

ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN TINGKAT DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KEUDE KUPIE
ULEEKARENG DAN GAYO CABANG STM MEDAN

Idah Damayanti Simbolon

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI Medan
E-mail: indahdamayantisimbolon19@gmail.com

Ahmad Saputra

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI Medan
E-mail: Saputra_damha@yahoo.com

Esty Pudyastuti

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI Medan
E-mail: estysoetardjo4@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan tingkat disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, dan jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini sebanyak 40 orang, dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja, pelatihan sumber daya manusia dan tingkat disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan.

Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Pelatihan, Tingkat Disiplin, Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of quality of worklife, training and level of discipline on job satisfaction of employees of Keude Kupie Uleekareng and Gayo STM Branch Medan . The method used in this research is descriptive method, and this type of research is quantitative using primary data obtained through questionnaires. The population in this study was 40 people, and the sampling technique in this study used a saturated sample, where all members of the population were sampled. Research shows the increased quality of human resources training and the simultaneous effects of employees' job satisfaction at keude kupie uleekareng and gayo stm branch medan.

Keywords: Quality of Work Life, Training, Discipline Level, Employee Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia umumnya membahas hal-hal yang berhubungan dengan manusia, termasuk kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa senang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif seorang karyawan terhadap berbagai situasi di tempat kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan kinerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya untuk mendapatkan rasa puas dalam bekerja, cepat atau lambat akan menjadi tidak dapat diandalkan, mangkir, dan nilai jelek. Masalah kepuasan kerja adalah kesempatan promosi. Hal ini dapat dilihat di dalam tabel 1.1. jumlah promosi jabatan Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan Tahun 2017-2020.

Tabel 1.1 Jumlah Promosi Jabatan
Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan yang mendapat promosi (orang)	Jenis Promosi	
		Tetap	Sementara
2017	5	4	1
2018	-3	-3	-
2019	-	-	-
2020	-	-	-

Sumber: Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan tersebut mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2020 tidak ada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan. Adanya fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan masih rendah.

Pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan yang akan dikembangkan, dapat merangsang semangat kerja karyawan, menumbuhkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri, serta menumbuhkan rasa percaya diri maka kepuasan kerja tentu meningkat.

Selain itu permasalahan pada pegawai perusahaan cabang Keude Kupie Uleekareng dan STM Gayo yang bergerak di bidang industri F&B seperti kafe adalah tingkat kedisiplinan yang masih dinilai kurang, yang terlihat dari adanya pegawai yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain terlambat masuk shift tanpa peringatan atau teguran, kemudian keteladanan pimpinan menjadi faktor turunnya tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini terlihat dari kebiasaan pimpinan yang sering terlambat masuk kerja, hal ini menjadi contoh yang tidak baik bagi karyawan dan membuat mereka kurang disiplin. Tidak hanya tingkatan disiplin kerja karyawan Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan yang cenderung masih rendah, fenomena yang lain yang kurang antara lain pendapatan yang diterima karyawan tidak cocok dengan beban ataupun tanggung jawab pekerjaan yang dipikulnya sehingga memunculkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Masalah yang terjadi di perusahaan ini antara lain kualitas kehidupan kerja yang menurun sehubungan dengan kurangnya perhatian terhadap pelatihan dan disiplin yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja karyawan disebabkan sumber daya yang kurang berkompeten, tingkat disiplin yang cenderung rendah sehubungan dengan kurangnya gaji yang didapatkan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (2003) mendefinisikan Kualitas Kehidupan Kerja merupakan “Persepsi

karyawan tentang kesejahteraan mental serta fisiknya kala bekerja. Pemikiran awal melaporkan mutu kehidupan kerja merupakan beberapa kondisi serta praktek dari organisasi, sebaliknya pemikiran kedua melaporkan mutu kehidupan kerja merupakan anggapan karyawan kalau mereka mau rasa nyaman, mereka merasa puas, serta memperoleh peluang buat berkembang serta tumbuh selaku seperti manusia”.

Menurut Hadari Nawawi (2008:23) mengatakan kalau mutu kehidupan kerja ialah industri wajib menghasilkan rasa nyaman serta kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan organisasi. menurut Hanefah et. al yang di kutip Andri Hadi (2008:19) menerangkan ada sebagian aspek yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja ialah sebagai berikut.

1. Berkembang serta tumbuh (*growth and development*), Berkembang serta tumbuh buat bisa meningkatkan seluruh kemampuan serta performannya dalam tantangan melaksanakan kualitas pekerjaan di dalam organisai.
2. Partisipasi (*participation*), Peluang pegawai yang diberikan industri dalam mengambil sesuatu keputusan serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - a. Pengaruh lingkungan (*physical environment*), Pegawai merasa aman dilingkungan tempat kerja yang bisa tingkatkan produktivitasnya.
 - b. Suvervisi (*supervision*), Ikatan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya serta bisa bekerja dalam regu buat menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan bisa membagikan pengarahan dengan jelas hendak tugas yang diberikan kepada bawahan supaya bisa terselesaikan dengan baik.
 - c. Upah serta kesejahteraan (*pay and benefit*). Peluang pegawai buat mendapatkan upah serta tunjangan di dalam sesuatu industri cocok dengan pekerjaan yang dijalani.
 - d. Aspek sosial (*social relevance*). Ikatan baik dengan rekan kerja buat bisa menuntaskan pekerjaan serta aspek lain di dalam kehidupan di area kerja.
 - e. Penyelarasan guna di tempat kerja (*workplace integration*), Melindungi ikatan yang baik dengan rekan kerja serta mampu membentuk suatu regu buat menuntaskan pekerjaan

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Berikut indikator kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2003), yaitu.

- a. Partisipasi karyawan, yang dimaksud dengan partisipasi artinya keterlibatan mental serta emosional orang-orang dalam situasi gerombolan yang mendorong mereka buat memberikan donasi pada tujuan gerombolan dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Partisipasi itu dapat diwujudkan melalui (1) kerjasama dengan karyawan, (2) Partisipasi karyawan dalam rapat serta (tiga) peningkatan kualitas tim.
- b. Penyelesaian perseteruan, Konflik artinya suatu proses yang bermula saat satu pihak lain sudah menghipnotis secara negatif, sesuatu yg menjadi keperdulian pihak pertama. Beberapa hal yang dapat dilakukan sang anggota organisasi/perusahaan dalam merampungkan perseteruan ialah (1) keterbukaan, (2) proses penyampaian keluar secara formal, dan (3) pertukaran pendapat.
- c. Komunikasi, dimana komunikasi sangat krusial kiprahnya pada korelasi di dalam organisasi, baik antar rekan kerja atau pula dengan pimpinan. Proses komunikasi yg baik melibatkan para komunikator, dalam hal ini para bawahan ke atasan atau sebaliknya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan bisa membentuk motivasi kerja bagi karyawan, yang pada akhirnya akan menaikkan kepuasan dan kinerja berasal karyawan.
- d. Kompensasi, dimana kompensasi ialah sebuah komponen krusial dalam hubungannya denga karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai eksklusif, pembayaran tidak pribadi pada bentuk manfaat karyawan, insentif buat memotivasi karyawan supaya bekerja keras buat mencapai produktivitas yg semakin tinggi Kompensasi ialah sebuah komponen krusial dalam hubungannya denga karyawan. Kompensasi mencakup bentuk pembayaran tunai pribadi, pembayaran tidak pribadi pada bentuk manfaat karyawan, bonus buat memotivasi karyawan agar bekerja keras buat mencapai produktivitas yg semakin tinggi
- f. Keselamatan kerja, dimana keselamatan kerja harus mendapat perhatian berfokus dari seluruh

- pihak. Keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu (1) komite keselamatan, (2) tim penolong gawat darurat dan (tiga) program keselamatan kerja (mirip premi kecelakaan).
- g. Kesehatan Kerja, pada pasal 86 ayat (1) alfabet (a) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 wacana kesehatan kerja artinya keliru satu hak pekerja atau buruh buat itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi menggunakan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan buat melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya pada tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam menaikkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yg sekarang sesuai menggunakan baku". umumnya yg sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu buat dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik".

Menurut Mangkunegara (2015:50) pelatihan ialah kegiatan yg dilakukan yang dilakukan buat mencapai penguasaan skill, pengetahuan, serta perilaku-perilaku karyawan atau anggota organisasi. dari Dessler (2008:280) mendefinisikan training artinya "pembinaan dimaksudkan buat memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan yg sudah ada pada melakukan pekerjaannya".

Indikator Pelatihan Sumber Daya Manusia

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015:50) yaitu.

1. Instruktur yang berkualitas, mengingat pelatih umumnya berorientasi di peningkatan skill, maka para instruktur yg dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus sah-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal serta kompeten, selain itu pendidikan pelatih atau pelatih wajib sah-sah baik buat melakukan training.
2. Materi training, materi training sumber daya manusia ialah materi atau kurikulum yg sinkron dengan tujuan training asal daya insan yg hendak dicapai sang perusahaan serta materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat tahu problem yang terjadi di syarat yang kini.
3. Metode training, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta training bisa menangkap maksud dan tujuan berasal apa yang disampaikan sang instruktur.
4. Peserta, semangat mengikuti training adalah galat satu faktor yang memilih proses training. Jika instruktur bersemangat dalam menyampaikan materi pembinaan maka peserta pembinaan pun akan bersemangat mengikuti acara pembinaan tadi.
5. Menambah pengetahuan, hasil yang diperlukan dari pelatihan yg diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan serta tingkah laku peserta karyawan.

Tingkat Disiplin

Kedisiplinan adalah galat satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang bisa dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yg baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yg optimal. Kedisiplinan ialah sebagai pencerahan dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-tata cara sosial yang berlaku. pencerahan adalah perilaku seseorang yang secara sukarela mentaati seluruh peraturan serta sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sinkron menggunakan peraturan perusahaan, baik yg tertulis juga tidak tertulis (Fathoni, 2006).

Menurut Singodimedjo (pada Edy Sutrisni, 2016:86) berkata disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang buat mematuhi serta menaati adat-tata cara peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan ialah suatu hal yg sangat absolut dalam kehidupan manusia, sebab seorang insan tanpa

disiplin yang bertenaga akan menghambat sendi-sendi kehidupannya, yg akan membahayakan dirinya serta manusia lainnya, bahkan alam sekitarnya (Hani, 2008:17). Rivai (2004) mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer buat berkomunikasi menggunakan karyawan agar mereka bersedia untuk membarui suatu sikap dan menjadi suatu upaya buat meningkatkan kesadaran serta kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan perusahaan dan adat-istiadat sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2004) mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa indikator, diantaranya.

1. Kehadiran, hal ini sebagai indikator yg mendasar buat mengukur kedisiplinan,serta umumnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat pada bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yg taat pada peraturan kerja tak akan melalaikan mekanisme kerja serta akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat ditinjau melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati hati, penuh perhitungan, dan ketelitian pada bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yg tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini ialah galat satu bentuk tindakan indisipliner, sebagai akibatnya bekerja etis sebagai galat wujud berasal disiplin kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge pada Wibowo (2015:131) kepuasan kerja menjadi perasaan positif wacana pekerjaan menjadi yang akan terjadi penilaian dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi menggunakan rekan sekerjadan atasan, mengikuti aturamm serta kebijakan organisasional, memenuhi standarkinerja, hayati dengan syarat kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Hakikatnya kepuasan kerja merupakan merupakan taraf perasaan suka seorang menjadi penilaian positif terhadap pekerjaannya serta lingkungan kawasan pekerjaannya (Wibowo, 2015:132). Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yg artinya respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dipandang tetapi mampu dirasakan serta akantercermin dalam sikap mirip semakin loyal di organisasi, bekerja menggunakan aporisma, serta mematuhi peraturan yang didesain dalam organisasi.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa terdapat enam indikator pada kepuasan kerja, yaitu.

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas kerja disebut menarik serta memberikan kesempatan buat maju atau belajar, dalam hal ini terdapat tidaknya kesempatan buat memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan mendapatkan tanggungjawab selama kerja.
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi akbar gajinya, kesesuaianantara honor menggunakan pekerjaan.
3. Kesempatan promosi, yaitu yg berafiliasi menggunakan problem kenaikan jabatan, kesempatan buat maju dan pengembangan karir.
4. Supervisi, yaitu termasuk didalamnya korelasi antara karyawan menggunakan atasan, pengawasan kerja serta kualitas kerja.
5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana korelasi sesama karyawan
6. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut menggunakan suasana kerja yaitu peralatan kerja, jendela, tata ruang serta sebagainya.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan ilmiah untuk pengambilan keputusan manajerial (Render, Stair, Hanna, dan Hale, 2015). Jenis penelitian yg akan dipergunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Keude Kupie Uleekareng serta Gayo Cabang STM Medan yang berjumlah 40 orang. Yaitu bagian pramusaji 20 orang, bagian dapur (kitchen) 10 orang dan bagian kantor (office) 10. Pengambilan sampel didalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Semua populasi dijadikan sampel atau responden.

Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih terhadap variabel dependen. Untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y: Kepuasan Kerja Karyawan, a: Nilai Konstanta, X1: Kualitas Kehidupan Kerja, X2: Pelatihan Sumber Daya Manusia, X3: Tingkat Disiplin, b1, b2, b3: Koefisien Regresi, e: Tingkat Kesalahan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan buat menguji apakah instrument penelitian dapat digunakan atau tidak. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh r hitung tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari rtabel dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai koefisien cronbach's alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$) sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliable).

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Statistik
 Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85526727
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.060
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.905

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas Kolmogorov-smirnov membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,905 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas Kehidupan Kerja	.766	1.305
Pelatihan	.676	1.474
Tingkat Disiplin	.707	1.414

c. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai nilai *tolerance* (0,766) > 0,10 dan nilai VIF (1,305) < 10 sedangkan variabel Pelatihan mempunyai nilai *tolerance* (0,676) > 0,10 dan nilai VIF (1,474) < 10 dan variabel Tingkat disiplin mempunyai nilai *tolerance* (0,707) > 0,10 dan nilai VIF (1,414) < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan tingkat disiplin tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Hasil pengujian menggunakan metode grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, pelatihan, dan tingkat disiplin terhadap kepuasan kerja. hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini.

Tabel 4.3
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.786	2.186	
Kualitas Kehidupan Kerja	.563	.140	.415
Pelatihan	.246	.084	.300
Tingkat Disiplin	.328	.094	.371

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Uji Parsial (Uji-t)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel X) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel Y). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.631	.532
Kualitas Kehidupan Kerja	4.325	.000
Pelatihan	2.992	.005
Tingkat Disiplin	3.859	.000

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Uji Serempak (Uji-F)

Uji serempak (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja (X1), pelatihan (X2), Tingkat Disiplin (X3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	132.306	3	44.102	15.168	.000 ^a
Residual	104.669	36	2.907		
Total	236.975	39			

a. Predictors: (Constant), Tingkat Disiplin, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Koefisien Determinasi (adjust R²)

Koefisien determinasi (adjust R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja (X1), pelatihan (X2), dan tingkat disiplin (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinan (Adjust R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.743 ^a	.552	.515	1.717

c. Predictors: (Constant), Tingkat Disiplin, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja
 d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, terbukti secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. karyawan pada Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Iqram (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja mampu berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Bukti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja seharusnya mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan dalam memberikan kompensasi, perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi tepat waktu. Pemberian kompensasi tepat waktu dapat

memicu kerja lebih baik dan lebih giat lagi. Dan juga membangun hubungan yang baik antar karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, terbukti secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Govand Anwar, dkk (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan pelatihan mampu berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan di Bank Erbil. Bukti pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja seharusnya mendorong organisasi untuk melakukan perbaikan dalam instruktur / pelatih atau seseorang yang bertanggung jawab mengawasi peserta pelatihan dengan cara yaitu mengoptimalkan kinerja pelatih dengan memberikan arahan yang tepat sebelum memberikan pelatihan terhadap peserta.

Pengaruh Tingkat Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, terbukti secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Tiyan Widiyanto, dkk (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan tingkat disiplin mampu berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia. Bukti pengaruh Tingkat Disiplin terhadap kepuasan kerja seharusnya mendorong organisasi untuk melakukan perbaikan dalam absensi, ketaatan mematuhi SOP standar dalam bekerja dengan cara mengoptimalkan absensi dan ketaatan mematuhi SOP dengan cara memberikan sanksi dan hukuman yang adil untuk semua karyawan yang melakukan tindakan indisipliner

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pelatihan dan Tingkat Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan tingkat disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan. Karyawan-karyawan yang puas relative mantap untuk bekerja sehingga tidak memiliki keinginan keluar atau mundur. Akibatnya turn over karyawan dapat ditekan. Karyawan yang puas juga relatif sehat, sehingga dapat bekerja maksimal untuk kemajuan Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan.

Kesimpulan

1. Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan .
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan.
3. Tingkat Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan.
4. Kualitas Kehidupan Kerja, Pelatihan, Tingkat Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangku Negara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ana dan Bercu Maria, 2017. *Impact of employees' training programmes on job satisfaction.* *Journal Current Science*, Vol. 112, No. 7.
- Andrie, Hadi, 2008. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap

- Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten. Tesis tidak diterbitkan. Bandung : Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD
- Ampauleng, 2016. Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Massar. Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manjemen & Akuntansi), No. XIX. ISSN : 1907-5480
- Arikunto, Suharsimi, 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand, 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bekti Rahayuning Rianti, 2018. Pengaruh Kualiatas kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *JAKI jurnal administrasi kesehatan Indonesia*, 156-163. Vol. 6, No. 2.
- Brotoharjoso, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan *Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Cascio, W F, 2003. *Managing Human Resource*. Colorado: Mc Graw-Hill
- Dessler, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang..
- Dhivya.N dan Phil.M, 2020. *Quality Of WorkLife and Its Impact on Job Satisfaction in Seshasayee Paper and Boards Limited. Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, Vol. XXI. ISSN: 1006-7930.
- Duwi, Priyatno, 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom
- Eko, Widodo Suparno, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fred, Luthans, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Girsang Bethesrida Laura, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent). *JAB jurnal administrasi bisnis*. Vol. 61. No. 2
- Ghozali, Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi, 2008. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Perkasa.
- Iqram Muhammad, 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Jurnal Manajemen.
- Mondy, wayne R, 1990, "*Human Resource Mangement*". 4th edition, Mc Graw Hill, USA.
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, 2003. *Research Method For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Sujarweni, V. Wiratna, 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Widiyanto Tiyan, dan Setyawasih Rianti, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Volume 13 Nomor: 2. ISSN: 1978-2586. EISSN: 2597-4832.
- Yadewani Dorris, dan Nasrul Widiyah Herni, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. Jurnal Dimensi, Vol. 8, No. 3 :573-588. ISSN: 2085-9996.