

ABSTRAKS

Ika Firizki Mahestiana, Nim. B07208050, 2012. Analisis faktor *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan Hotel V3 Surabaya. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam organisasi, hal ini karena kinerja merupakan landasan bagi produktifitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja terbaik dari masing-masing individu dalam hal ini kinerja karyawan/pegawai maka diperlukan dukungan organisasi terutama dukungan dari Manajemen Sumber Daya Manusia lewat program-program kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*).

Quality of Work Life merupakan salah satu bentuk filsafat yang menekankan pada cara memperlakukan karyawan secara manusiawi, yaitu dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat karyawan sebagai manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor quality of work life yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, system imbalan dan lingkungan kerja berhubungan signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel V3 Surabaya, serta untuk mengetahui factor manakah yang paling dominan.

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang sifatnya koleratif. Dengan populasi yaitu karyawan Hotel V3 Surabaya. Dalam penelitian ini digunakan analisis model regresi berganda dengan bantuan SPSS 16.0. berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai F_{hitung} 4, 832 dengan taraf signifikansi sebesar 0,14^a. Karena taraf signifikansi $> 0,05$ maka dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel Quality of Work Life berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi apabila secara parcial maka factor-faktor dari Quality of work life yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan (X1), partisipasi (X2), system imbalan (X3) dan lingkungan kerja (X4) tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan.

Hasil pengujian t mendapatkan nilai $X1 = 3,012$ dan $X3 = 1,832$ ini berarti $X1$ t hitung $> t$ tabel yang berarti faktor pertumbuhan dan pengembangan yang ada hubungan dengan kinerja karyawan, sedangkan $X3$ t hitung $< t$ tabel yang berarti faktor system imbalan yang inofatif tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Quality of Work Life dan Kinerja Karyawan