

Analisis Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Quality of Work Life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8

Diana Riski Puspitasari¹, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

dianariski44@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, didiks@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study purpose of analyze and test the variables of job training, work ability, and work discipline on the quality of work life in the company. This study has a population and a sample of 53 obtained from PT. Sansan Saudaratex Jaya 8. This study used a quantitative method with the help of the SPSS version 28 program. These data were obtained from primary sources, namely by distributing questionnaires that were created using Google from and distributed online. After obtaining these data, they were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. To find out the results of the hypothesis in this study, the hypothesis was tested using the t test, f test and also the coefficient of determination (R²). After the data processed in this research, job training has a positive and significant relationship to the quality of work life. Work ability has a non-positive and insignificant relationship with the quality of work life. Work discipline has a positive and significant relationship to the quality of work life. And the last job training, work ability and work discipline shows the results that have a positive and significant relationship simultaneously to the quality of work life at PT. Sansan Saudaratex Jaya 8.

Keywords: *Job training, Work ability, Work discipline, Quality of work life.*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis serta menguji variabel pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap quality of work life di perusahaan. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel sebanyak 53 yang di peroleh dari PT. Sansan Saudaratex Jaya 8. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan di bantu program SPSS versi 28. Data – data ini di peroleh dari sumber primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner yang di buat menggunakan google form dan di sebarakan secara online. Setelah di peroleh data – data ini kemudian di analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui hasil hipotesis dalam penelitian ini, hipotesis di uji menggunakan uji t, uji f dan juga koefisien determinasi (R²). Setelah data – data di olah penelitian ini menghasilkan Pelatihan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap quality of work life. Kemampuan kerja memiliki hubungan yang tidak positif serta tidak signifikan terhadap quality of work life. Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap quality of work life. Dan yang terakhir pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja ini menunjukkan hasil bahwa memiliki hubungan positif dan signifikan secara simultan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8.

Kata Kunci : *Pelatihan kerja, Kemampuan kerja, Disiplin Kerja, Quality of work life.*

PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya merupakan tempat dimana terjadinya kegiatan produksi. Kegiatan produksi tersebut pasti harus menghasilkan produk-produk yang layak di pasarkan secara nasional maupun internasional, membantu perusahaan dalam bersaing dipasaran. Apabila suatu perusahaan itu berhasil dalam bersaing dengan perusahaan lainnya maka bisa menjadi jaminan untuk kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan dari apa yang sudah dihasilkan. karena setiap perusahaan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan keuntungan untuk menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Perusahaan tentu saja harus menciptakan keunggulan dari sumberdaya manusianya untuk bersaing dengan yang lainnya. Sumber daya manusia ini merupakan suatu faktor yang sangat penting yang ada di dalam perusahaan. Karena sumber daya manusia ini memiliki peran yang sangat penting didalam perusahaan. Perusahaan bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaannya tersebut dengan melakukan pelatihan kerja.

Kualitas maupun kuantitas karyawan di perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya yang sudah di berikan oleh karyawan ini dapat di tingkatkan lagi dengan cara melakukan pelatihan kerja (Mangkunegara 2015:47, Hidayat & Wulantika, 2021). Sumber daya manusia di perusahaan pasti memiliki kemampuannya sendiri-sendiri jadi perusahaan harus benar-benar memperhatikannya. Dengan di berikannya pelatihan kerja oleh perusahaan juga dapat membantu kemampuan para karyawan dalam melakukan tugasnya. Kemampuan kerja ini sesuatu hal kondisi dimana harus ada pada diri pekerja baik secara sungguh – sungguh yang dapat berdaya guna maupun untuk berhasil guna untuk pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya (Irawan 2014:3, Rahmi & Aziz, 2017).

Di dalam perusahaan juga pasti ada tentang kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja ini suatu proses pada karyawan agar karyawan disini dapat lebih bisa mengontrol dirinya sendiri saat melakukan pekerjaan, agar dalam melakukan pekerjaan karyawan dapat lebih efektif serta efisien lagi sehingga hasil kerjanya juga dapat memuaskan dan sesuai dengan yang di harapkan. Disiplin kerja ini bisa dilihat sebagai suatu sikap karyawan yang menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap pertauran – peraturan yang ada di dalam suatu perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis dan karyawan dapat sanggup menjalankannya serta tidak menolak dalam menerima – menerima sanksi apabila karyawan melanggar tugas maupun wewenang yang sudah di berikan oleh perusahaan kepada dirinya (Logor 2015:3, Rahmi & Aziz, 2017).

Tiga komponen diatas merupakan suatu hal yang dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan adanya quality of work life di perusahaan. Kualitas kehidupan kerja dapat di katakan sebagai suatu keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi (Wahtini 2012:25, Tilaar, N.R., G.M.Sendow., 2017). Kualitas kehidupan

kerja juga dapat dikatakan sebagai tempat presepsi para karyawan dalam perusahaan mengenai kesejahteraan fisik serta mental dari para karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah terurai diatas maka dapat diambil rumusan masalah, antara lainnya : (1). Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *quality of work life* di perusahaan ? (2). Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *quality of work life* di perusahaan ? (3). Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *quality of work life* di perusahaan? (4). Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja, dan disiplin kerja positif signifikan terhadap *quality of work life* di perusahaan?

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1). ntuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap *quality of work life* di perusahaan. (2). Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap *quality of work life* di perusahaan. (3). Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *quality of work life* di perusahaan. (4). Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap *quality of work life* di perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan kerja dapat di katakan sebagai proses dalam meningkatkan ketrampilan dengan menggunakan metode paada praktikmaupun dengan metode teori, meningkatkan ketrampilan ini bisa di dapatkan dengan melalui pendidikan (Rivai dan Sagala 2013:211-212, Rahmi & Aziz, 2017).

Pelatihan ini juga dapat dikatakan sebagai proses dalam upaya meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan dari para karyawan (Kaswan 2013:2, Baehaki & Faisal, 2020). Dalam pelatihan ini juga dapat mempelajari tentang keahlian, konsep, peraturan maupun mempelajari tentang beberapa sikap – sikap yang dapat mengefektifkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dari hal tersebut maka perusahaan dalam memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya itu harus memberikan pelatihan yang dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusianya baik di segi fisik karyawan maupun nonfisik karyawan. Sehingga karyawan memiliki kualitas fisik dan nonfisik yang baik. Pelatihan ini juga sering dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan baik dari segi kemampuan maupun dari teknik pelaksanaan kerja, dengan melakukan pelatihan yang lebih fokus pada hal praktek maka karyawan dapat mempraktekkan hasilnya di tempat kerja sesuai dengan bidang karyawan yang di berikan oleh perusahaan (Larasati, 2018:110, Handayani & Berutu, 2021). Selain itu pelatihan kerja juga dapat di gunakan untuk upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia baik dalam kemampuan intelektualnya maupun kepribadian manusia itu sendiri.

Menurut ada beberapa indikator yang biasanya di gunakan dalam variabel pelatihan kerja ini antara lainnya peserta, materi, metode, pelatih, dan tujuan.

Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan itu sesuatu hal yang dapat di sebut potensi yang berada di dalam diri karyawan apakah karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab dengan baik atau tidak. Kemampuan ini juga merupakan suatu hal tentang kecakapan ataupun potensi yang di miliki oleh individu dalam menguasai keahliannya untuk melakukan atau menyelesaikan tugas- tugas serta tanggung jawab di dalam pekerjaan tertentu maupun dalam penilain yang berasal dari seseorang (Logor 2015:3, Rahmi & Aziz, 2017).

Kemampuan kerja ini ada pengetahuan serta ketrampilan yang di butuhkan oleh individu ataupun oleh karyawan – karyawan perusahaan dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang sudah di berikan kepada mereka dengan lebih efektif dan dapat meningkatkan standar kualitas profesi dalam pekerjaan (Wibowo 2016:272, Wulandari, 2019).

Kemampuan kerja juga merupakan keadaan yang ada didiri karyawan yang secara langsung dapat berdaya guna maupun berhasil guna dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang kerjanya (Kristiani et. al 2018:50, Supriyadi1 & , Nugroho Mardi Wibowo 2, 2021).(Irawan 2014:3, Rahmi & Aziz, 2017) juga mengemukakan beberapa indikator dari kemampuan kerja yang terdiri dari prestasi kerja, pendidikan, ketrampilan, sikap dan yang terakhir ada pengetahuan. Karyaryawan dalam suatu perusahaan ini harus memiliki kemampuan kerja agar saat nanti perusahaan memberikan pekerjaan dan tugas maka karyawan tersebut dapat menyelesaikannya dengan baik.

Dalam kemampuan kerja ini juga ada beberapa indikator yang di kemukakan oleh (Irawan 2014:3, Rahmi & Aziz, 2017) antara lain prestasi kerja, pendidikan, ketrampilan, sikap, pengetahuan.

Disiplin Kerja (X3)

Kedisiplinan ini merupakan hal yang wajib ada didalam perusahaan bahkan tidak hanya didalam perusahaan, didunia kerja pasti diharuskan dengan adanya kedisiplinan. Disiplin kerja ini juga dapat membantu suau organisasi dalam menggapai tujuan dalam suatu program yang sedang di laksanakan maupun akan di laksanakan di perusahaan. Disiplin kerja ini bisa dilihat sebagai suatu sikap karyawan yang selalu menghormati, menghargai maupun patuh serta taat terhadap pertauran – peraturan yang ada di dalam suatu perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis dan karyawan dapat dalam menjalankannya dan tidak menolak dalam menerima – menerima hukuman apabila karyawan melanggar tugas aupun tanggung jawab yang sudah di berikan oleh perusahaan kepada dirinya (Logor 2015:3, Rahmi & Aziz, 2017).

Disiplin kerja ini dapat mendorong gairah semangat kerja serta terwujudnya tujuan dari organisasi, karyawan, serta masyarakat di perusahaan , maka dari itu manajer biasanya selalu berusaha agar karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik (Arda 2017, Azhar et al., 2020). Kedisiplinan ini merupakan suatu kesadaran dari para

karyawan maupun pekerja dalam menaati segala peraturan maupun norma – norma yang sudah tertulis maupun tidak tertulis di dalam perusahaan (Hasibuan 2012, Arif et al., 2020). Disiplin kerja ini juga dibutuhkan oleh perusahaan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi atau untuk masa depan perusahaan ini.

Disiplin kerja ini memiliki beberapa indikator yaitu absensi, gaji, tanggung jawab, kepemimpinan, waskat serta keadilan.

Quality of Work Life (Y)

Quality of work life dapat dikatakan sebagai teknik dalam mengembangkan perusahaan dimana sudah ada rancangan dalam pengembangan untuk peningkatan dalam fungsi yang dapat memanusiaikan karyawan serta lingkungan kerjanya sehingga dapat demokratis dan dapat melibatkan para karyawannya secara langsung dalam memutuskan keputusan nantinya akan di ambil oleh perusahaan (Chrishienty 2015, Qurbani & Solihin, 2021).

Quality of work life ini proses dari suatu organisasi dalam memberikan respon kepada karyawan – karyawannya yang sudah memberikan saran serta ikut serta dalam pengambilan keputusan dan mereka dapat mengatur kehidupan kerjanya di perusahaan (Robbin 2007, Ayal et al., 2019)

Kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan pegawai dalam melakukan pekerjaannya di dalam suatu organisasi (Wahtini 2012:25, Tilaar, N.R., G.M.Sendow., 2017). quality of work life juga dapat dikatakan sebagai tempat para pegawai untuk presepsi di dalam perusahaan mengenai tentang kesejahteraan fisik serta mental para karyawan di perusahaan.

Dalam quality of work life ada beberapa indikator antara lainnya adanya partisipasi, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi serta kebanggan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Quality of Work Life

Pelatihan kerja dapat di katakan dari bagian pendidikan tentang bagaimana proses dalam belajar untuk memperoleh atau meningkatkan ketrampilan yang berada di luar pendidikan dengan jangka waktu yang lumayan singkat dengan mengutamakan metode praktik serta teori 2013:211-212, Rahmi & Aziz, 2017). Pelatihan kerja ini sangat dibutuhkan didalam perusahaan, perusahaan jika ingin bersaing maka harus memperhatikan yang terpenting yaitu dengan menciptakan keunggulan dari sumber daya manusianya.

H1 : pelatihan kerja dapat berpengaruh positif terhadap *quality of work life* didalam perusahaan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Quality of Work Life

Kemampuan kerja itu merupakan suatu unsur yang berkaitan dengan pengetahuan serta ketrampilan dari karyawan dimana di peroleh melalui proses pendidikan atau pelatihan serta dari pengalaman hal tersebut dikatakan oleh (Irawan 2014:3, Rahmi & Aziz, 2017). Menurut pengertian tersebut bahwa dimana seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya maka karyawan tersebut harus melakukan pendidikan maupun pelatihan. Karyawan juga dapat mendapatkan kemampuan yang baik dari pengalaman kerja yang pernah di alami oleh karyawan itu sendiri.

H2 : kemampuan bekerja dapat berpengaruh positif terhadap *quality of work life* di perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Quality of Work Life

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai peraturan yang ada di perusahaan dimana karyawan harus mematuhi semua peraturan atau norma – norma yang ada di dalam perusahaan (Sutrisno 2014, Arif et al., 2020). Disiplin dalam kerja juga merupakan sikap dari karyawan bagaimana menghormati, menghargai maupun mematuhi serta taat kepada peraturan yang ada, baik peraturan tersebut tertulis ataupun tidak tertulis dan karyawan juga mampu untuk mengerjakan tugasnya atau tanggung jawabnya yang sudah di berikan kepada karyawan tersebut (Sastrohadiwiryo 2013:291, Kerja et al., 2018) . Disiplin kerja ini juga dapat di jadikan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi dalam menjalankan kegiatan manajemen di dalam perusahaan.

H3 : disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap *quality of work life* di perusahaan

Pengaruh pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Quality of Work Life.

Pelatihan ini merupakan suatu proses yang dapat mengajarkan para karyawan tentang pengetahuan maupun keahlian serta mengajarkan sikap kepada karyawan agar karyawan tersebut memiliki ketrampilan dan memiliki kemampuan yang semakin baik sesuai dengan standar kerja dalam mengerjakan tanggung jawabnya di perusahaan (Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali 2016:2, Kustini & Sari, 2020).

Kemampuan ini bisa dikatakan salah satu unsur kematangan pada seseorang yang mengenai tentang pengetahuan maupun ketrampilan yang dapat di peroleh dari kegiatan pendidikan, pengalaman maupun dari pelatihan yang di lakukan oleh seseorang

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam organisasi yang menaati, mematuhi maupun menghormati peraturan – peraturan serta norma yang sudah ada di perusahaan dan sudah di tetapkan agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya (Supomo dan Nurhayati 2018, Harlie, n.d.).

Berdasarkan uraian pada H1, H2, dan H3 dapat di katakan bahwa pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja ini memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap quality of work life.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan metode yang dapat di gunakan untuk meneliti populasi maupun sampel, random, dan pada pengumpulan data yang bersifat kuantitatif dengan hipotesis – hipotesis yang ada, metode kuantitatif ini sudah berlandaskan dengan filsafat positivisme (Sugiyono 2013, Iswatun Chasanah, 2017). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang di sebar secara online kepada karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya 8. Kuesioner ini di buat dengan menggunakan google form. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Sansan Saudaratex Jaya 8 yang berjumlah 53. Dalam penelitian ini untuk menentukan sampelnya itu menggunakan sampel jenuh. Setelah peneliti mendapatkan data maka peneliti segera melakukan analisis tentang sebesar apa pengaruh dari pelatihan kerja, kemampuan kerja, serta disiplin kerja terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang di sebar secara online kepada responden. Kuesioner ini menggunakan skala likert. Kuesioner ini merupakan sekumpulan pertanyaan – pertanyaan yang udah disusun secara tertulis kemudian di berokan kepada responden (Sugiyono 2013, Iswatun Chasanah, 2017).

Sedangkan dalam pengolahan datanya di bantu dengan program SPSS versi 28. Dalam penelitian ini untuk menganalisis data itu menggunakan analisis kualitas data yang isinya ada uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian menggunakan uji asumsi klasik yang isinya ada uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t , uji f dan uji koefisien determinan (R^2). Yang terakhir dalam pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 1
Uji Validitas
Pelatihan Kerja

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	P1	0,660	0,2706	Valid
	P2	0,639	0,2706	Valid
	P3	0,794	0,2706	Valid

	P4	0,818	0,2706	Valid
	P5	0,681	0,2706	Valid
	P6	0,780	0,2706	Valid
	P7	0,703	0,2706	Valid
	P8	0,635	0,2706	Valid
	P9	0,838	0,2706	Valid

Uji Validitas Kemampuan Kerja

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja	K1	0,641	0,2706	Valid
	K2	0,691	0,2706	Valid
	K3	0,760	0,2706	Valid
	K4	0,811	0,2706	Valid
	K5	0,767	0,2706	Valid
	K6	0,637	0,2706	Valid
	K7	0,783	0,2706	Valid

Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	D1	0,627	0,2706	Valid
	D2	0,686	0,2706	Valid
	D3	0,860	0,2706	Valid
	D4	0,661	0,2706	Valid
	D5	0,738	0,2706	Valid
	D6	0,569	0,2706	Valid
	D7	0,715	0,2706	Valid

Uji Validitas Quality of Work Life

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Quality of Work Life	Q1	0,842	0,2706	Valid
	Q2	0,618	0,2706	Valid
	Q3	0,782	0,2706	Valid
	Q4	0,638	0,2706	Valid
	Q5	0,814	0,2706	Valid
	Q6	0,766	0,2706	Valid
	Q7	0,766	0,2706	Valid
	Q8	0,774	0,2706	Valid
	Q9	0,720	0,2706	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang di tujukan di tabel atas bahwa pada nilai Corrected Item-Total Correlation menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari nilai

t tabel yang bernilai 0,2706. Maka kesimpulannya itu hasil dari ujia validitas menunjukkan bahwa item – item tersebut valid serta layak di gunakan untukinstrumen dalam pengukuran data – data penelitian.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

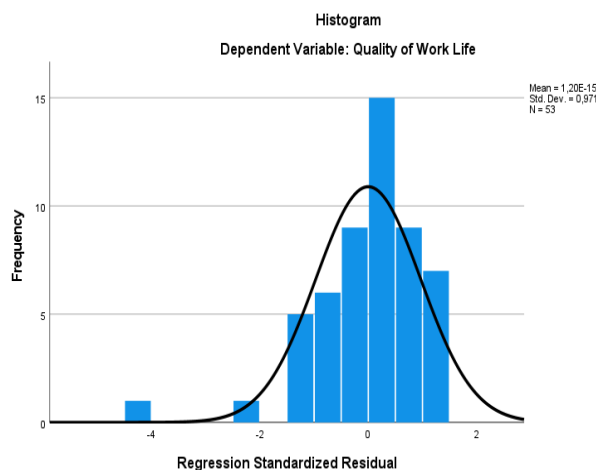
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,886	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,851	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,816	0,60	Reliabel
Quality of Work life	0,902	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang di tampilkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel X maupun Y dimana di peroleh nilai cronbach's alpha pada pelatihan kerja (X1) senilai 0,886, kemampuan kerja (X2) 0,851, disiplin kerja (X3) 0,816, dan quality of work life (Y) itu senilai 0,902 yang dimana menunjukkan bahwa nilai cronbach's dari setiap variabel itu lebih besar dari pada 0,60 maka dapat di katakan bahwa setiap variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

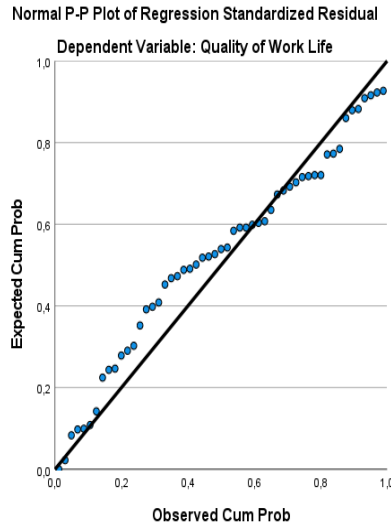
a. Uji Histogram



Gambar 1 Grafik Instogram

Hasil dari uji histogram yang di bantu dengan program SPSS versi 28 di atas atas dapat di simpulkan bahwa data – data dapat terdistribusi normal. Karena bentuk garis grafik tersebut lurus keatas .

b. P-Plot



Gambar 3 P-Plot

Hasil dari P-Plot di atas yang di olah menggunakan program SPSS versi 28, dapat di lihat bahwa P-Plot tersebut normal yang mengartikan bahwa dari setiap variabel – variabel yang ada pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal. P-Plot tersebut dapat dikatakan normal dapat di lihat dari titik – titik yang menyebar dengan mengikuti pola garis diagonal. Maka model P-Plot ini sudah memenuhi normalitas.

c. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3
Uji Kolmogorov-Smirnov

		Understandized Residual
N		53
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,17284592
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,085
	Negative	-,0130
Test Statistic		130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,025

Berdasarkan hasil uji kolmogorov-smirnov yang di sajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak memperoleh residual eror yang dapat berdistribusi secara normal. Hal tersebut di tandai dengan adanya nilai Asymo. Sig (2-tailed) yang berjumlah 0,025 yang berarti kurang

dari nilai 0,05. Untuk mendapatkan hasil yang normal maka dapat dilakukannya upaya dalam menormalkan data dengan ujia data kembali menggunakan nilai dari Monte Carlo (2-tailed)

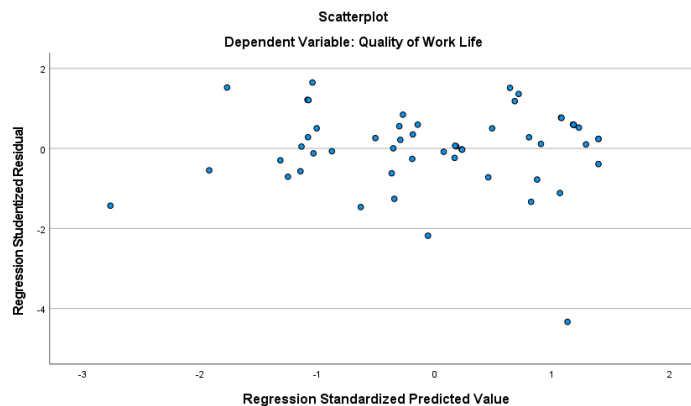
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coeffisients		Standarized Coeffisien	T	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1 (Constant)	-10,220	4,085		-2,502	.016		
Pelatihan Kerja	.563	.139	.433	4,055	<.001	.473	2,112
Kemampuan Kerja	.294	.181	.181	1,621	.111	.433	2,307
Disiplin Kerja	.539	.165	.352	3,261	.002	.464	2,155

a. Dependent Variabel : Quality of Work Life

Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas yang di tujukkan pada tabel diatasdapat dilihat bahwa variabel – variabel yang ada pada penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas. Hal tersebut di tandai dengan nilai VIF pada variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai sebesar $2,112 < 10$ dan nilai tolerancemua $0,473 < 0,1$, kemudian pada variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai $2,307 < 10$ dan nilai tolerancinya $0,433 < 0,1$. Dan yang terakhir pada variabel disiplin kerja dengan nilai VIF yang menunjukkan sebesar $2,155 < 10$ serta nilai tolerancinya $0,464 < 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatterplot

Hasil dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak adanya heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat dari titik – titik yang menyebar dengan sempurna yang berada pada di bawah angka (0) di sumbu (Y).

Teknik Analisis data Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coeffisien		Standardized Coeffisiens	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,220	4,085		-2,502	,016
Pelatihan Kerja	,563	,139	,433	4,055	<,001
Kemampuan Kerja	,294	,181	,181	1,621	,111
Disiplin Kerja	,539	,165	,385	3,261	,002

a.Variabel dependen : quality of work life

Berdasarkan uji Analisis Linier Berganda yang dapat di lihat pada tabel diatas, untuk bentuk regresinya sebagai berikut :

$$Y = -10,220 + 0,563 + 0,294 + 0,539 + e$$

Dimana :

Y = Quality of Work Life

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Parameter Regresi

e = Error Tern

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,220	4,085		-2,502	,016
Pelatihan Kerja	,563	,139	,433	4,055	<,001

Kemampuan Kerja	,294	,181	,181	1,621	,111
Disiplin Kerja	,539	,165	,352	3,261	,002

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian pada uji t dengan menunjukkan bahwa pelatihan kerja ini memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap quality of work life, karena memiliki nilai tingkat signifikansinya sebesar $<0,001 < 0,05$. Kemudian Kemampuan kerja ini tidak memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap quality of work life, karena nilai signifikansinya menunjukkan nilai sebesar $0,111 < 0,05$. Sedangkan yang terakhir variabel disiplin kerja ini memiliki hubungan yang positif serta signifikan terhadap quality of work life di perusahaan, karena nilai tingkat signifikansinya menunjukkan $0,002 < 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	1457,311	3	485,770	45,470	<,001 ^b
Residual	523,481	49	10,683		
Total	1980,792	52			

a. Dependent Variabel: Quality of Work Life

b. Predictora: (constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil uji F yang di tunjukkan pada tabel di atas bahwa hasil uji f atau uji ANOVA menunjukkan hasil dari uji F ini memiliki nilai sebesar 45,470 dan nilai signifikan menunjukkan angka <,001 yang artinya bahwa kurang dari 0,05, kesimpulannya bahwa pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja ini secara simultan dapat berpengaruh terhadap quality of work life.

Koefisien Determinasi (F)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,736	,720	3,26853

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari uji determinasi yang di tunjukkan pada tanbel diatas dengan nilai Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,720 atau sebesar 72,0%. Maka dengan begitu dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel quality of work life ini dapat di jelaskan dengan baik oleh masing – masig variabel pada penelitian ini . Namun sisanya sejumlah 0,28% yang di peroleh dari 100% - 72,0% = 0,28% dapat di jelaskan oleh variabel - variabel lainnya ini berada di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Quality of Work Life

Penelitian ini menunjukkan pengaruh pelatihan kerja terhadap quality of work life memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap quality of work life. Hal ini dapat di lihat dari hail pengolahan data pada uji t yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja ini memiliki nilai t hitung sebesar 4,055 dan tingkat signifikannya sebesar 5% atau 0,05 dengan degree of determinan yaitu sebesar 2,706, yang berarti bahwa nilai t hitung pelatihan kerja ini lebih besar dari pada nilai t tabelnya dengan angka $4,055 > 2,706$. Sedangkan nilai signifikan pada variabel kerja ini sebesar $< 0,01$ yang berarti lebih kecil dari pada tingkat nilai signifikan 0,05 dengan angka $0,001 < 0,05$. Maka dari pernyataan tersebut di simpulkan bahwa pelatihan kerja ini memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8. Ho di tolak dan H1 di terima.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Quality of Work Life

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja ini tidak berpengaruh positif serta signifikan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8. Hal tersebut dapat di lihat dari hasil pengolahan data [ad uji t yang menunjukkan pada variabel kemampuan kerja ini memiliki nilai t hitung sebesar 1,621 dengan nilai signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of determinan yaitu sebesar 2,706, yang artinya bahwa t hitung pada variabel kemampuan kerja ini lebih kecil dari nilai t tabelnya dengan angka $1,621 < 2,706$. Sedangkan untuk nilai signifikan pada kemampuan kerja ini menunjukkan nilai sebesar 0,111 dimana nilai tingkat signifikannya ini lebih besar dari pada tingkat signifikan 0,05 dengan menunjukkan angka $0,111 > 0,05$. Dengan begitu dapat di tarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8. Ho di terima dan H1 ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Quality of Work Life

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8. Hal ini dapat di lihat dari hasil pengolahan data pada uji t yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ini memiliki nilai t hitung sebesar 3,261 dengan tingkat signifikannya sebesar 5% atau 0,05 dengan degree of determinan sebesar 2,706, maka dapat di katakan bahwa nilai t hitung pada variabel disiplin kerja ini lebih besar dari t tabel

dengan menunjukkan angka $3,261 > 2,706$. Dan nilai signifikannya itu sebesar 0,002 dan nilai signifikan tersebut lebih kecil dari nilai tingkat signifikan 0,05 dengan menunjukkan angka $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ini memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8. H_0 di tolak dan H_1 di terima.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Quality of Work Life

Penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh positif serta simultan terhadap quality of work life. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji f yang menunjukkan angka sebesar 45,477 dengan nilai signifikannya $< 0,01 < 0,05$. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja ini dapat berpengaruh secara simultan terhadap quality of work life.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik setelah dilakukannya pengolahan data dan menghasilkan analisis – analisis data di atas yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja (X1) pada hasil uji parsial (uji t) ini menunjukkan pelatihan kerja memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8.
2. Kemampuan kerja (X2) pada hasil uji parsial (uji t) ini menunjukkan kemampuan kerja tidak memiliki hubungan yang positif serta tidak signifikan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8.
3. Disiplin kerja (X3) pada hasil uji parsial (uji t) ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8.
4. Pelatihan kerja, Kemampuan kerja dan Disiplin kerja pada uji F menunjukkan hasil bahwa memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara simultan terhadap quality of work life di PT. Sansan Saudaratex Jaya 8.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.

Artiningsih, D. W., & Hadini, M. (n.d.). 1 2 , 3. 1–8.

Ayal, A., Tewal, B., Trang, I., Budaya, P., Dan, O., Kehidupan, K., Terhadap, K., Ayal, A., Tewal, B., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). *KOMITMEN ORGANISASI DI KANTOR KECAMATAN SONDER THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK LIFE QUALITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN SONDER DISTRICT OFFICE*. 7(4), 4524–4533.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan

- Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kausal pada perusahaan asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatra Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 79–93. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.7847>
- Harlie, M. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. 8(2), 191–206.
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Iswatun Chasanah, A. R. J. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- Kerja, L., Produktivitas, T., Bagian, K., Di, P., Inko, P. T., & Semarang, J. (2018). *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018*. 11(21), 28–50.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223–232. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). *Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh*. 06, 24–31.
- Supriyadi1, A., & , Nugroho Mardi Wibowo 2, S. (2021). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalisme Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan*. 8(1), 109–116.
- Tilaar, N.R., G.M.Sendow., R. J. . (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*, 5(2), 2070–2078.
- Wulandari, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>