

Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja *quality of work life (qwl)* terhadap kinerja karyawan pada *cottage* di pantai tanjung setia pesisir barat lampung

Anggi Yuhista¹⁾, Nyoman Ariana²⁾, Ni Ketut Arismayanti³⁾

DIV Pariwisata Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana, Jl. DR. R. Goris No. 7 Denpasar, Telp / Fax (0361) 223798, E-mail : anggi.yuhista@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja dengan cara menganalisis dua variabel yang menjadi pokok bahasan yaitu variabel *independent (QWL)* dan variabel *dependent (kinerja)* pada karyawan Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung yang berjumlah 72 orang. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan *software SPSS versi 20*. Pada analisis regresi linear sederhana didapatkan hasil $Y = 9,777 + 0,419X$ yang berarti meningkatnya skor *QWL (X)* sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja (*Y*) sebesar 0,419. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *QWL* terhadap kinerja karyawan Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung dengan nilai t_1 -hitung adalah 20,673 lebih besar dari t -tabel sebesar 1,67 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Kontribusi yang diberikan variabel *QWL (X)* terhadap variabel kinerja (*Y*) adalah $KD = (r)^2 \times 100\% = (0,859)^2 \times 100\% = 85,9\%$, hasil ini berarti menunjukkan variasi hubungan antara *QWL* terhadap kinerja sebesar 85,9% sedangkan sisanya 14,1% ditentukan oleh variabel lain di luar *QWL* yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Quality of Work Life*, Kinerja, Karyawan, *Cottage* di Pantai Tanjung Setia

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Quality of Work Life (QWL) on the performance with the variables that become the subject of independent variables (QWL) and the dependent variable (performance) on Cottage employees in Tanjung Setia Coast West Coast of Lampung. The sampling technique uses a saturated sample that is all members of the population sampled. The sample in this research is the existing employees at the Cottage in Coastal Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung that requires 72 people. Methods of data used are observation, documentation, questionnaire, and literature study. The data were analyzed using simple linear regression with the help of SPSS version 20 software. In simple linear regression analysis the result was $Y = 9,777 + 0,419X$ which means the score of *QWL (X)* for one unit will be followed by the score (*Y*) value of 0.419. This study shows a significant influence between *QWL* on the performance of Cottage Workers in Coastal Tanjung Setia Pesisir West Lampung with t_1 -count value is 20,673 bigger than t -table equal to 1,67 by using level of signifikan 0,05 (5%). The contribution given by *QWL (X)* variable to performance variable (*Y*) is $KD = (r)^2 \times 100\% = (0,859)^2 \times 100\% = 85,9\%$, this result indicates variation of relation between *QWL* to performance according to 85,9% while the remaining 14.1% is determined by other variables outside *QWL* not discussed in this study.*

Keywords: *Quality of Work Life*, Performance, Employees, *Cottage* at Tanjung Setia Beach

1. PENDAHULUAN

Lampung adalah sebuah Provinsi paling Selatan Pulau Sumatra di sebelah Utara berbatasan dengan Bengkulu dan sumatra Selatan, Provinsi Lampung dengan Ibukota Bandar Lampung. Pada saat ini di Lampung kunjungan wisatawan baik asing maupun domestik mengalami peningkatan khususnya daerah Kabupaten Pesisir Barat. itu terlihat juga meningkatnya jumlah jasa akomodasi di kabupaten tersebut. Hotel/jasa akomodasi tersebut menjadi sarana pendukung beberapa objek wisata utama di Kabupaten Pesisir Barat salah satunya di daerah Pantai Tanjung Setia. Berkembangnya sektor pariwisata di lampung tentunya membuat persaingan ketat di industri pariwisatanya, tekanan persaingan dalam bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan lingkungan dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini karyawan adalah aset yang sangat berharga untuk perusahaan. karyawan merupakan salah satu faktor internal yang sangat berperan menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Agar hal itu dapat terjadi salah satu cara terbaik yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan membenahi sumber daya manusianya.

Cottage Luxury Sumatra,Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah merupakan usaha akomodasi yang bergerak di bidang Industri Pariwisata dan terletak di Daerah Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung dengan jumlah karyawan sebanyak 72 orang, Meningkatnya wisatawan yang berkunjung tentunya karyawan harus dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Salah satu tugasnya karyawan adalah melayani wisatawan yang datang untuk menginap di *Cottage* tersebut. Dalam hal melayani wisatawan baik asing maupun domestik, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke *Cottage* tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) yang baik. Pengertian *Quality of Work Life* menurut Nawawi (2001:53) adalah "program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawanan yang lebih baik". Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggan.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh *Cottage* tersebut ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja ada beberapa faktor dari *Quality of Work Life* (QWL) yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan,hal ini bisa dilihat pada tabel 1.1 .
Tabel 1.1 Keluhan sementara karyawan *Cottage* Luxury Sumatra, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah dalam kurun waktu Tahun 2011-2015

No	Faktor	Permasalahan	Jumlah (Orang)
1	Partisipasi	keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat <i>top-down</i> , dimana karyawan yang menjadi ujung tombak hanya menjadi pelaksana kebijakan pihak manajemen.	47
2	Pengembangan Karir	Penerapan mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan kurang optimal.	26
3	Lingkungan Kerja	Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dilihat dari rendahnya kepatuhan akan jam kerja, kurangnya perhatian akan tata tertib yang berlaku dan tingginya tingkat penundaan pekerjaan karyawan.	17

4	Kesehatan Kerja	Setiap pekerja berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan. seperti BPJS, Jamkesmas itu penerapannya kurang maksimal.	32
5	Kompensasi	Sistem kompensasi di yakini Belum mengacu pada nilai Upah Minimum Regional dan perusahaan tidak memberikan tunjangan hari tua bagi karyawannya	52

Sumber: *Cottage di Pantai Tanjung Setia* diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 1.8 keluhan sementara dengan jumlah tertinggi adalah pada indikator Kompensasi sebanyak 52 orang, selanjutnya partisipasi karyawan sebanyak 47 orang dan yang terakhir kesehatan kerja 32 orang. Perusahaan atau dalam hal ini pihak *Cottage Luxury Sumatra*, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja.

Atas dasar hal di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan pada *Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung* studi kasus di *Cottage Luxury Sumatra*, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah. Tujuan Penelitian sesuai dengan rumus masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan pada *Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di *Cottage Luxury Sumatra*, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. Tepatnya lokasi ini berada di Pekon (Desa) Tanjung Setia Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat Lampung. Kabupaten Pesisir Barat adalah Krui, dari kota Krui ke Pantai Tanjung Setia sekitar 30 menit. Sedangkan Jarak dari Bandara Raden Intan II dan Kota Bandar Lampung sekitar 230 km atau ditempuh sekitar 6-7 jam perjalanan darat.

Untuk membatasi dan memperjelas permasalahan dalam penelitian ini secara operasional yang dimaksud dengan masing-masing variabel dalam permasalahan ini maka definisi variabel operasional dalam penelitian ini adalah variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan variabel kinerja.

Variabel *Quality of Work Life* (QWL)

Variabel *Quality of Work Life* (QWL) merupakan variabel independen dalam penelitian ini atau disebut variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini berupa kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Worklife* (QWL) Berdasarkan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel QWL (X)

Definisi Variabel	Indikator	Sub Indikator
<i>Quality of Work Life</i> (QWL) merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja (Nawawi, 2008)	1. Partisipasi Karyawan	1. Kerjasama karyawan dalam tim.
		2. Partisipasi karyawan dalam rapat.
		3. Peningkatan kualitas tim.
	2. Pengembangan karir	1. Perlindungan jabatan.
2. Pelatihan/pendidikan.		
3. Penilaian kegiatan.		
4. Promosi dari dalam / Jabatan		

3. Penyelesaian konflik	1. Keterbukaan 2. Proses penyampaian keluhan secara formal 3. Bertukar pendapat/ proses banding
4. Komunikasi	1. Pertemuan tatap muka. 2. Pertemuan kelompok 3. Publikasi.
5. Kesehatan Kerja	1. Pusat kesehatan. 2. Pusat kesehatan gigi. 3. Program pusat senam & kebugaran. 4. Program rekreasi. 5. Program konseling.
6. Keselamatan Kerja	1. Komite keselamatan. 2. Tim penolong gawat darurat. 3. Program keselamatan kerja.
7. Keamanan Kerja	1. Tidak ada pemberhentian karyawan tetap 2. Program Pensiun
8. Kompensasi	1. Gaji. 2. Keuntungan yang kompetitif.
9. Kebanggaan	1. Identitas perusahaan 2. Partisipasi kemasyarakatan 3. Kepedulian lingkungan

Sumber : Nawawi, 2008.

Variabel kinerja

Variabel kinerja merupakan variabel devenden yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini berupa kinerja karyawan yang indikatornya bisa dilahat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja (Y)

Definisi Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002).	1. Kesetiaan	1. Menjaga Perusahaan 2. Memiliki rasa bangga
	2. Prestasi kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Memenuhi standar kerja
	3. Kedisiplinan	1. Kehadiran 2. Standar Oprasional Kerja
	4. Kreativitas	1. Cara Pelaksanaan pekerjaan 2. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
	5. Kerjasama	1. Rekan kerja satu bagaian 2. Rekan kerja bagian lain
	6. Kecakapan	1. Pengetahuan 2. Ketelitian dan kecermatan
	7. Tanggung jawab	1. Kebijakan 2. Pekerjaan dan hasil kerjaan.

Sumber : Hasibuan, 2002

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014: 124-125). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 72 orang diambil dari seluruh karyawan pada *Cottage* di Pantai Tanjung setia

Peneliti menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Sugiyono (2014). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, jawaban dari setiap item instrument menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Pada sistem Skala ini memiliki 5 point dengan pilihan jawaban sebagai berikut

1. Sangat setuju Skor = 5
2. Setuju Skor = 4
3. Cukup Skor = 3
4. Kurang Setuju Skor = 2
5. Tidak Setuju Skor = 1

Kemudian skor dari jawaban yang diperoleh akan dijumlahkan sesuai dengan dimensi variabelnya sehingga akan diketahui penilaian pengaruh kualitas kehidupan kerja *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. adapun rentang nilai yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Tertinggi-Sekor Terendah} = \frac{\text{interval kelas}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\frac{5-1}{1} = 0,80$$

Berdasarkan rumus interval tersebut, maka dapat disusun katagori skala sikap tanggapan karyawan, seperti pada Tabel berikut.

Tabel 2.3 Skala Sikap Tanggapan Karyawan

No	Sikap	Skor	Katagori
1	Sangat setuju/Sangat Kuat	5	> 4,20 - 5,00
2	Setuju/Kuat	4	>3,40 - 4,20
3	Cukup setuju/Cukup Kuat	3	>2,60 - 3,40
4	Kurang Setuju/Tidak Kuat	2	>1,80 - 2,60
5	Tidak setuju	1	1,00 - ≤1,80

Sumber: Modifikasi Skala Likert (Sugiyono, 2014)

Hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perlu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti.

$$r = \frac{N (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

- r = koefisien korelasi
- x = skor pertanyaan
- y = skor total
- N = jumlah responden

Pengujian reliabilitas untuk menguji keandalan dari suatu alat ukur untuk masing-masing variabel. menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (L - 1)r}$$

- α = koefisien reliabilitas
- r = mean korelasi item
- K = jumlah variabel
- L = bilangan konstan

Setelah lolos uji validitas dan reliabilitas selanjutnya metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier sederhana, analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui

arah hubungan antara variabel independen *Quality of work life* dengan variabel dependen kinerja apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier sederhana dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (Dependent)
X = Variabel Bebas (Independent)
a dan b = Konstanta (Nilai Tetap)
n = Jumlah Data (Kuisisioner)
r = Nilai korelasi

selanjutnya dilakukan uji t, uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sejumlah variabel bebas (X) lainnya yang diduga adalah pertautannya dengan variabel terikat (Y) tersebut bersifat konstan atau tetap. Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh di antara variabel yang lain. Rumus yang digunakan menurut Rangkuti (2002:155), adalah:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

- b_i = Koefisien regresi ke-i
 Sb_i = Standar error dari koefisien bi

Jika probabilitas t hitung $\rho \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, tetapi jika probabilitas t hitung $\rho \geq 0,005$ maka diterima. H_0 ditolak berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

Pengolahan regresi linier sederhana menggunakan program SPSS 20.0, didapatkan juga nilai koefisien determinasi yang ditampilkan berupa tabel model summary. Tabel determinasi ini akan terlihat seberapa besar pengaruh (signifikan) variabel bebas *Quality of Work Life* terhadap faktor-faktor terikat yakni Kinerja.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Karyawan *Cottage* di Pantai Tanjung Setia

Tabel 3.1 Karakteristik karyawan *Cottage* Luxury Sumatra, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah

No	Keterangan	Pilihan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	41	57
		Perempuan	31	43
Total Skor			72	100
2	Umur	21-30	22	31
		31-40	29	40
		41-50	16	22
		> 50	5	7
Total Skor			72	100
4	Pendidikan	SMP	7	10
		SMA	37	51
		Diploma	17	24
		Sarjana S1	11	15
		Pasca Sarjan	0	0
Total Skor			72	100
5	Lama Bekerja	< 1 Tahun	14	19

		1-'2 Tahun	17	24
		3-'4 Tahun	20	28
		5-'6 Tahun	9	12
		> 6 Tahun	12	17
	Total Skor		72	100
6	Status Perkawinan	Menikah	44	61
		Belum Menikah	28	39
	Total Skor		72	100
7	Jumlah Tanggung	Tidak ada	37	51
		1-2 Orang	21	29
		3 Orang	9	13
		> 4 Orang	5	7
	Total Skor		72	100

Sumber : Responden penelitian,2017

Berdasarkan karakteristik karyawan yang bekerja di *Cottage* Luxury Sumatra, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah dilihat dari jenis kelamin yaitu responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 41 orang atau 57 persen, sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 31 orang atau 43 persen, jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di *Cottage* Luxury Sumatra, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah didominasi oleh laki-laki ini jika dilihat berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan usia dapat diketahui bahwa besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 29 responden atau sebesar 40 persen dan kelompok usia terendah yakni berusia lebih dari >50 tahun sebanyak 5 responden atau 7 persen. Dilihat dari pendidikan jumlah yang paling besar adalah lulusan SMA sebanyak 37 atau 51 persen hal ini disebabkan perusahaan sangat mudah untuk mendapatkan karyawan lulusan SMA. sedangkan jumlah terendahnya yaitu lulusan SMP sebanyak 7 orang atau sebesar 10 persen. Dilihat dari lama bekerja 3-4 tahun merupakan nilai tertinggi yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 28 persen, sedangkan lama bekerja terendah 5-6 tahun sebanyak 9 orang atau 12 persen. Dilihat dari status perkawinan responden tertinggi yaitu menikah sebanyak 44 orang atau sebesar 61 persen sedangkan status perkawinan terendah yaitu belum menikah sebanyak 28 orang atau sebesar 39 persen. Dan terakhir dilihat berdasarkan jumlah tanggungan terbesar yaitu tidak ada tanggungan dengan jumlah responden sebanyak 37 orang atau sebesar 51 persen sedangkan jumlah tanggungan terendah adalah > 4 orang jumlah respondennya adalah sebanyak 5 orang atau 7 persen, jika dibandingkan dengan status perkawinan maka jumlah tidak ada tanggungan sebesar 37 orang terlihat tinggi dibandingkan dengan jumlah yang belum menikah sebanyak 28 orang dengan selisih 9 orang. Hal ini disebabkan responden menjawab 3 orang sudah menikah tapi cerai, sedangkan sisanya 6 orang menjawab sudah menikah tapi belum mempunyai anak.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2014), menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r_{kritis} = 0,3$.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 72 responden yang uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel QWL terdapat 28 koefisiens dan pada kinerja terdapat 14 koefisiens. Hasil uji disajikan pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel QWL (X)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Ket
A	Partisipasi Karyawan		
1	Karyawan bekerja dalam tim	0,651	Valid
2	Karayanan menghadiri rapat yang diselenggarakan	0,843	Valid
3	Karayanan selalu ikut dalam berbagai pelatihan untuk menjaga	0,729	Valid

	kualitas tim		
B	Pengembangan karir		
4	Perusahaan memberikan peluang pada karyawan untuk menyampaikan keluhan kerja mengenai jabatan	0,734	Valid
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan karyawan	0,671	Valid
6	Perusahaan memiliki penilaian segala kegiatan yang dilakukan karyawan	0,808	Valid
7	Perusahaan memberikan promosi jabatan untuk karyawan	0,652	Valid
C	Penyelesaian konflik		
8	Pimpinan/Perusahaan memberikan solusi dalam penyelesaian masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan	0,67	Valid
9	Menyampaikan keluhan dilakukan secara formal sesuai dengan prosedur Perusahaan	0,727	Valid
10	Permasalahan kerja yang dihadapi karyawan diselesaikan dengan cara musyawarah	0,699	Valid
D	Komunikasi		
11	Komunikasi atasan dan bawahan selalu dilakukan sebelum aktifitas di mulai	0,72	Valid
12	Karyawan bekerja melalui arahan langsung dari pimpinan	0,649	Valid
13	Karyawan bekerja melalui pertemuan kelompok bersama rekan kerja	0,608	Valid
E	Kesehatan Kerja		
14	Perusahaan memeberikan program jaminan kesehatan	0,741	Valid
15	Jaminan kesehatan tidak berjalan dengan baik	0,754	Valid
16	Karyawan bekerja di ruangan yang nyaman dan sehat	0,649	Valid
17	Dalam kurun waktu tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karyawan	0,649	Valid
F	Keselamatan kerja		
18	Perusahaan memiliki komite keselamatan karyawan	0,665	Valid
19	Perusahaan memiliki Tim penolong gawat darurat	0,884	Valid
20	Karyawan memiliki jaminan asuransi keselamatan kerja yang terkelola	0,7	Valid
G	Keamanan Kerja		
21	Karyawan bekerja pada situasi yang terjaga keamanannya	0,688	Valid
22	Tempat pekerjaan mengadakan program penjamin hari tua	0,733	Valid
23	Karyawan terlindung dari pemberhentian karyawan tetap	0,803	Valid
H	Kompensasi		
24	Karyawan memperoleh gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup	0,723	Valid
25	Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	0,717	Valid
I	Kebanggaan		
26	Karyawan bangga bekerja di Perusahaan ini	0,898	Valid
27	Suasana kerja di penginapan meningkatkan kepercayaan diri sebagai karyawan	0,71	Valid
28	Perusahaan peduli terhadap lingkungan masyarakat	0,722	Valid

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel QWL memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
A	Kesetiaan		
1	Karyawan merasa bangga bisa bekerja di Perusahaan ini	0,726	Valid
2	Karyawan bersedia menjalankan semua pekerjaan yang dibutuhkan Perusahaan	0,841	Valid
B	Prestasi kerja		
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,713	Valid
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang memenuhi standar kerja	0,637	Valid
C	Kedisiplinan		
5	Karyawan selalu hadir tepat waktu	0,939	Valid
6	Karyawan bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan	0,805	Valid
D	Kreativitas		
7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan	0,933	Valid
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda dan tidak menyalahi aturan	0,764	Valid
E	Kerjasama		
9	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu bagian	0,817	Valid
10	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian lain	0,696	Valid
F	Kecakapan		
11	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	0,867	Valid
12	Karyawan mampu bekerja dengan teliti dan cermat	0,787	Valid
G	Tanggungjawab		
13	Karyawan bersedia bekerja melewati batas waktu normal jika pekerjaan belum selesai	0,761	Valid
14	Karyawan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	0,769	Valid

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.3 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel kinerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Uji Reliabilitas

Parameter untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah nilai *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* >0,60. Semakin nilai *Alpha Cronbach* mendekati satu, maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Setelah dianalisis, maka penelitian ini didapatkan nilai *Alpha Cronbach* kemudian ditarik kesimpulan dengan klasifikasi nilai alpha. Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel QWL sebesar 0,969 sedangkan untuk variabel kinerja hasil perhitungan reliabilitas adalah sebesar 0,960. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

Deskripsi Variabel

Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Penelitian dilakukan dengan mengajukan kuesioner dimana variabel *quality work of life* terdiri dari 28 pernyataan, dan kinerja sebanyak 14 pernyataan.

Penilaian responden Variabel QWL pada *Cottage Luxury Sumatra* (X)

Tabel 3.4 Distribusi Tanggapan Responden Variabel QWL Pada *Cottage Luxury Sumatra*

No	Indikator	Skor	Rata-Rata	Katagori
1	Partisipasi Karyawan	55	3,64	Tinggi
2	Perkembangan Karir	55	3,63	Tinggi
3	Penyelesaian koflik	53	3,56	Tinggi
4	Komunikasi	57	3,78	Tinggi
5	Kesehatan Kerja	56	3,73	Tinggi
6	Keselamatan Kerja	59	3,96	Tinggi
7	Keamanan Kerja	59	3,96	Tinggi
8	Kompensasi	50	3,30	Sedang
9	Kebanggaan	64	4,27	Sangat Tinggi
RATA-RATA		56	3,76	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.4 yang merupakan variabel terkait QWL dilihat dari 9 aspek yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggaan. maka skor tertinggi dari 9 aspek tersebut adalah aspek kebanggaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,27, sedangkan skor terendah dari 9 aspek tersebut adalah aspek kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,30, disusul di atasnya aspek penyelesaian konflik dengan nilai rata-rata 3,56 dan aspek pengembangan karir dengan nilai rata-rata 3,63. Dari 3 aspek terendah tersebut maka aspek kompensasi sudah selayaknya diperhatikan oleh manajemen perusahaan, sehingga kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih baik. Tetapi dari keseluruhan semua karyawan pada *Cottage Luxury Sumatra* yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai QWL adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,79 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Penilaian Responden Variabel kinerja pada *Cottage Luxury Sumatra* (Y)

Tabel 3.5 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja pada *Cottage Luxury Sumatra*

No	Indikator	Skor	Rata-Rata	Katagori
1	Kesetiaan	58	3,87	Tinggi
2	Prestasi kerja	56	3,73	Tinggi
3	Kedisiplinan	60	4,00	Tinggi
4	Kreativitas	62	4,10	Tinggi
5	Kerjasama	56	3,70	Tinggi
6	Kecakapan	60	3,97	Tinggi
7	Tanggungjawab	64	4,23	Sangat Tinggi
RATA-RATA		59	3,94	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.5 yang merupakan variabel terkait kinerja dilihat dari 7 aspek yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab. maka skor tertinggi dari 7 aspek tersebut adalah aspek tanggungjawab dengan skor sebesar 64 atau nilai rata-rata sebesar 4,27 yang berada pada kisaran 4,21–5,00. Sedangkan skor terendah dari 7 aspek tersebut adalah aspek prestasi kerja dan kerjasama dengan skor sebesar 56 atau nilai rata-rata sebesar 3,73 yang berada pada kisaran 3,41-4,20. Tetapi semua karyawan pada *Cottage Luxury* yang menjadi

responden dalam penelitian ini menilai kinerja adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,79 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Penilaian Responden Variabel QWL pada *Cottage Ujung Bocor* (X)

Tabel 3.6 Distribusi Tanggapan Responden Variabel QWL Pada *Cottage Ujung Bocor*

No	Indikator	Skor	Rata-Rata	Katagori
1	Partisipasi Karyawan	63	3,96	Tinggi
2	Perkembangan Karir	60	3,73	Tinggi
3	Penyelesaian koflik	60	3,75	Tinggi
4	Komunikasi	58	3,65	Tinggi
5	Kesehatan Kerja	61	3,78	Tinggi
6	Keselamatan Kerja	63	3,92	Tinggi
7	Keamanan Kerja	62	3,85	Tinggi
8	Kompensasi	52	3,22	Rendah
9	Kebanggaan	67	4,17	Tinggi
RATA-RATA		60	3,78	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.6 yang merupakan variabel terkait QWL dilihat dari 9 aspek yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggaan, maka skor tertinggi dari 9 aspek tersebut adalah aspek kebanggaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,17, sedangkan skor terendah dari 9 aspek tersebut adalah aspek kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,22, disusul di atasnya aspek komunikasi dengan nilai rata-rata 3,65 dan aspek pengembangan karir dengan nilai rata-rata 3,73. Dari 3 aspek terendah tersebut maka aspek kompensasi sudah selayaknya diperhatikan oleh manajemen perusahaan, sehingga kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih baik. Tetapi dari keseluruhan semua karyawan pada *Cottage Ujung Bocor* yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai QWL adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,78 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Penilaian Responden Variabel kinerja pada *Cottage Ujung Bocor* (Y)

Tabel 3.7 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja pada *Cottage Ujung Bocor*

No	Indikator	Skor	Rata-Rata	Katagori
1	Kesetiaan	62	3,88	Tinggi
2	Prestasi kerja	61	3,81	Tinggi
3	Kedisiplinan	63	3,94	Tinggi
4	Kreativitas	65	4,06	Tinggi
5	Kerjasama	62	3,88	Tinggi
6	Kecakapan	64	4,00	Tinggi
7	Tanggungjawab	64	3,97	Tinggi
RATA-RATA		63	3,93	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.7 yang merupakan variabel terkait kinerja dilihat dari 7 aspek yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab, maka skor tertinggi dari 7 aspek tersebut adalah aspek kreativitas dengan skor sebesar 65 atau nilai rata-rata sebesar 4,06 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20. Sedangkan skor terendah dari 7 aspek tersebut adalah aspek prestasi kerja dan kerjasama dengan skor sebesar 61 atau nilai rata-rata sebesar 3,81 yang berada pada kisaran 3,41-4,20. Tetapi semua karyawan pada *Cottage Ujung Bocor* yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kinerja adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,93 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Penilaian Responden Variabel QWL pada *Cottage Sumatra Surf Resort* (X)

Tabel 3.8 Distribusi Tanggapan Responden Variabel QWL pada *Cottage Sumatra Surf Resort*

No	Indikator	Skor	Rata-Rata	Katagori
1	Partisipasi Karyawan	101	3,74	Tinggi
2	Perkembangan Karir	99	3,68	Tinggi
3	Penyelesaian koflik	101	3,75	Tinggi
4	Komunikasi	102	3,77	Tinggi
5	Kesehatan Kerja	102	3,77	Tinggi
6	Keselamatan Kerja	107	3,95	Tinggi
7	Keamanan Kerja	107	3,96	Tinggi
8	Kompensasi	87	3,20	Rendah
9	Kebanggaan	111	4,12	Tinggi
RATA-RATA		102	3,77	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.8 yang merupakan variabel terkait QWL dilihat dari 9 aspek yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggaan, maka skor tertinggi dari 9 aspek tersebut adalah aspek kebanggaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12, sedangkan skor terendah dari 9 aspek tersebut adalah aspek kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,20, disusul di atasnya aspek perkembangan karir dengan nilai rata-rata 3,68 dan aspek penyelesaian konflik dengan nilai rata-rata 3,63. Dari 3 aspek terendah tersebut maka aspek kompensasi sudah selayaknya diperhatikan oleh manajemen perusahaan, sehingga kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih baik. Tetapi dari keseluruhan semua karyawan pada *Cottage Sumatra Surf Resort* yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai QWL adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,77 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Penilaian Responden Variabel kinerja pada *Cottage Sumatra Surf Resort* (Y)

Tabel 3.9 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja pada *Cottage Sumatra Surf Resort*

No	Indikator	Skor	Rata-Rata	Katagori
1	Kesetiaan	106	3,91	Tinggi
2	Prestasi kerja	102	3,76	Tinggi
3	Kedisiplinan	109	4,02	Tinggi
4	Kreativitas	109	4,04	Tinggi
5	Kerjasama	100	3,70	Tinggi
6	Kecakapan	106	3,93	Tinggi
7	Tanggungjawab	108	4,00	Tinggi
RATA-RATA		106	3,91	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.9 yang merupakan variabel terkait kinerja dilihat dari 7 aspek yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab, maka skor tertinggi dari 7 aspek tersebut adalah aspek kreativitas dengan skor sebesar 109 atau nilai rata-rata sebesar 4,42 yang berada pada kisaran 3,41-4,20. Sedangkan skor terendah dari 7 aspek tersebut adalah aspek kerjasama dengan skor sebesar 100 atau nilai rata-rata sebesar 3,70 yang berada pada kisaran 3,41-4,20. Tetapi semua karyawan pada *Cottage Sumatra Surf Resort* yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kinerja adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,91 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Penilaian Responden Variabel QWL pada *Cottage Ombak Indah* (X)

Tabel 3.10 Distribusi Tanggapan Responden Variabel QWL pada *Cottage Ombak Indah*

No	Indikator	Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Partisipasi Karyawan	53	3,76	Tinggi
2	Perkembangan Karir	54	3,82	Tinggi
3	Penyelesaian konflik	54	3,83	Tinggi
4	Komunikasi	55	3,93	Tinggi
5	Kesehatan Kerja	58	4,11	Tinggi
6	Keselamatan Kerja	60	4,31	Tinggi
7	Keamanan Kerja	59	4,21	Tinggi
8	Kompensasi	45	3,18	Sedang
9	Kebanggaan	61	4,38	Sangat Tinggi
RATA-RATA		55	3,95	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.10 yang merupakan variabel terkait QWL dilihat dari 9 aspek yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggaan, maka skor tertinggi dari 9 aspek tersebut adalah aspek kebanggaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,38, sedangkan skor terendah dari 9 aspek tersebut adalah aspek kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,18, disusul di atasnya aspek partisipasi karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 dan aspek pengembangan karir dengan nilai rata-rata 3,82. Dari 3 aspek terendah tersebut maka aspek kompensasi sudah selayaknya diperhatikan oleh manajemen perusahaan, sehingga kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih baik. Tetapi dari keseluruhan semua karyawan pada *Cottage Ombak Indah* yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai QWL adalah kategori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,95 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Penilaian Responden Variabel kinerja pada *Cottage Ombak Indah* (Y)

Tabel 3.11 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja pada *Cottage Ombak Indah*

No	Indikator	Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Kesetiaan	57	4,04	Tinggi
2	Prestasi kerja	54	3,82	Tinggi
3	Kedisiplinan	57	4,07	Tinggi
4	Kreativitas	59	4,18	Tinggi
5	Kerjasama	56	3,96	Tinggi
6	Kecakapan	59	4,18	Tinggi
7	Tanggungjawab	62	4,39	Sangat Tinggi
RATA-RATA		57	4,09	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.11 yang merupakan variabel terkait kinerja dilihat dari 7 aspek yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab. maka skor tertinggi dari 7 aspek tersebut adalah aspek tanggungjawab dengan skor sebesar 62 atau nilai rata-rata sebesar 4,39 yang berada pada kisaran 4,21–5,00. Sedangkan skor terendah dari 7 aspek tersebut adalah aspek prestasi kerja dan kerjasama dengan skor sebesar 54 atau nilai rata-rata sebesar 3,82 yang berada pada kisaran 3,41-4,20. Tetapi semua karyawan pada *Cottage Ombak Indah* yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kinerja adalah kategori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,09 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Skor rata-rata Variabel QWL pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung (X)

Tabel 3.12 Tabel Distribusi Tanggapan Responden Variabel QWL pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung

No	Indikator	Luxury	Ujung	Sumatra	Ombak	Rata-rata	Katagori
		Sumatra	Bocor	Surf Resort	Indah		
		X	X	X	X		
1	Partisipasi Karyawan	3,64	3,96	3,74	3,76	3,78	Tinggi
2	Pengembangan karir	3,63	3,73	3,68	3,82	3,72	Tinggi
3	Penyelesaian koflik	3,56	3,75	3,75	3,83	3,72	Tinggi
4	Komunikasi	3,78	3,65	3,77	3,93	3,78	Tinggi
5	Kesehatan Kerja	3,73	3,78	3,77	4,11	3,85	Tinggi
6	Keselamatan kerja	3,96	3,92	3,95	4,31	4,04	Tinggi
7	Keamanan Kerja	3,96	3,85	3,96	4,21	4,00	Tinggi
8	Kompensasi	3,30	3,22	3,20	3,18	3,23	Sedang
9	Kebanggaan	4,27	4,17	4,12	4,38	4,24	Sangat Tinggi
RATA-RATA		3,76	3,78	3,77	3,95	3,81	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 3.12 yang merupakan variabel terkait QWL pada 4 *Cottage* yaitu *Cottage* Luxury Sumatra, *Cottage* Ujung Bocor, *Cottage* Sumatra Surf Resort dan *Cottage* Ombak Indah dilihat dari 9 aspek yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggaan, maka nilai rata-rata tertinggi dari 9 aspek tersebut yaitu: 1) kebanggaan dengan nilai rata-rata 4,24; 2) keselamatan kerja dengan nilai rata-rata 4,04 ; dan 3) keamanan kerja dengan nilai rata-rata 4,00 dan nilai rata-rata terendah dari 9 aspek tersebut adalah kompensasi dengan nilai rata-rata 3,23. Sedangkan untuk nilai rata-rata tertinggi dari 4 *Cottage* dilihat dari 9 aspek terkait QWL yaitu *Cottage* Ombak Indah dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan nilai rata-rata terendah dari 9 aspek yaitu *Cottage* Sumatra Surf Resort dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Tetapi semua karyawan pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung (Studi Kasus di *Cottage* Luxury Sumatra, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort, dan Ombak Indah) yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai QWL adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,82 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,2

3.3.10 Skor rata-rata Variabel kinerja pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung (X)

Tabel 3.13 Tabel Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung

No	Indikator	Luxury	Ujung	Sumatra	Ombak	Rata-rata	Katagori
		Sumatra	Bocor	Surf Resort	Indah		
		Y	Y	Y	Y		
1	Kesetiaan	3,87	3,88	3,91	4,04	3,92	Tinggi
2	Prestasi kerja	3,73	3,81	3,76	3,82	3,78	Tinggi
3	Kedisiplinan	4,00	3,94	4,02	4,07	4,01	Tinggi
4	Kreativitas	4,10	4,06	4,04	4,18	4,09	Tinggi
5	Kerjasama	3,70	3,88	3,70	3,96	3,81	Tinggi
6	Kecakapan	3,97	4,00	3,93	4,18	4,02	Tinggi
7	Tanggungjawab	4,23	3,97	4,00	4,39	4,15	Tinggi
Rata-rata		3,94	3,93	3,91	4,09	3,97	Tinggi

Sumber: data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 3.13 diatas yang merupakan variabel terkait Kinerja pada 4 *Cottage* yaitu *Cottage* Luxury Sumatra, *Cottage* Ujung Bocor, *Cottage* Sumatra Surf Resort dan *Cottage* Ombak Indah dilihat dari 7 aspek yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab, maka nilai rata-rata tertinggi dari 7 aspek tersebut yaitu: 1) aspek tanggungjawab dengan nilai rata-rata 4,15; 2) kreativitas dengan nilai rata-rata 4,09; dan 3) aspek kecakapan dengan nilai rata-rata 4,02 dan nilai rata-rata terendah dari 7 aspek tersebut adalah aspek prestasi kerja dengan nilai rata-rata 3,78. Sedangkan untuk nilai rata-rata tertinggi dari 4 *Cottage* dilihat dari 7 aspek terkait kinerja yaitu *Cottage* Ombak Indah dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 dan nilai rata-rata terendah dari 9 aspek yaitu *Cottage* Sumatra Surf Resort dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Tetapi semua karyawan pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung (Studi Kasus di *Cottage* Luxury Sumatra, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort, dan Ombak Indah) yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai QWL adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,97 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variable QWL (X) maupun Variabel Kinerja (Y) yang diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 20.0 for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana dengan bentuk *Table Coefficients 3.14*

Table 3.14 *Coefficients* Variabel QWL dan Variabel Kinerja

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,76	2,206		4,432	,000
QWL	,419	0,20	,927	20,673	,000

Sumber: data diolah, 2017.

Untuk menghitung besarnya pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier sederhana:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Nilai konstanta

X₁ = QWL

b₁ = Koefisien regresi

e_i = error term

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai :

$$a = 9,777$$

$$b_1 = 0,419$$

Berdasarkan nilai a, b₁, diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana $Y = 9,777 + 0,419X$ memberikan informasi bahwa:

1. a = 9,777 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap QWL (konstan) maka skor kinerja karyawan adalah sebesar 9,77.
2. b₁ = 0,419, artinya meningkatnya skor QWL (X) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja (Y) sebesar 0,419.

Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara QWL dengan kinerja yang dinyatakan dalam prosentase. Perhitungan koefisien determinasi seperti pada Tabel 3.15

Tabel 3.15 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,927	,859	,857	1,19214

Sumber: data diolah, 2017.

Rumus :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi berganda

Perhitungan :

Diketahui :

$$R^2 = 0,859$$

Maka :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$= (0,859) \times 100 \%$$

$$D = 85,9\%$$

Hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi adalah 85,9 persen berarti variasi hubungan antara QWL terhadap kinerja sebesar 85,9 persen sedangkan sisanya 14,1 persen ditentukan oleh variabel lain di luar QWL yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

t-test

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara QWL terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1. Pengaruh QWL Terhadap kinerja karyawan, Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh QWL dengan kinerja karyawan

Hi : $b_1 > 0$, berarti ada pengaruh signifikan QWL dengan kinerja

b. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k (72-1) = 71$

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)}$$

$$= (0,05)(72-1)$$

$$= (0,5)(71)$$

$$= 1,671 \text{ (lampiran 5: 170)}$$

c. Kriteria pengujian

1) Jika $t_1\text{-hitung} > t\text{-tabel} (1,6)$ maka Ho ditolak, berarti pengaruh signifikan

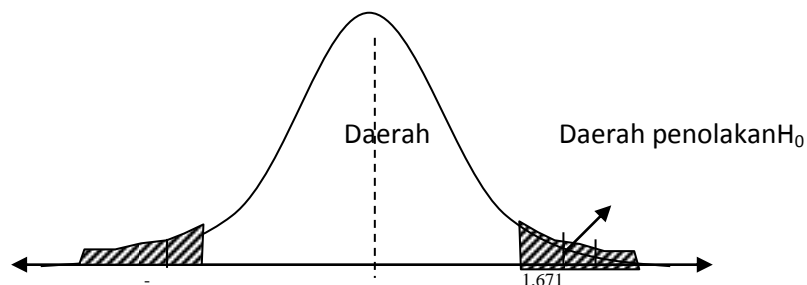
2) Jika $t_1\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} (1,6)$ maka Ho diterima, berarti pengaruh tidak signifikan.

d. Perhitungan $t_1\text{-hitung}$

$$t \text{ hitung} = 20,673$$

e. Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



f. Keputusan

Hasil perhitungan dan sesuai Gambar 4.2 diperoleh $t_1\text{-hitung}$ adalah 20,673 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ sebesar 1,671 berada pada daerah penolakan Ho, maka Ho ditolak atau Hi diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang signifikan antara QWL terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Indikator QWL yang mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan hasil analisis *skal likert* deskripsi variabel penerapan QWL di *Cottage* Pantai Tanjung Setia dilihat 9 indikator dari variabel QWL yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggaan. Penerapan faktor-faktor QWL yang perlu diperhatikan oleh manajemen salah satunya adalah indikator kompensasi, partisipasi karyawan, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja. hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dan salah satu indikator kinerja karyawan yang sangat berpengaruh adalah indikator kesetiaan, kedisiplinan, kerjasama dan prestasi kerja. Hal ini juga bisa dibuktikan dengan melihat dari pengukuran secara linier sederhana dengan menggunakan Uji t-test.

Uji t-test digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara QWL terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Hasil perhitungan diperoleh t_1 -hitung adalah 20,673 dan t -tabel diperoleh sebesar 1,671. Kriteria pengujian, Jika t_1 -hitung $>$ t -tabel (1,6) maka H_0 ditolak, berarti pengaruh signifikan, Jika t_1 -hitung \leq t -tabel (1,6) maka H_0 diterima, berarti pengaruh tidak signifikan. Maka sesuai dari hasil perhitungan dan dilihat dari Gambar 4.2 diperoleh t_1 -hitung adalah 20,673 lebih besar dari t -tabel sebesar 1,671 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang signifikan antara QWL terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Hasil deskripsi variabel dengan perhitungan skala *likert* variabel terkait QWL pada 4 *Cottage* dilihat dari 9 aspek yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggaan, maka nilai rata-rata tertinggi dari 9 aspek tersebut adalah yang pertama aspek kebanggaan dengan nilai rata-rata 4,24 dan nilai rata-rata terendah dari 9 aspek tersebut adalah aspek kompensasi dengan nilai rata-rata 3,23. Sedangkan untuk nilai rata-rata tertinggi dari 4 *Cottage* dilihat dari 9 aspek terkait QWL yaitu *Cottage* Ombak Indah dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan nilai rata-rata terendah dari 9 aspek yaitu *Cottage* Luxury Sumatra dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Tetapi dari keseluruhan semua karyawan pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai QWL adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,82 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Hasil deskripsi variabel dengan perhitungan skala *likert* yang merupakan variabel terkait kinerja pada 4 *Cottage* dilihat dari 7 aspek yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab, maka nilai rata-rata tertinggi dari 7 aspek tersebut adalah yang pertama aspek tanggungjawab dengan nilai rata-rata 4,15 dan nilai rata-rata terendah dari 7 aspek tersebut adalah aspek prestasi kerja dengan nilai rata-rata 3,78. Sedangkan untuk nilai rata-rata tertinggi dari 4 *Cottage* dilihat dari 7 aspek terkait kinerja yaitu *Cottage* Ombak Indah dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 dan nilai rata-rata terendah dari 9 aspek yaitu *Cottage* Sumatra Surf Resort dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Tetapi dari keseluruhan semua karyawan pada *Cottage* di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai QWL adalah katagori baik, hal ini dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,97 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20.

Pada perhitungan diperoleh koefisien determinasi adalah 85,9 persen berarti variasi hubungan antara variabel X (QWL) terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 85,9 persen sedangkan sisanya 14,1 persen ditentukan oleh variabel lain di luar QWL yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sedangkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5 persen) diperoleh t_1 -hitung adalah 20,673 lebih besar dari t -tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang signifikan antara *Quality of Work Life* (QWL) kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada *Cottage* di Pantai

Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung dalam hal ini study kasus *Cottage Luxury Sumatra*, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah.

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan, yaitu :

1. Perusahaan sudah seharusnya memberikan kompensasi yang layak manusiawi dan layak produksi kepada karyawan, hal ini meliputi gaji yang mengacu pada nilai Upah Minimum Regional. Dengan demikian karyawan merasa lebih dihargai dan nyaman pada saat bekerja.
2. Perusahaan diharapkan melakukan program kesehatan perlu diupayakan secara optimal dan menggunakan jasa asuransi kesehatan yang lebih baik, salah satunya tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pergantian biaya pengobatan bila karyawan berobat jalan.
3. Memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawan, mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawannya dengan mengadakan Pendidikan dan pelatihan dengan mengundang *trainer* dan narasumber luar yang ahli dalam bidangnya. Hal ini pastinya akan meningkatkan kinerja yang bertujuan mencapai organisasi yang baik.
4. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian, sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat tentang apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Refika Aditama
- Astitiani, Ni Luh Putu Surya. 2015. *Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di Swastika Bungalows Sanur Bali*. Skripsi. Denpasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bagyono. 2007. *Pariwisata dan Perhotelan*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 16. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Tesis. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Kartika, Lindawati. 2011. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Quality Of Work Life (QWL) pada PT.Pertamina (Persero) Perkapalan*. Jurnal. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Merwandi. 2014. *Pengaruh Quality of Work Life dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat*. Jurnal. Sumatra Barat: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa.
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta
- _____. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kedelapan. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.

- Octaviani, Triana. 2009. *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Quality Of Work Life dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Taspen (PERSERO) Cabang Bogor*. Skripsi. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Rangkuti, Freddy, 2002. *Riset Pemasaran*. Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: CV. Alfabeta.