

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BANK BTPN TBK CABANG UTAMA MANADO)**

*THE IMPACT OF WORK DISCIPLINE, TRAINING, WORK-LIFE QUALITY AND WORK-FAMILY CONFLICT TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT BANK BTPN TBK CABANG UTAMA MANADO)*

Oleh:

**Melinda Susan Rugian<sup>1</sup>**  
**Ivonne Saerang<sup>2</sup>**  
**Victor Lengkong<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[melindarugian@gmail.com](mailto:melindarugian@gmail.com)

<sup>2</sup>[ivonnesaerang@yahoo.com](mailto:ivonnesaerang@yahoo.com)

<sup>3</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

**ABSTRAK:** Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh terhadap penilaian Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kinerja karyawan pada bank ini. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan data dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado dan hanya Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap Kinerja Karyawan di bank ini. Pihak pimpinan dan staf manajemen dari PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado harus mempertahankan dan meningkatkan pemahaman terhadap Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja dari para karyawan di bank pemerintah ini, harus mengurangi pengaruh negatif dari Konflik Pekerjaan-Keluarga dan harus memperhitungkan aspek-aspek lain.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT:** Work Discipline, Training, Work-Life Quality and Work-Family Conflict give impact to Employee Performance evaluation in PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado. This research aims: To figure out the simultaneous and partial impact from to Work Discipline, Training, Work-Life Quality and Work-Family Conflict to employee performance in this bank. Research type in this research is associative research and data is analyzed by using analysis method Multiple Regressions. Research outcomes conclude that Work Discipline, Training, Work-Life Quality and Work-Family Conflict give simultaneous impact to Employee Performance in PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado and only Work Discipline, Training and Work-Life Quality that give partial impact to Employee Performance in this bank. Head of Office and Management staffs from PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado should continue and improve the understanding of Work Discipline, Training and Work-Life Quality to performance of each employee in this stated-owned bank, should minimize the negative impact from Work-Family Conflict and should concern other aspects.

**Keywords :** Work Discipline, Training, Work-Life Quality, Work-Family Conflict, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia sudah menjadi hal yang umum pada setiap perusahaan dan merupakan salah satu divisi atau bagian penting dari perusahaan yang bersangkutan. Disiplin Kerja merupakan salah satu aspek penting yang diperhatikan oleh pihak manajemen dari setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan administratif dan operasional pembuatan dan pendistribusian barang atau persiapan dan pemberian jasa. Pelatihan kepada para karyawan juga menentukan seberapa baik mereka bekerja dan memberikan dampak yang bermanfaat bagi pihak perusahaan. Pertimbangan mengenai Disiplin Kerja dan Pelatihan para Karyawan di suatu perusahaan tidak membuat Kualitas Kehidupan Kerja dari mereka sebagai aspek yang tidak memberikan dampak penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Konflik Pekerjaan-Keluarga juga mempunyai dampak penting dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang terbaik di suatu perusahaan. Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara umum di setiap perusahaan manufaktur atau jasa. Karakteristik kependudukan dan status ekonomi yang berbeda di antara kalangan masyarakat di ibu Kota Provinsi Sulawesi Utara menjadikan kinerja dari para karyawan yang bekerja di Bank PT BTPN Tbk Cabang Utama Manado akan memberikan pengaruh terhadap kelangsungan bank milik pemerintah ini dan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara umum.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara khusus.
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara khusus.
4. Untuk mengetahui apakah Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara khusus.
5. Untuk mengetahui apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara khusus.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kajian Teori

#### Pengertian Manajemen

Adiputera (2013) menyatakan bahwa manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya mengatur. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan seseorang atau perusahaan. manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen juga dikatakan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Adiputera (2013) menjabarkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang menitik-beratkan aktivitasnya dalam mengelola manusia sebagai sumber daya organisasi atau perusahaan.

#### Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan** dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2003: 21), sebagaimana dikutip dalam Adiputera (2013), mengungkapkan bahwa ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi 2 fungsi pokok, kedua fungsi tersebut adalah :

1. Fungsi Manajerial
2. Fungsi Operasional

## **Disiplin Kerja**

### **Pengertian Disiplin**

Puspita Sari (2011) menyatakan bahwa secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*discipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Siagian (2008: 305) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

### **Pelatihan**

Evanita (2013) menyatakan bahwa istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) dikemukakan oleh Dale Yoder dan Edwin B. Flippo bahwa pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Arnold dan Feldman (1986) dalam Anggraeni (2009), sebagaimana dikutip dalam Samtica (2011), mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi organisasi yang dapat membantu pengembangan karyawan untuk belajar. Hal ini dibuktikan dengan adanya peran organisasi sebagai pengontrol bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya serta memberikan kesempatan melakukan pekerjaan yang menarik dan bermakna bagi karyawan sehingga menimbulkan kepuasan pribadi yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Komponen *Quality of Work Life* menurut Nadler & Lawler dalam Soedarnoto (1997) yaitu pemecahan masalah partisipatif, sistem penghargaan yang inovatif, restrukturisasi pekerjaan dan memperbaiki lingkungan kerja.

### **Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

#### ***Work Conflict dan Family Conflict***

Christine W.S (2010) mencatat bahwa konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan. Dalam konflik pekerjaan, seseorang dapat mengalami konflik dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa-ketidakjelasan dalam melakukan pekerjaan baik yang harus dipilih atau diutamakan. Konflik seperti ini dapat juga terjadi antar kelompok dimana masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompok masing-masing. Sedangkan konflik keluarga adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah keluarga.

### **Kinerja Karyawan**

Evanita (2013) mencatat bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (*performance*) adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk melakukan suatu peran (bagi karyawan berarti melakukan perannya di dalam perusahaan). Evanita (2013) menyatakan bahwa salah satu definisi tentang Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan perlu adalah penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

### **Penelitian Terdahulu**

Lukman Hakim, Eko Sugiyanto dan Zulfa Irawati menerbitkan pada Tahun 2015 menerbitkan jurnal penelitian dengan judul “Karakteristik Work Family Conflict Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam Di Surakarta)” dan menyatakan bahwa:

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi: (1) karakteristik konflik pekerjaan-keluarga di Rumah Sakit berbasis Agama Islam di Surakarta. (2) Dampak karakteristik konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja kerja pada Rumah Sakit berbasis Agama Islam di Surakarta. Hasil-hasil yang didapatkan bahwa terdapat tujuh aspek dari konflik pekerjaan-keluarga, yaitu (1) tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan, (2) obsesi terhadap keluarga, (3) Karir dengan keluarga, (4) Pekerjaan di rumah, (5) Kehidupan keluarga dengan pekerjaan, (6) Pemahaman keluarga dengan pekerjaan, dan (7) Kebutuhan rumah tangga dengan pekerjaan.

Noor Arifin menerbitkan jurnal ilmiah pada tahun 2012 dengan judul “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara” dan menyatakan bahwa:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kualitas kehidupan kerja para karyawan terhadap kinerja mereka, menganalisis dampak kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, dan menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menyarankan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja; kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan; dan kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai dampak terhadap kepuasan karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

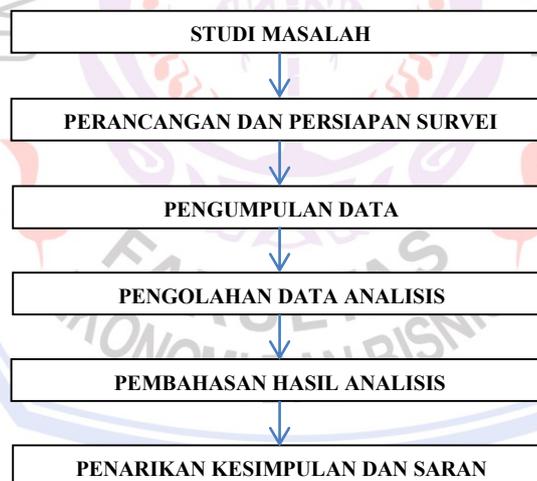
Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif. Menurut Kuncoro (2011), bila tujuan analisis adalah mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih, maka teknik kuantitatif yang sesuai adalah korelasi.

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat atau objek Penelitian ini adalah PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado. Waktu untuk penyelesaian penelitian ini adalah dua (2) bulan, yaitu bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan September 2016.

### Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini, prosedur penelitian yang akan dijalankan saat ini dijabarkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Prosedur Penelitian**

*Sumber: Data Proses Analisa*

### Populasi dan Sampel

Berdasarkan Sugiyono (2013: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dianalisa adalah semua karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, sejumlah 35 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2013: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 32 orang karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama

Manado. Untuk mendapatkan sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah teknik sampling secara probabilitas.

### **Metode Pengumpulan Data**

Kuncoro (2011: 3) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data. Ibarat bahan baku dalam suatu pabrik, data ini diproses dan disajikan menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan.

### **Sumber Data**

Data adalah keterangan yang bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau suatu persoalan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Menurut Indriantoro (2002), sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu: 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner; dan 2) Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan-laporan, hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat. Sumber data pada penelitian ini didapatkan dari data primer dan sekunder.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu Penelitian yang langsung dilakukan pada organisasi atau objek yang bersangkutan, dimana yang diambil sebagian besar diperoleh dengan teknik sebagai berikut: *Interview*, Observasi dan Daftar Pertanyaan (*Questionair/Angket*)

### **Metode Analisis**

#### **Pengujian Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Berdasarkan Nasution (2012: 74), suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak. Demikian pula timbangan valid karena mengukur berat.

#### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan Nasution (2012: 77), suatu alat pengukur dikatakan reliable bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliable secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Asumsi Klasik Heteroskedastisitas**

Menurut Kuncoro (2011: 118), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Hanke & Reitsch, 1998: 259).

##### **Asumsi Klasik Multikolinearitas**

Menurut Kuncoro (2011: 125), multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Ini suatu masalah yang sering muncul dalam ekonomi karena In economics, everything depends on everthing else.

##### **Asumsi Klasik Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dan distribusi yang mendekati distribusi normal.

### Analisis Regresi Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian maka digunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2007), regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

### Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan melakukan dua tes yang berbeda, yaitu.

### Uji t

Berdasarkan ide Kuncoro (2011: 105), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah satu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol.

### Uji F

Menurut Kuncoro (2011: 106-107), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol.

### Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Kuncoro (2011: 108), koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = (TSS - SSE) / TSS = SSR / TSS$$

Kuncoro (2011: 108) menyatakan bahwa nilai Koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

### Definisi Operasional

Tabel 1. menerangkan semua variabel penelitian yang diteliti dalam penelitian ini secara detail, berkaitan dengan definisi operasional, indikator dan item setiap variabel pada angket penelitian.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Disiplin Kerja (Dwi Puspita Sari, Tahun 2011)	Kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Balas Jasa	1. 1
		2. Keadilan	2. 2
		3. Pengawasan Melekat	3. 3
		4. Sanksi Hukuman	4. 4
		5. Ketegasan	5. 5
Pelatihan Kerja (Sany Maya Rachmatika, 2015)	Suatu proses untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan yang dilaksanakan sebagai langkah memberikan ilmu untuk meningkatkan kinerja karyawan mencapai tujuan organisasi.	1. Reaksi	1. 6
		2. Pembelajaran	2. 7
		3. Perilaku	3. 8
		4. Hasil	4. 9, 10
Kualitas Kehidupan Kerja (Sinta Samtica, Tahun 2011)	Aspek yang mempengaruhi secara langsung motivasi dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan diharapkan dapat menurunkan angka turn over karyawan dan tingkat ketidakhadiran.	1. Keterlibatan Karyawan	1. 11
		2. Kompensasi yang Seimbang	2. 12
		3. Rasa Aman terhadap Pekerjaan	3. 13
		4. Keselamatan Lingkungan Kerja	4. 14
		5. Rasa Bangga terhadap Institusi	5. 15
Konflik Pekerjaan-Keluarga (Endah Meidah, Tahun 2013)	Bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.	1. Tekanan kerja.	1. 16
		2. Banyaknya tuntutan tugas.	2. 17
		3. Kurangnya kebersamaan dengan keluarga.	3. 18
		4. Sibuk dengan pekerjaan.	4. 19
		5. Konflik komitmen terhadap keluarga.	5. 20
Kinerja Karyawan (Dwi Puspita Sari, Tahun 2011)	Kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.	1. Kualitas Hasil Pekerjaan	1. 21
		2. Kuantitas Pekerjaan	2. 22
		3. Ketepatan Waktu	3. 23
		4. Kehadiran	4. 24
		5. Kemampuan Bekerjasama	5. 25

Sumber: Dwi Puspita Sari (2011), Sany Maya Rachmatika (2015), Sinta Samtica (2011) dan Endah Meidah (2013)

### Skala Pengukuran

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pertanyaan tipe skala likert.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika nilai validitas variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ), Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_4$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado pada *Corrected item-total correlation*  $> 0,300$ . Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa hampir semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini valid berdasarkan tabel 4.5. Berikut tabel hasil pengujian validitas :

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected item-total correlation	Keterangan
X1	1	.861	Valid
	2	.857	Valid
	3	.783	Valid
	4	.899	Valid
	5	.560	Valid
X2	1	.755	Valid
	2	.884	Valid
	3	.577	Valid
	4	.755	Valid
	5	.884	Valid
X3	1	.744	Valid
	2	.427	Valid
	3	.811	Valid
	4	.810	Valid
	5	.739	Valid
X4	1	.630	Valid
	2	.654	Valid
	3	.562	Valid
	4	.638	Valid
	5	.562	Valid
Y	1	.796	Valid
	3	.726	Valid
	4	.740	Valid
	5	.580	Valid
	5	.962	Valid

Sumber : Data Olahan (2016)

#### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ), Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_4$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado pada *Cronbach alpha*  $> 0,600$ . Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukan bahwa pertanyaan-pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini reliabel berdasarkan tabel 4.6. Berikut tabel hasil pengujian reliabilitas:

**Table 3. Uji Realibilitas**

Variabel	Pernyataan	Cronbach alpha	Keterangan
X1	1	.878	Reliabel
	2	.881	Reliabel
	3	.890	Reliabel
	4	.863	Reliabel
	5	.942	Reliabel
X2	1	.891	Reliabel
	2	.862	Reliabel
	3	.924	Reliabel
	4	.891	Reliabel
	5	.861	Reliabel
X3	1	.839	Reliabel
	2	.902	Reliabel
	3	.816	Reliabel
	4	.816	Reliabel
	5	.835	Reliabel
X4	1	.750	Reliabel
	2	.767	Reliabel
	3	.770	Reliabel
	4	.742	Reliabel
	5	.770	Reliabel
Y	1	.816	Reliabel
	2	.835	Reliabel
	3	.840	Reliabel
	4	.868	Reliabel
	5	.846	Reliabel

Sumber : Data diolah (2015)

### Uji Analisis Data

#### Analisis Linier berganda

Besar pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado (Y) bisa dilihat di tabel *coefficients* pada *unstandardized coefficients* yang digunakan pada nilai B.

**Tabel 4. Analisis Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.193	.366		.528	.602
1	DISIPLIN_KERJA	.491	.122	.587	4.031	.000
	PELATIHAN_KERJA	.246	.142	.256	1.731	.095
	KUALITAS_KEHIDUPAN_KERJA	.275	.097	.333	2.847	.008
	KONFLIK_PEKERJAAN_KELUARGA	-.147	-.117	-.151	-1.261	.218

Sumber: Data Olahan (2016)

Dari hasil regresi linier berganda pada Tabel 4.8, pada persamaan linier berganda yaitu :  $Y = 0,193 + 0,491X_1 + 0,246X_2 + 0,275X_3 - 0,147X_4$

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado (Y). Hasil pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Tabel Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.692	4	2.423	25.483	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.567	27	0.095		
	Total	12.259	31			

Sumber: Data Olahan (2016)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka arah signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dimana  $F_{hitung} = 25.483 > F_{tabel} = 2.17$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. dan berarti bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado.

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,031 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,703. Jadi nilai  $t_{hitung} = 4,031 > t_{tabel} = 1,703$ , artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTBank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, atau dengan kata lain  $H_a$  diterima.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,731  $> t_{tabel}$  yaitu 1,703. Jadi nilai  $t_{hitung} = 1,731 > t_{tabel} = 1,703$  ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado atau dengan kata lain  $H_a$  diterima.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,847  $> t_{tabel}$  yaitu 1,703. Jadi nilai  $t_{hitung} = 2,847 > t_{tabel} = 1,703$  ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado atau dengan kata lain  $H_a$  diterima.
4. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_4$ ) sebesar -1,261  $< t_{tabel}$  yaitu 1,703. Jadi nilai  $t_{hitung} = -1,261 < t_{tabel} = 1,703$  artinya tidak ada pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado atau dengan kata lain  $H_0$  diterima.

### Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado (Y), dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Koefisien dan Korelasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 <sup>a</sup>	.791	.760	0.30835

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan hasil analisa determinasi ( $R^2$ ) pada tabel koefisien determinasi dan korelasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.791 atau sebesar 79,1%. dan berarti 79,1% Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado dipengaruhi Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga dan 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa korelasi (r) sebesar 0,889 atau diartikan sebesar 88,9% menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado tinggi.

## Pembahasan

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado**

Keinginan dari setiap karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien merupakan alasan mendasar dari pengaruh positif dari Disiplin Kerja terhadap kinerja dari para karyawan yang bekerja di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado**

Adanya kemampuan yang ditingkatkan melalui setiap program pelatihan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan di organisasi atau perusahaan merupakan penyebab Pelatihan Kerja menjadi salah satu variabel yang memberikan pengaruh positif terhadap perubahan Kinerja Karyawan dari setiap karyawan yang bekerja di PT BTPN Tbk Cabang Utama Manado.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado**

Suasana yang kondusif ketika bekerja dan berinteraksi dengan sesama rekan kerja menjadi alasan Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dianalisis di PT BTPN Tbk Cabang Utama Manado.

### **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado**

Kecenderungan setiap karyawan untuk tidak bekerja secara optimal ketika merasakan konflik dalam pekerjaan dan keluarga merupakan penyebab Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan dampak negatif terhadap perubahan dalam Kinerja Karyawan di PT BTPN Tbk Cabang Utama Manado.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### **Kesimpulan**

Tiga (3) kesimpulan utama yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara umum.
2. Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara khusus.
3. Konflik Pekerjaan-Keluarga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara khusus.

### **Saran**

Tiga (3) saran utama bagi pihak pimpinan dan staf manajemen dari PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Harus mempertahankan dan meningkatkan pemahaman terhadap Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kerja terhadap kinerja dari para karyawan.
2. Harus mengurangi pengaruh negatif dari Konflik Pekerjaan-Keluarga yang dialami oleh para karyawan yang bekerja.
3. Harus memperhitungkan aspek-aspek lain diluar keempat variabel bebas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputera, Sayudha Patria. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung*. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Manajemen, Universitas Widyatama.
- Agusta, Leonando., dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal AGORA Vol. 1, No. 3, (2013), Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.

- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1, April 2012.
- Christine W.S., Megawati Oktorina dan Indah Mula. 2010. *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirasusahaan, Vol.12, No. 2, September 2010: 121-132.
- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Tesis. Program Sarjana, Magister Manajemen (MM), Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Faiz, Rafia. 2015. *Work-Familu Conflict: A Case Study Of Women In Pakistani Banks*. Thesis. Doctor of Philosophy, University of Hertfordshire.
- Hakim, Lukman., Eko Sugiyanto dan dan Zulfa Irawati. 2015. *Karakteristik Work Family Conflict Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam Di Surakarta)*. University Research Colloquium 2015, ISSN 2407-9189.
- Irawati, S Anugrahini. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. Jurnal Neo-bis Volume 9, No. 2, Des 2015.
- Kuncoro, Mudjarad. 2011. *Metode Kuantitatif. Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Keempat. Penerbit: Unit Penerbit Dan Percetakan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Meidah, Endah. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi)*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Nasution, S. 2012. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Edisi ketiga belas. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Puspita Sari, Dwi. 2011. *Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang*. Skripsi. Jurusan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Puspita Sari, Ria. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Surabaya*. Skripsi. Jurusan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rachmatika, Sany Maya. 2015. *Pengaruh Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rezeki, Sri Purnama., dan Dumilah Ayuningtyas. 2014. *Kualitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Bidan Puskesmas dalam Pelayanan Kesehatan Ibu*. Kesmas, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 8, No. 6, Januari 2014.
- Rio Sanjaya, Muhammad Taufiek. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Samtica, Sinta. 2011. *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta Tahun 2011*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Peminatan Manajemen Rumah Sakit, Depok.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke-19. Penerbit: ALFABETA, CV, Bandung.

