisasi, oleh karena itu untuk mampu bersaing menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam cakupan yang lebih mikro, fungsi sumber daya manusia sangat penting di semua unit organisasi atau perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri, sehingga mengakibatkan banyaknya menuntut tenaga kerja yang berprestasi, terampil, siap pakai dan berkepribadian yang sesuai. Pemeliharaan Sumber daya manusia pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan seksama hakikat manusianya. Tentu setiap manusia memiliki perbedaan antara individu yang satu dengan yang lain. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak, kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri (Permana, Hamid, Iqbal, 2015).

Peneliti memfokuskan pada karyawan PT Cabong Kayuindo yang bertempat di Desa Tipar Kidul RT 02 RW 01, Ajibarang, Banyumas, Jawa Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan meubel parket kayu lapis. Dalam PT. Cebong Kayuindo, peran karyawan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan.

Perusahaan yang bergerak dibidang interior rumah ini membuat *barecore* berupa lapisan kayu tipis dari susunan kayu albasiah atau sengon untuk diekspor ke Taiwan. Melihat tren di era industri yang semakin berkembang pada saat ini, PT Cebong Kayuindo belum dalam tahap stabil dalam melakukan proses produksi. Hal ini didasari oleh persaingan bisnis antar industri yang semakin berkembang pesat dibidang yang sama. Sehingga karyawan dituntut untuk melaksanakan kinerjanya dengan maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Pada lima belas karyawan PT Cebong Kayuindo pada tanggal 6 Oktober 2018 pukul 10.00 wib, mengatakan bahwa proses kerja dan kondisi pekerjaan yang lakoninya berjalan cukup baik. Kemudian dari lamanya proses produksi yang memakan waktu 7 jam lamanya ada lima dari lima belas orang merasa lelah dikarenakan harus berdiri selama 3 sampai 5 jam. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dalam sebulan bisa dua atau 3 orang yang sama, biasanya masalah keterampilan, ketelitian, lelah dan kurang sehat membuat kurang fokus dalam bekerja. Kemudian pemberian pelayanan dalam bekerja belum maksimal, masih ada yang malas, dan tidak sedikit yang tidak mematuhi aturan yang diberlakukan seperti telat masuk jam kerja, pulang sebelum bel dibunyikan, dan ada beberapa yang tidak mengenakan atribut K3, meskipun pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan dalam bekerja telah disampaikan. Dari 352 jumlah karyawan, hampir 50% merupakan karyawan yang sudah bepengalaman. Tingkat kemampuan dalam bekerja dapat diketahui dari minimnya kecelakaan dalam bekerja. Dalam penggunaan mesin atau peralatan tidak ada kendala atau masalah karena sebelum ditempatkan pada bidang tersebut sudah ditraining. Kemudian dalam mengatasi keluhan konsumen, kepala HRD yang bersangkutan menjelaskan bahwa keluhan datang dari luar negeri, dimana tempat distributor ekspor kayu lapis ini menyampaikan komplain dari Rumah Tangga yang membeli dan kurang merasa puas.

Menyikapi permasalahan-permasalahan tersebut maka karyawan membutuhkan adanya disiplin kerja dan *quality of work life*. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja dipilih sebagai salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, hal ini selaras dengan pernyataan Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sedangkan *quality of work life*  penting dalam kinerja pada karyawan karena 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 (Cascio, 2006).

Mangkunegara (2000), menyatakan kinerja pada karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja karyawan disampaikan oleh Bernandin dan Russel (Ayundasari, Sudiro, & Irawanto, 2017), bahwa kinerja pada karyawan merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Kemudian aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja menurut Mangkunegara (2000) meliputi aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif yaitu berupa proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Kemudian aspek kualitatif yang berupa ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuanatau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan konsumen atau masyarakat).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Hermawati, A. dan Mas, (2016) menunjukkan bahwa teori perilaku organisasi adalah konsistensi *grand theory* pada penelitian Hermawati yang dilakukan pada tahun 2011, 2013, 2014 dan 2015. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa banyak aspek dan indikator terbangunnya kinerja karyawan. Hal tersebut teridentifikasi dari beberapa sandaran teori. Terhadap kinerja karyawan, pada beberapa studi teori dan empirik maupun fenomena di lapangan, sampai saat ini masih ditemukan beberapa hasil penelitian yang kontras dengan hasil penelitian sebelumnya. Sehingga menjadi relevan menyikapi isu kritis bagi pengelola organisasi untuk membangun kinerja karyawan. Mengingat kontribusi yang besar dari kinerja karyawan berlanjut untuk optimalnya kinerja organisasi, selain itu kinerja juga memiliki dampak positif terhadap kualitas hasil bagi perusahaan karena karyawan merupakan *human resources* sebagai faktor sentral, yang paling diandalkan untuk menciptakan *competitive advantage.*

Kinerja pada karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi (Setiyawan & Waridin, 2006). Faktor lain menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo, 2013) merumuskan adanya tujuh faktor yaitu *ability* (pengetahuan dan keterampilan), *clarity* (pemahaman dan persepsi peran), *Help* (dukungan organisasi), *incentive* (motivasi dan kerelaan), Evaluation ( pembinaan dan umpan balik kinerja), *Validity* (praktik personel yang valid dan syah), *Environment* (kesesuaian dengan lingkungan). Dari ketujuh faktor yang disebutkan sebelumnya, peneliti memilih salah satu faktor yaitu *clarity* (pemahaman dan persepsi peran). Pemahaman peran disini diartikan sebagai pemahaman seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Kemudian Robbins (dalam Tanasal, Kojo, & Sendow, 2016) menyatakan jika persepsi merupakan sebuah proses yang ditempuh masing-masing individu untuk mengorganisasikan serta menafsirkan kesan dari indera yang dimiliki agar memberikan makna kepada lingkungan sekitar. Ada beberapa karakteristik pribadi yang muncul dari pelaku persepsi kebanyakan merupakan sikap, motif, minat, kepentingan, pengharapan, serta pengalaman dari masa lalu yang lebih relevan mempengaruhi sebuah persepsi. Persepsi diri dalam bekerja mempengaruhi sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan tingkat kepuasan dalam dirinya. Hal ini sesuai dengaan pendapat Cascio (dalam Avianti & Kartika, 2017), mengenai *quality of work life* yang didefinisikan sebagai persepsi karyawan yang menginginkan rasa aman dalam bekerja, secara relatif merasa puas, keseimbangan antara kehidupan kerja serta mendapatkan kesempatan untuk berkarya dan berkembang layaknya manusia. Sehingga peneliti memilih *quality of work life* sebagai faktor kedua selain disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Variabel bebas pertama yang terpilih yaitu disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperoleh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017). Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Nitisemito (2006) berpendapat bahwa disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selain faktor disiplin kerja, faktor lain yang penting diteliti untuk menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu quality of work life *. Quality of work life*  dipilih sebagai variabel yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, sesuai dengan pernyataan Priansa (2014) yang menyatakan bahwa banyak perilaku dan hasil kerja karyawan yang diduga merupakan hasil dari *quality of work life* , hal-hal tersebut salah satunya adalah kinerja pada karyawan. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thaha (2016) menunjukan bahwa *quality of work life*  memiliki hubungan positif dan nyata dengan kinerja karyawan.

Walton (1973) menyebutkan bahwa *quality of work life* merupakan ketidakpuasan terhadap kehidupan kerja yang mana permasalahan tersebut mempengaruhi hampir semua pekerja pada satu waktu atau yang lain, terlepas dari posisi atau status. Rasa frustasi, kebosanan, dan kemarahan yang biasa dialami karyawan yang kecewa dengan kehidupan kerja mereka bisa sangat merugikan baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Morin dan Morin (dalam Hermawati & Mas, 2016), *quality of work life* merupakan bangunan konsep multidimensional yang menawarkan kepuasan dalam kehidupan kerja dan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, dimana hal ini tercermin dalam perasaan memiliki kelompok kerja, rasa menjadi diri sendiri, rasa mendapat penghargaan dan dihormati.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa terdapat 2 aspek disiplin kerja pada karyawan, yaitu; a) Disiplin preventif, merujuk pada sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi pedoman aturan-aturan dalam perusahaan; b) Disiplin korektif, terkait dengan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, merupakan aspek yang berhubungan dengan teladan pimpinan, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan. Kemudian Walton mengusulkan delapan area konseptual utama untuk mengerti tentang *quality of work life*. Aspek yang dikemukakan oleh Walton, (1975) merupakan penjabaran yang dianggap paling komprehensif mengenai kondisi *quality of work life* . Ia mengemukakan 8 (delapan) kategori utama yang bersama-sama merupakan *quality of work life* , yaitu; a) *Adequate and fair compensation*; b) *Safe and healthy working conditions*; c) *Immediate opportunity to use and develop human capacitie*; d) *Opportunity for continued growth and development*; e) *Social integration in the work organization*; f) *Constitutionalism in the work organization*; g) *Work and total life space;* dan h) *The social relevance of work life.*

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Vuspasari, (2011) menunjukan bahwa individu yang memiliki disiplin kerja yang baik mampu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan karyawan. Penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam perusahaan, (Susilaningsih, 2008). Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009). Demikian pula untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan yang diterapkan di suatu perusahaan tersebut. Disiplin kerja tidak hanya sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku, akan tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009). Hal tersebut didukung didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto, (2015) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dilakukan maka akan semakin meningkat kinerja pada karyawan.

Karyawan yang memiliki *quality of work life* yang tinggi dapat memberikan *positive feeling* yang lebih besar, *self esteem* yang lebih tinggi, peningkatan *job satisfaction*, dan peningkatan komitmen terhadap organisasi sehingga peningkatan *quality of work life* akan mengurangi tingkat absensi, terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik menimbulkan kepuasan karyawan karena keinginan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dapat terpenuhi dalam organisasi tersebut (Tjahyanti, 2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *quality of work life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta sumbangan para karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Konsep *quality of work life* secara menyeluruh dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan dalam organisasi atau perusahaan (Pluck dalam Permarupan, Yukthamarani, Al-Mamun, & Saufi. 2013). *Quality of work life* merupakan faktor yang krusial dari kinerja karyawan, karena berperan penting terhadap kinerja yang dihasilkan.

Kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan *quality of work life* dianggap mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Tanpa disiplin kerja yang baik, organisasi atau perusahaan dapat mengalami kesulitan untuk mencapai hasil yang baik. Disiplin kerja yang baik menunjukkan adanya sikap tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010). Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurcahyo, 2011).

Boe (2002) mengemukakan bahwa ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya, mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut. Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki budaya disiplin, inovatif dan kerja keras yang dibina dengan baik dan berkesinambungan maka akan menciptakan kultur perusahaan yang baik (Wilkins, dalam Asmarani 2006).

Kinerja sebagai penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara (Sumbodo, 2010). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi diiringi dengan *quality of work life* yang baik akan ditujukan pada peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan *quality of work life* memiliki peran yang sama dalam memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga penggabungan dua variabel bebas ini secara bersamaan memiliki dugaan hubungan yang kuat terhadap kinerja pada karyawan PT Cebong Kayuindo.

Penelitian ini dilakukan Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan *quality of work life* dengan kinerja pada karyawan. Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada kemajuan dan memperkaya khazanah ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Organisasi dan Industri, dalam hal kinerja pada karyawan. Selanjutnya manfaat praktis pada penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran mengenai hubungan antara disiplin kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja pada karyawan sehingga bagi karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja dan *quality of work life* agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai salah satu referensi bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian sejenis.

**METODE**

Masa kerja minimal 1 tahun diasumsikan bahwa karyawan telah mengenal lingkungan dan kondisi tempat karyawan itu bekerja. Dengan pertimbangan bahwa karyawan cukup menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, metode kerja, dan petunjuk pemakaian alat kerja (Walgito, 2010).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT PT Cebong Kayuindo yang berjumlah kurang lebih 352 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan. Tujuan menggunakan *purposive sampling* adalah untuk memudahkan peneliti dalam mengambil sampel dengan karakteristik subjek yang telah ditentukan (Sugiyono, 2017). Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 orang. Pengumpulan data menggunakan Skala Disiplin Kerja*,* Skala *Quality of Work Life,* dan Skala Kinerja pada Karyawan dengan aitem-aitem skala yang hanya dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok *favourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).. Analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dan data di analisis dengan *software* computer.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum mengenai subjek penelitian.

Table 1. Kategorisasi Kinerja pada Karyawan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 48 | 70 | 71 % |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 32 ≤ X ≤ 48 | 29 | 29 % |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 32 | 0 | 0 % |
|  |  | **Total** | 99 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi variable Kinerja pada Karyawan ini dapat diketahui ada 70 orang dengan kategorisasi tinggi sebesar 71 %, dan 29 orang dengan kategori sedang sebesar 29 %, dan 0 orang dengan kategori rendah sebesar 0%.

Tabel 2. Kategorisasi Disiplin Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 30 | 78 | 79% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 20 ≤ X < 30 | 21 | 21 % |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 20 | 0 | 0 % |
|  |  | **Total** | 99 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerjaini dapat diketahui ada 78 orang dengan kategorisasi tinggi sebesar 79%, 21 orang dengan kategori sedang sebesar 21%, dan tidak ada orang yang berada di kategori rendah 0%.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas menggunakan Teknik analisis model *one sample* kolmogorov-smirnov (KS-Z). Dari hasil uji normalitas variabel kinerja diperoleh KS-Z = 0,000 dengan p = 0,004 berarti sebaran data variabel kinerja mengikuti sebaran data tidak normal. Akan tetapi menurut Hadi (2015) jika sampel penelitian merupakan sampel besar (>30 subjek) maka distribusi *sampling* dianggap normal atau mendekati sangat normal. Kemudian variabel disiplin kerja diperoleh KS-Z = 0,000 dengan p = 0,000 berarti sebaran data variabel disiplin kerja tidak normal. Sedangkan variabel *quality of work life* diperoleh KS-Z = 0,000 dengan p = 0,003 berarti sebaran data variabel quality of work life mengikuti sebaran data tidak normal. Nurudin, Mara, Kusnadar (2014) juga menyatakan apabila jumlah subjek diatas 30 ( ≥30), maka data tetap terdistribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Maka dari itu variabel quality of work life dapat digunakan pada langkah berikutnya, yaitu digunakan untuk uji linearitas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 99 N ≥ 30.

**Uji Linieritas**

Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linier dan apabila nilai p ≥ 0.050 berarti kedua variabel bukan hubungan yang linier (Hadi, 2015). Hasil uji linieritas variabel kinerja pada karyawandengan disiplin kerjamenunjukan nilai koefisien linier F sebesar 38,192 dengan taraf signifikan sebesar p = 0,000 (p<0,05), berarti hubungan antara kinerja pada karyawandengan disiplin kerjamerupakan hubungan yang linier. Sedangkan hasil uji linieritas variabel kinerja pada karyawandengan *quality of work life* menunjukan nilai koefisien linier F sebesar 10,494 dengan taraf signifikan sebesar p = 0,002 (p<0,05), berarti hubungan antara kinerja pada karyawandengan disiplin kerjamerupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis pertama menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan kaidah apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi tetapi jika p = > 0,050 berarti tidak ada korelasi. Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,518 dengan p = 0,000 yang berarti ada hubungan positif antara kinerja pada karyawan dengan disiplin kerja pada karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitan ini diterima. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa terdapat 5 pedoman interpretasi tingkat hubungan koefisien korelasi yaitu sangat rendah (0,00 - 0,199), rendah (0,20 - 0,399), sedang (0,40 - 0,599), kuat (0,60 - 0,799) dan sangat kuat (0,80 - 1,000). Berdasarkan pedoman interpretasi tersebut maka koefisien korelasi yang diperoleh 0,518 termasuk pada kategori sedang. Semakin tinggi kinerja pada karyawan maka semakin tinggi disiplin kerjanya, sebaliknya semakin rendah kinerja pada karyawan maka semakin rendah disiplin kerja. Koefisien determinasi R2 (R *Square*) yang diperoleh sebesar 0,268 menunjukan bahwa variabel disiplin kerja menunjukan kontribusi 26,8% terhadap kinerja pada karyawan dan sisanya yaitu 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Uji hipotesis kedua menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan kaidah apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi tetapi jika p = > 0,050 berarti tidak ada korelasi. Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,308 dengan p = 0,001 yang berarti ada hubungan positif antara kinerja pada karyawan dengan *quality of work life*. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitan ini diterima. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa terdapat 5 pedoman interpretasi tingkat hubungan koefisien korelasi yaitu sangat rendah (0,00 - 0,199), rendah (0,20 - 0,399), sedang (0,40 - 0,599), kuat (0,60 - 0,799) dan sangat kuat (0,80 - 1,000). Berdasarkan pedoman interpretasi tersebut maka koefisien korelasi yang diperoleh 0,308 termasuk pada kategori rendah. Semakin tinggi *quality of work life* belum tentu kinerja pada karyawan yang dimiliki tinggi, sebaliknya semakin rendah *quality of work life* belum tentu kinerja pada karyawan juga rendah pula. Koefisien determinasi R2 (R *Square*) yang diperoleh sebesar 0,095 menunjukan bahwa variabel *quality of work life* menunjukan kontribusi 9,5% terhadap kinerja pada karyawan dan sisanya yaitu 90,5% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *Adequate and fair compensation* (Pengupahan/gaji yang adil dan sesuai), *Safe and healthy working conditions* (Kondisi kerja yang aman dan sehat), *Immediate opportunity to use and develop human capacitie* (Terdapatnya kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri sebagai manusia), *Opportunity for continued growth and development* (Kesempatan untuk maju dan berkembang), *Social integration in the work organization* (integrasi sosial di tempat kerja), *Constitutionalism in the work organization* (Konstitusionalisme di tempat kerja, berkaitan juga dengan hak-hak pribadi karyawan), *Work and total life space* (Kerja dan ruang kehidupan keseluruhan), *The social relevance of work life* (Relevansi sosial dari kehidupan kerja).

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *quality of work life* dapat dianggap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawan yang bekerja di PT Cebong Kayuindo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerjamaka semakin tinggi kinerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pada karyawan*.* Adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, berarti setiap aspek disiplin kerja memberikan sumbangan terhadapkinerja pada karyawan. Kemudian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lian, Lin, & Wu (2007) diketahui bahwa kinerja karyawan secara individu sangat dipengaruhi oleh *quality of work life* dengan kata lain memiliki hubungan signifikan. Adanya hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja, berarti setiap aspek *quality of work life* memberikan sumbangan terhadapkinerja pada karyawan.

Dari hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,268. hal tersebut menunjukan bahwa variable disiplin kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 26,8% terhadap variabel kinerja pada karyawan dan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Siagian dalam Akbar (2018) kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kemudian hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,095. hal tersebut menunjukan bahwa variable *quality of work life* memberikan sumbangan efektif sebesar 9,5% terhadap variabel kinerja pada karyawan dan sisanya 90,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Wahyudin dalam Setiyadi & Wartini (2016) kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh *quality of work life*, juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain.

Sedangkan hasil kategorisasi Adapun hasil kategorisasi tingkat kinerja subjek, yang mempunyai tingkat kinerja tinggi sebanyak 70 orang sebesar (71%), kategori sedang sebanyak 29 orang sebesar (29%) dan kategorisasi rendah sebanyak 0 orang sebesar (0%). Sementara itu hasil kategorisasi disiplin kerja subjek yang mempunyai tingkat disiplin kerja tinggi sebanyak 78 orang sebesar (79%), kategorisasi sedang sebanyak 21 orang sebesar (21%) serta kategorisasi rendah sebanyak 0 orang sebesar (0%). Hasil kategorisasi tersebut menunjukan bahwa sebagian karyawan yang bekerja di PT Cebong Kayuindo memiliki kinerjayang tinggi dan disiplin kerjayang tinggi.

Selain itu hasil kategorisasi tingkat kinerja subjek, yang mempunyai tingkat kinerja tinggi sebanyak 70 orang sebesar (71%), kategori sedang sebanyak 29 orang sebesar (29%) dan kategorisasi rendah sebanyak 0 orang sebesar (0%). Sementara itu hasil kategorisasi *quality of work life* subjek yang mempunyai tingkat *quality of work life* tinggi sebanyak 21 orang sebesar (21%), kategorisasi sedang sebanyak 78 orang sebesar (79%) serta kategorisasi rendah sebanyak 0 orang sebesar (0%). Hasil kategorisasi tersebut menunjukan bahwa sebagian karyawan yang bekerja di PT Cebong Kayuindo memiliki kinerjayang tinggi dan *quality of work life*  yang rendah.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini dapat disimpulkan yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dan *quality of work life* dengan kinerja pada karyawan PT Paradise Island Furniture. Sumbangan 0,268 atau 26,8% dari disiplin kerja untuk kinerja pada karyawansisanya 73,2% dipengaruhi oleh fakor lain yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Berikutnya hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi (*R Squared*) sebesar 0,095 atau 9,5% dari *quality of work life* untuk kinerja pada karyawan sisanya 90,5% dipengaruhi oleh fakor lain yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja,

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan bagi perusahaan dan subjek diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi atasan dan juga karyawan untuk dapat mempertahankan kinerjanyadan meningkatkan disiplin kerja serta *quality of work life.*

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti kinerja pada karyawan dapat menggali dari faktor lain yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi.Kemudian untuk selanjutnya saat peneliti melakukan penyebaran skala penelitian, perhatikan subjek dan juga waktu penyebaran skala. Apabila subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan hendaknya menentukan jadwal penelitian pada saat jam istirahat perusahaan dikarenakan perusahaan tidak bisa menerima kerugian dari kegiatan penelitian apabila mengganggu pekerjaan karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahidin, U. & Mutaqin, A. (2014). Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT.Syaka putra transindo jakarta. *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *1*(2), 1–22.

Ahmad, S. (2013). Human values paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, *19*(1), 73–82.

Akhavan, P., Garmabdari, M., & Hosseini, S. M. (2015). International journal of current life sciences examining the relationship between quality of work life and knowledge-. *International Journal of Current Life Sciences*, *5*(2), 233–242.

Aqsa, M. A. (2018). Analisis hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Bima sakti pertiwi pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, *4*(2), 221–226.

Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). Organisational commitment and citizenship behaviour: tools to improve employee performance; an internal marketing approach. *European Scientific Journal*, *10*(4), 288–305.

Ayundasari, Sudiro, I. (2017). Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, *15*(4), 587–599.

Azwar, S. (2010). *Dasar-dasar psikometri.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bariyah, K. (n.d.). Implementasi disiplin kerja dan beban kerja*. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (Likhitaprajna)*, *16*(2), 27–36.

Cascio, W.F. (2006). Managing human resources, productivity, quality of work life, profits. New York: Mc.Graw-Hill.

Feuer, D. (2008). *Introduction to quality of work life*. 1–32. Retrieved from [http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/71421/8/08\_chapter 1.pdf](http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/71421/8/08_chapter%201.pdf)

Hakim, A., & Wuryanto. (2004). Model peningkatan kinerja karyawan kerja. *Ekobis*, 15, 1–18.

Hamid, D. (n.d.). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. *26*(2), 1–10.

Hariandja. (2002). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: grasindo.

Hasibuan, malayu s p. (2012). *Psikologi industri & organisasi dalam suatu bisang gerak psikologi sumber daya manusia*. jakarta: Kencana.

Hermawati, A. & Mas, N. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.

Hermawati, A. & Mas, N. (2018). Implementasi quality of work life dan keterlibatan pekerjaan berbasis transglobal leadership sebagai upaya strategi pencapaian optimalisasi kinerja karyawan (studi koperasi berprestasi di jawa timur). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, *17*(2), 163.

Jerome, S. (2013). A study on quality of work life of employees at jeppiaar cement private ltd. *perambalur*. *1*(4), 49–57.

Khan, S. (2016). Study of relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior of employees. *International Research Journal of Management Sociology & Humanity (IRJMSH)*, *7*(8), 195–202.

Khera, Aman. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction: an empirical study on nurses of government hospital in chandigarh (india). *The International Journal of Business & Management*. 3 (8), 34-45.

Mangkunegara. (2017). *Buku manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mohammadi, dkk. (2016). An investigation of influential factors on the quality of work life and its relationship with employee performance: a case study in iran. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*. 21, Issue 2, Ver. I, 73-78.

Mosadeghrad, A. M. (2014). Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, *1*(1), 43–50.

Muindi,F & K’Obonyo P. (2015). Quality of work life, personality, job satisfaction, competence, and job performance: a critical review of literature department of business administration, school of business, university of nairobi. *Kenya European Scientific Journal.* 11 (26), 223-240.

Nanjundeswaraswamy, T. S. & Sandhya, M. N. (2016). Quality of work life components: a literature review. *The International Journal of Indian Psychology*, *4*(1), 12–36.

Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (qwl) programs on quality of life (qol) among employees at multinational companies in malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *112*, 24–34.

Nasyaroh, M. & Wikansari, R. (2017). Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan relationship between personality (big five model) and employee job performance. *Jurnal Ecopsy*, *4*(1), 1–7.

Novika, P. W. (2017). Pada dinas pendapatan dan pengelolaan keuangan daerah (dppkd) kota cilegon. *Jurnal Elektornik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, *1*(1), 21–29.

Parsa, B., Idris, K. B., Samah, B. B. A., Wahat, N. W. B. A., P. P. (2014). Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *152*, 108–111.

Patil, D. U. & Prabhuswamy, M. S. (2013). Quality of work life – linkage with human resource productivity. *International Journal Of Scientific Research And Education*, *1*(3), 62–68.

Pitria, P. (2017). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada pt . Mitra konservasi indonesia (cico resort). *Jurnal Manajemen. 1* (1)

Prasad. (2015). Performance appraisal: an empirical study to understand job satisfaction and motivation of personnel through the system topics. *International Journal of Engineering and Applied Sciences (IJEAS)*, *2*(4), 118–125.

Pratiwi, K. (2016). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, *13*(1), 42–49.

Prawatya, D. A. & Raharjo, S. T. (2016). The effect of work discipline and work environment on the performance of employees. *Sinergi.*  6 (2), 53-67.

Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Calyptra*, *1*(1), 1-17.

Rahman, A. (2017). kualitas kehidupan kerja; suatu tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, *6*(1), 7–22.

Rahmat, A. (2016). Hubungan antara disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah dengan kinerja aparatur untuk mendukung kesejahteraan sosial di kabupaten pohuwato. *Media Trend*, *11*(1), 69–84.

Rai, R. & Tripathi, S. (2015). A study on qwl and its effects on job performance. *Journal of Management Sciences and Technology*, *2*(2), 33–42.

Rosidah, D. (2012). *Hubungan kualitas kehidupan kerja /quality of work life dengan kinerja bidan puskesmas dalam penatalaksanaan pertolongan persalinan di kabupaten bogor tahun 2012* (Skripsi). Universitas Indonesia.

Razavi, dkk. (2014). Investigating the relationship between quality of working life (based on walton’s model) and employees’ performance (based on annual performance evaluation scores) in water and wastewater office, khorasan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business.* 6 (1), 254-258.

Sarwani. (2016). the Effect of Work Discipline and Work Environment. *SINERGI*, *6*(September), 53–67.

Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *30*, 1555–1560.

Shekari, G. H., Monshizadeh, M., & Ansari, M. (2014). Investigating the relationship between quality of working life (based on Walton’s model) and employees’ performance (based on annual performance evaluation scores) in Water and Wastewater Office, Khorasan Razavi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, *6*(1), 254–268.

Shekhe, Z., Doaei, H. A., Yaghoubi, N., & Ebrahimi, A., & Shekhe, M. (2013). The relationship between intellectual capital and quality of work life. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, *1*(5), 436–444.

Siregar, B. G. (2016). Peranan quality of work life dalam meningkatkan kinerja. *Yurisprudentia, 02*(01), 1–15.

Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the slovak economic environment*.* *Sociologia (slovakia),* *46*(3), 283–299.

Suherman, A., Sarana, B., & Sukabumi, I. (2017). Peranan kinerja yang dipengaruhi trust, kultur organisasi dan kepemimpinan transformational. 6, 45–60.

Susanto, W. (2012). *Psikologi industri & organisasi dalam suatu bisang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: kencana.

Suswardji, E., Hasbullah, R., & Albatross, E. (2012). Hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas singaperbangsa karawang. *Jurnal Manajemen*, *10*(1), 955–979.

Suwondo, D. I. & sutanto, e. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan,* 17(2), 135–144.

Syahyuni, D. (2018). Hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pada badan kepegawaian negara jakarta. *2*(2), 155–162.

Syahyuni, D. (2018). Hubungan antara kinerja karyawan dengan promosi jabatan pada unit taman marga satwa ragunan dinas kehutanan provinsi dki jakarta. *Widya Cipta*, *2*(1), 76–82.

Tabassum, A. (2012). Interrelations between quality of work life dimensions and faculty member job satisfaction in the private universities of bangladesh. *European Journal of Business and Management*, *4*(2), 78–89.

Tanuwibowo, J. C. & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Trikonomika*, *13*(2), 136–144.

Utomo, H. S. & Nugroho, M. (2004). Model peningkatan kinerja karyawan kerja. *Ekobis*, *15*, 1–18.

Vuspasari, K. (2011). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Varia intra finance cabang lampung relationship of job discipline with employee performance at pt. Varia intra finance*.* *Jurnal manajemen dan bisnis v*, 2 (1), 81–93.

Walton, R. E. (1975). Quality of work life, what is it?.*Sloan management review journal,* 15 (1), 11–21.

Wijayanto, V. R. (2007). *Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan* (Skripsi). Universitas Sanata Dharma.

Wijono, Sutarto. (2012). *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Worrall, L., Cooper, C., Kerrin, M., La-Band, A., Rosselli, A., & Woodman, P. (2016). *The quality of working life. Exploring managers’ wellbeing, motivation and productivity.* Kingsway, London.

Wulandari, S. (2015). *Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan pt.dan liris* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Yadav & Khanna. (2014). Literature review on quality of work life and their dimensions *1 2*. *19*(9), 71–80.

Zin, R. M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of worklife and organizational commitment a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, *6*(3), 323—334.