

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Angket yang telah disebarkan kemudian di uji validitasnya dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16.0 *for windows*. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Terdapat 31 item pernyataan pada variabel Quality of Work Life, dan terdapat 4 indikator yang terdiri dari indikator 1 ada 7 item, indikator 2 ada 10 item, indikator 3 ada 6, dan indikator 4 ada 8 item. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, dari indikator 1 sampai dengan 4. Berikut item yang valid sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas Item Valid

Indikator	Item	Corrected Item- Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Indikator 1	Item 1	,478	0,300	Valid
	Item 9	,496	0,300	Valid

	Item 21	,544	0,300	Valid
	Item 28	,485	0,300	Valid
Indikator 2	Item 2	,810	0,300	Valid
	Item 6	,522	0,300	Valid
	Item 10	,525	0,300	Valid
	Item 14	,632	0,300	Valid
	Item 26	,310	0,300	Valid
	Item 29	,350	0,300	Valid
Indikator 3	Item 3	,664	0,300	Valid
	Item 7	,519	0,300	Valid
	Item 15	,759	0,300	Valid
	Item 19	,428	0,300	Valid
	Item 31	,638	0,300	Valid
Indikator 4	Item 4	,494	0,300	Valid
	Item 8	,534	0,300	Valid
		,466	0,300	Valid
	Item 12	,302	0,300	Valid
	Item 16	,627	0,300	Valid
	Item 25			

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji validitas yang dilakukan untuk angket Quality of Work Life dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, dari jumlah total item yang ada yaitu 31 item terdapat 20 item yang valid, yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 19, 21, 25, 26, 28, 29, 31.

Dengan demikian ada 11 item yang gugur, yaitu item nomor 5, 11, 13, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 27, 30. Berikut item yang tidak valid, terdapat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Uji Validitas Item Tidak Valid

Indikator	Item	Corrected Item- Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Indikator 1	Item 5	,140	0,300	Tidak Valid
	Item 13	,119	0,300	Tidak Valid
	Item 17	,268	0,300	Tidak Valid
Indikator 2	Item 18	,223	0,300	Tidak Valid
	Item 22	,141	0,300	Tidak Valid
	Item 24	,192	0,300	Tidak Valid
	Item 27	,174	0,300	Tidak Valid
Indikator 3	Item 11	,067	0,300	Tidak Valid
Indikator 4	Item 20	-,228	0,300	Tidak Valid
	Item 23	,175	0,300	Tidak Valid
	Item 30	-,031	0,300	Tidak Valid

b. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas skala Quality of Work Life, nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,544 dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,300. Maka instrument tersebut dikatakan reliable. Artinya sebagian item sangat reliabel sebagai instrument pengumpulan data. Sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.544	4

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16.0 *for windows*. Adapun uji normalitas data yang digunakan ini adalah menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* serta *Shapiro-Wilk*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas jika signifikansi $< 0,05$ maka distribusi adalah tidak normal. Begitu pula sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi adalah normal.

Dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada variabel Quality of Work Life terdapat 2 indikator yang muncul yaitu indikator 1 dengan nilai signifikansi $0,10 > 0,05$ dan indikator 3 dengan nilai signifikansi $0,20^* > 0,05$ maka bisa dikatakan distribusi data normal.

Dari uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada variabel Quality of Work Life terdapat 2 indikator yang muncul yaitu indikator 1 dengan nilai signifikansi $0,09 > 0,05$ dan indikator 3 dengan nilai signifikansi $0,181 > 0,05$ maka bisa dikatakan distribusi data normal.

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FAKTOR1	,168	37	,010	,949	37	,090
FAKTOR3	,109	37	,200*	,959	37	,181
KINERJA	,128	37	,133	,974	37	,528

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data variabel Quality of Work Life adalah normal.

d. Uji Linieritas Data

Menurut Sudjana dalam Eva Rahmawati (2006: 100) bahwa setelah diketahui variabel X dan variabel Y merupakan dua variabel yang mempunyai hubungan fungsional, maka selanjutnya perlu diketahui apakah hubungan tersebut benar-benar ada dan linier. Untuk itu dilakukan uji linieritas regresi variabel X atas variabel Y, yang dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. pengujian ini dilakukan dengan analisis grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dengan menggunakan SPSS versi 16,0. dari tabel dibawah ini dapat dijelaskan bahwa uji Linierity (Combined) adalah 0,139. Berikut hasil dari Uji Linieritas:

Tabel 4.5

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * FAKTOR	Between Groups (Combined)	1965,760	8	245,720	1,712	,139
	Linearity	864,338	1	864,338	6,023	,021
	Deviation from Linearity	1101,422	7	157,346	1,096	,392
	Within Groups	4018,348	28	143,512		
	Total	5984,108	36			

2. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian signifikansi hipotesis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis faktor, mengingat terdapat dua variabel yaitu Quality of Work Life yang meliputi faktor pengembangan dan pertumbuhan, partisipasi, system imbalan dan lingkungan kerja serta variabel Kinerja Karyawan. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor (pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, system imbalan dan lingkungan kerja) yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebelum melakukan pengujian, asumsi distribusi normal harus dipenuhi. Dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Sciene* (SPSS) versi 16.0 *for windows*, maka didapatkan data yang normal.

Dalam membuktikan hipotesis, data yang terkumpul kemudian di tabulasikan dan diolah dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Sciene* (SPSS) versi 16.0 *for windows*.

Setelah di analisis dengan menggunakan analisis faktor, antara faktor (pertumbuhan dan pengembangan merupakan tersedianya kesempatan mengembangkan kemampuan dan menyalurkan ketrampilan, partisipasi seperti kesempatan untuk berkontribusi, system imbalan yang sesuai dan lingkungan kerja yang meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan serta musik) dari variabel Quality of Work Life diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,596
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. chi-Square	6,413
	Df	6

	Sig.	,000
--	------	------

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa angka KMO *and bartlett's test* adalah 0,596 dengan signifikansi 0,000. Karena angka KMO *and bartlett's test* diatas 0,5 maka faktor-faktor yang ada dapat dianalisis lebih lanjut.

Sedangkan untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang terdapat hubungan dengan kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	17.0541	2.01310	37
x1	20.0811	3.20051	37
x2	31.4865	3.15015	37
x3	20.9189	2.89998	37
x4	23.1622	2.61952	37

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah termasuk tipe deskrit, maka angka decimal pada mean (rata-rata) dapat ditiadakan, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata kinerja karyawan adalah 17 dengan standart defiasi 2; sedangkan rata-rata dari factor 1 yaitu pertumbuhan dan pengembangan adalah sebesar 20.0811 dengan standart defiasi 3.20051, factor 2 yaitu partisipasi rata-ratanya adalah sebesar 31.4865 dengan standart defiasi 3.15015, dan factor 3 yaitu system imbalan dengan rata-rata yaitu sebesar 20.9189 dengan standart defiasi 2.89998, serta factor 4 adalah lingkungan kerja sebesar 23.1622 dengan standart defiasi 2.61952. sampel Hotel yang diteliti sebanyak 37. Berikut tabel kolerasi antara

factor pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, system imbalan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.8
Correlations

		kinerja	x1	x2	x3	x4
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.150	.232	.248	.172
	x1	.150	1.000	.178	.249	.038
	x2	.232	.178	1.000	.248	.424
	x3	.248	.249	.248	1.000	.218
	x4	.172	.038	.424	.218	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.187	.083	.069	.154
	x1	.187	.	.146	.069	.411
	x2	.083	.146	.	.070	.004
	x3	.069	.069	.070	.	.098
	x4	.154	.411	.004	.098	.
N	kinerja	37	37	37	37	37
	x1	37	37	37	37	37
	x2	37	37	37	37	37
	x3	37	37	37	37	37
	x4	37	37	37	37	37

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kolerasi antara pertumbuhan dan pengembangan dengan kinerja karyawan adalah 0,150, partisipasi dengan kinerja karyawan adalah 0,232, system imbalan dengan kinerja karyawan adalah 0,248, sedangkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,172. Pada tabel kolerasi diperoleh hasil bahwa ke empat factor dari variable Quality of Work Life yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, system imbalan, dan lingkungan kerja $<0,300$ (taraf signifikansi) maka dapat dinyatakan bahwa seluruh factor tersebut tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor dari variabel Quality of Work Life yang berhubungan dengan kinerja pada karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik Analisis faktor untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh variabel perindikator terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, dan sistem imbalan yang inofatif, serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka kolerasi antara pertumbuhan dan pengembangan dengan kinerja karyawan adalah 0,150, partisipasi dengan kinerja karyawan adalah 0,232, system imbalan dengan kinerja karyawan adalah 0,248, sedangkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,172. Pada tabel kolerasi diperoleh hasil bahwa ke empat factor dari variable Quality of Work Life yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, system imbalan, dan lingkungan kerja $<0,300$ (taraf signifikansi) maka dapat dinyatakan bahwa seluruh factor tersebut tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan kekurangan atau keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian yaitu kurang validnya kuesioner dan kurangnya jumlah item kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti.