

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

**Nama** : Resta Duser Siahaan  
**Npm** : 20520040  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LABERSA BALIGE**

Teluh diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Hanna M. Damanik, SE.,MM



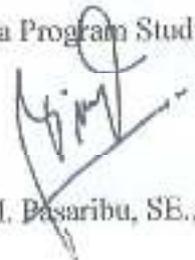
Dr. E. Hamonangan Siahaan, SE.,M.Si

Pembimbing Pendamping



Drs. Juara Simanjuntak, SE.,M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Basaribu, SE.,MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perhotelan adalah suatu jenis usaha di bidang pelayanan yang sangat terikat dengan sektor industri pariwisata sehingga tidak ada yang bisa memisahkan keduanya. Setiap ada lokasi wisata maka akan dibutuhkan jasa akomodasi perhotelan. Di Balige terdapat beberapa hotel diantaranya adalah Hotel Mutiara Balige, Hotel Sumatera, Hotel Oppu Herti, Logo Hotel, Hotel Balige Beach dan Hotel Labersa beserta ada beberapa hotel lainnya. Namun jika dibandingkan dari beberapa hotel yang berada di Kota Balige, Hotel Labersa lebih unggul dibandingkan hotel lainnya karena Hotel Labersa memiliki Conventional Centre dan Labersa merupakan Hotel Bintang 5.

Labersa merupakan salah satu hotel yang berlokasi di Daerah Balige. Banyak wisatawan yang berkunjung ke Kota Balige memilih penginapan Hotel Labersa Balige karena memiliki fasilitas yang lengkap seperti menyediakan penginapan khususnya untuk para wisatawan yang berkunjung ke Balige juga menyediakan fasilitas water & Theme Park Toba Fantasi menjadi tempat liburan seru baik bagi tamu hotel maupun publik. Dengan adanya pariwisata maka sangat mempengaruhi akomodasi untuk wisatawan yang berkunjung ke daerah Balige tepatnya pada hotel Labersa Balige.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan,

dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Hasil kinerja karyawan adalah pendapatan hotel bisa profit pertahun sehingga owner memberikan *reward* bonus setiap tahun. Karna pelayanannya yang memuaskan dan penghargaan individu bisa mendapatkan promosi, kenaikan gaji, kenaikan jabatan dan pemberian tiket menginap di hotel lain yang sudah bekerjasama dengan Hotel Labersa Balige. Adapun unsur-unsur kinerja yang dinilai pada Hotel Labersa Balige antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Labersa Balige  
Tahun 2022-2023**

Unsur Penilaian Kinerja	Standar Minimum Nilai	Tahun		Perbandingan	Keterangan
		2022	2023		
Attitude	75	79,88	79,88	Tetap	Tingkat Kinerja: Sangat Baik:91-100 Baik: 81-90 cukup: 71-80
Dedikasi	75	80,58	81,86	Naik	
Integritas	75	79,56	80,56	Naik	
Kepemimpinan	75	80,56	80,56	Tetap	
Kehandalan dalam Pekerjaan	75	80,86	79,56	Turun	
Teamwork	75	80,22	78,85	Turun	
Kepercayaan Diri	75	80,32	81,18	Naik	
Keterampilan Interpersonal	75	84,36	84,36	Tetap	
Inisiatif dalam Pekerjaan	75	80,87	79,87	Turun	
Kemampuan Komunikasi	75	80,22	79,44	Turun	
Loyalitas Terhadap Perusahaan dan Atasan	75	80,50	80,50	Tetap	
Kejujuran	75	80,55	80,55	Tetap	
Kreativitas	75	83,55	84,60	Naik	
Kualitas Pekerjaan	75	80,56	81,70	Naik	
Kuantitas Pekerjaan	75	79,45	80,50	Naik	

Sumber: HRD Hotel Labersa Balige 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas Ada beberapa unsur penilaian kinerja pada Hotel Labersa Balige seperti: *Attitude*, dedikasi, integritas, kepemimpinan, kehandalan dalam pekerjaan, *teamwork*, kepercayaan diri, keterampilan interpersonal, inisiatif dalam pekerjaan, kemampuan komunikasi, loyalitas terhadap perusahaan dan atasan, kejujuran, kreativitas, kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan. Dengan adanya data akan lebih mudah untuk mengetahui permasalahan apa yang terjadi dalam kinerja karyawan di Hotel Labersa Balige.

Adapun permasalahan kinerja yang terjadi di Hotel Labersa yaitu pada *teamwork*, dimana penilaian menurun ditahun 2023. Hal ini dirasakan setiap department misalnya kurangnya kepedulian, kurang perhatian, kurang sapa menyapa dan susah membantu jika department lain mempunyai banyak pekerjaan.

Hal ini dapat memberikan dampak buruk pada perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dapat dilihat dari kualitas dan kuantitasnya yang benar-benar membutuhkan dukungan dari berbagai faktor, termasuk budaya tempat kerja, peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan semakin maju. Oleh karena itu, upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah masalah manajemen terbesar.

Menurut Hilsan (2017:7) kualitas kehidupan kerja merupakan cara untuk meningkatkan kualitas hidup dari para pegawai, program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pegawai yang lebih baik. Sedangkan Siagian (Lismawati,2015:10) *Quality Of Work Life* dapat juga diartikan sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja yang dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan. Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa *Quality Of Work Life* seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat memberikan positif *feeling* yang meluas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber

daya manusialah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemajuan pertumbuhan perekonomian suatu negara mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada terutama didalam suatu perusahaan, salah satunya adalah mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas kerja tinggi, perusahaan tersebut akan berupaya untuk mempertahankannya. Semakin ketatnya persaingan dalam industri dan keadaan perekonomian saat ini, seringkali terdapat permasalahan yang dapat berujung pada kegagalan perusahaan. Mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern.

Jadi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan tulang punggung dalam menjalankan perusahaan. Karyawan adalah salah satu aset bagi perusahaan yang harus diperlakukan sedemikian rupa, sebab karyawan merupakan sumber daya yang selalu berbeda setiap individunya dan memiliki keinginan yang tak bisa disamakan dengan sumber daya lainnya. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai perusahaan sulit untuk maju dan bersaing jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Mengenai karyawan, untuk meninjau baik atau tidaknya seorang karyawan dapat ditinjau melalui kualitas kehidupannya.

Karyawan yang dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi adalah karyawan yang merasa kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi. Jika karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka karyawan merasa diperhatikan serta dihargai yang mengakibatkan karyawan berkomitmen tinggi

dengan perusahaan dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya untuk kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja karyawan rendah, maka karyawan tidak sepenuhnya mendedikasikan dirinya untuk perusahaan karena kebutuhan yang dimiliki tidak tercapai sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan berdampak pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Artinya, kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan seberapa berkualitas hidupnya ketika bekerja di perusahaan yang dijalankannya.

Adapun kualitas kehidupan kerja di Hotel Labersa Balige dalam mengembangkan karir karyawannya adalah dengan melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki dedikasi dan prestasi di perusahaan, dan telah melakukan komunikasi karyawan dengan memanfaatkan media massa melalui *Whats App* yang memudahkan dalam memberikan informasi kepada seluruh karyawan maupun sebaliknya. Hotel labersa juga telah memberikan kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja seperti memberikan pertolongan pertama kepada karyawan, dimana kualitas kehidupan kerja yang nyaman sudah bagian dari hospitality sebuah perusahaan. Hotel Labersa juga telah menerapkan kualitas kehidupan kerja yang merespon pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka, dimana pekerjaan sehari-hari mereka baik *grooming* maupun *greeting* terbawa alami dan berbaur di kehidupan sehari-hari menjadikan kualitas hidup yang berbeda dengan masyarakat pada umumnya. Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan adalah cara untuk meningkatkan kualitas hidup para karyawan yang lebih baik. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hendri et al., 2020) berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung” menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel POP Bandar Lampung.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Seorang pemimpin mempunyai peranan yang strategis yaitu sebagai manajer, semestinya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan dan pelayanan yang prima pada masa sekarang dan yang akan datang agar dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin, dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang office manager di Hotel Labersa Balige adalah gaya kepemimpinan demokratis yang merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya, menjadikan kelompok organisasi agar dapat terus belajar serta memajukan kecakapan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan survey awal melalui observasi dan wawancara yang dilakukan di Hotel Labersa Balige, bahwa gaya kepemimpinan seorang *office manager* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan seorang *office manager* yang cenderung memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan kepada karyawan.

Dimana pemimpin dapat mengambil keputusan dengan tegas dan objektif berdasarkan penilaian dan mempertimbangkan aspek yang menguntungkan kedua belah pihak antara karyawan maupun pihak perusahaan. Pemimpin mampu memotivasi karyawan yang bertujuan untuk mendorong produktivitas dalam bekerja dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, jelas dan mudah dimengerti. Dapat mengendalikan atau mengontrol bawahan akan berdampak baik pada perusahaan, namun apabila tidak dikontrol maka akan berdampak buruk pada perusahaan. Seorang pemimpin juga harus memiliki tanggung jawab dalam mengatur operasional perusahaan baik dalam pemeliharaan kondisi kantor, surat berharga perusahaan maupun surat menyurat antara perusahaan dan eksternal. Office manager juga harus mampu mengendalikan emosi dan memahami karyawan agar hubungan pemimpin dengan karyawan tetap terjalin dengan baik.

Seorang pemimpin adalah tempat pengaduan karyawan dalam berkerja sehingga pemimpin harus dapat menerima segala keluhan karyawan dan memberikan solusi yang baik. Adapun hubungan gaya kepemimpinan dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) adalah kualitas gaya kepemimpinan terutama dalam pengawasan selain berdampak kepada kualitas kehidupan kerja juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan.

Dari uraian di atas tergambar gaya kepemimpinan seorang office manager yang memberikan kesempatan untuk melakukan pengambilan keputusan kepada karyawan. Dampak dari hal ini adalah produktivitas karyawan yang cenderung menurun melihat sikap office manager yang selalu memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan kepada karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, karena gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang office manager cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian (I Kadek Mei et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Jimbaran Puri Bali.

Berdasarkan fenomena yang dijumpai di Hotel Labersa Balige, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Labersa Balige”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak dibahas adalah:

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Labersa Balige?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Labersa Balige?
3. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama terhadap kinerja karyawan Hotel Labersa Balige?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Labersa Balige.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Labersa Balige.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Labersa Balige.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam segi praktis maupun teoritis sehubungan dengan penelitian berikut:

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa diimplementasikan Manajemen Hotel Labersa terkait topik penelitian serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang yang berhubungan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pemahaman berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dalam ilmu manajemen khususnya dalam hal kualitas kehidupan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi bahan referensi sekaligus memberikan pengetahuan untuk penelitian lain yang tertarik memilih topik yang terkait, sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel**

Landasan teori merupakan informasi dan penjelasan teori dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian antara lain kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

##### **2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality OF Work Life*)**

Mawu dkk (2018:13) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Siagian (2015: 320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas.

Cascio dalam Priyono (2020:32) kualitas kehidupan kerja sebuah kebijakan yang dapat membuat kondisi kerja yang aman, melibatkan pegawai dalam setiap rancangan pekerjaan, kebijakan terkait dengan pengembangan karier, kebijakan tentang pengajian yang adil. Sedangkan menurut Wibowo (2017:107), kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Nawawi (2016:23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka definisi kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan

seperti rasa aman, kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi adalah karyawan yang merasa kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi. Jika karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka karyawan merasa diperhatikan serta dihargai yang mengakibatkan karyawan berkomitmen tinggi dengan perusahaan dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya untuk kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja karyawan rendah, maka karyawan tidak sepenuhnya mendedikasikan dirinya untuk perusahaan karena kebutuhan yang dimiliki tidak tercapai sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan berdampak pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

### **2.1.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Mawu dkk (2018:14) Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kompensasi yang tepat dan adil

Penghargaan dari energi karyawan yang di manifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama untuk itu, yang berwujud uang, dengan suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Berkaitan pula dengan kesesuaian antara gaji dengan standar sosial yang berkecukupan atau standar subyektif dari penerima.

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga meliputi lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan, bebas dari gangguan pandangan seperti pencahayaan di lingkungan kerja yang baik, dan bebas polusi

3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja

Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan segala kemampuan dan keterampilan yang dia miliki dan apakah pekerjaan tersebut memberikan tantangan bagi dirinya untuk terlibat seutuhnya.

Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang juga meliputi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

4. Interaksi sosial ditempat kerja

Sejauh mana lingkungan pekerjaan dan rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan sejauh mana lingkungan kerja lepas dari prasangka yang destruktif. Apakah karyawan mencapai identitas personal dan kepercayaan diri dikarenakan keadaan di tempat kerja yang bebas dari prasangka, egalitarianism (penganut paham persamaan), mobilitas ke arah atas, kelompok utama yang suportif, rasa kebersamaan antara grup, dan juga perasaan terbuka antar karyawan.

5. Hak-hak pegawai dalam kantor

Sejauhmana organisasi dapat memenuhi hak-hak yang semestinya dimiliki karyawan dan sejauhmana organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi (*privacy*). Mungkin terdapat banyak variasi untuk memperluas pengertian ini, termasuk juga budaya organisasi yang menghargai keleluasan pribadi, mentoleransi perbedaan dan adanya kesempatan untuk mengungkapkan pendapat, dan juga adanya kesetaraan dalam pendistribusian reward dari organisasi.

Dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur - unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan. Konsep kualitas kehidupan kerja

mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan melibatkan semua aspek kehidupan manusia, seperti gaya hidup, kesempatan kerja, masyarakat bahkan negara, tampaknya diperlukan upaya sadar untuk memperdalam semua aspek kepemimpinan yang efektif, dan bahkan perbaikan terus-menerus dilakukan oleh para ilmuwan yang bersemangat dan antusias mengumpulkan data tanpa henti mengenai kepemimpinan. Banyak ahli yang mengemukakan pengertian kepemimpinan yang berbeda-beda.

Menurut Kartono (2017:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan Robbins (2016) menyatakan seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajemen. Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah tim untuk mencapai tujuannya. Menurut Taryaman (2016) kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok orang untuk bekerja sama, bukan saling meremehkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2014:42) “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pemimpin”. Adapun menurut Chaniago (2017:43), “gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan

tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.”

Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sedangkan Busro (2018:226), “gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.”

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan defenisi gaya kepemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang di inginkan sang pemimpin. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi dari sifat, sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang bisa memaksimalkan produktivitas, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan penyesuaian dalam segala situasi.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018:229) antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan Dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2017:86) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampain pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya,

6. Kemampuan untuk mengendalikan emosional

Kemampuan untuk mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **2.3 Kinerja karyawan**

Bangun, (2018:233-234) menyatakan kinerja adalah merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Suatu peningkatan kinerja akan memberikan kemajuan untuk perusahaan atau organisasi supaya dapat bertahan dalam persaingan bisnis di lingkungan bisnis yang selalu menciptakan perubahan. Menurut Edison et al., (2016), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang memberikan acuan dan pengukuran untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan syarat dan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Sedangkan Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan defenisi kinerja adalah kombinasi ini dapat dilakukan oleh karyawan dengan tingkat kemampuan, semangat dan minat yang tinggi. Kinerja ini sendiri dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin memperlakukan dan menghargai karyawannya. Berdasarkan konsep manajemen kinerja dapat dikatakan bahwa cara mengatur individu dan unsur-unsurnya adalah dengan membiarkan karyawan memahami apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai membuat sebuah prestasi.

### **2.3.1 Tujuan Kinerja**

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya

Menurut Rivai (2016: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja

6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kasmir (2016:189-193).

1. Kemampuan dan Keahlian  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, begitupula sebaliknya.
3. Rancangan Kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian

Yaitu kepribadian dan karakter yang dimiliki setiap orang itu berbeda antara satu dengan lainnya dan ini tentunya akan mempengaruhi seorang karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

#### 8. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik.

#### 9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat

suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa ada gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu dan pada akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan.

#### 10. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Bangun, (2017:233-234) menyatakan kinerja adalah merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

#### 2. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

3. Kehadiran

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya

4. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

### 2.4 Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam penelitian, sebagai pembanding penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian sebelumnya disajikan pada table berikut.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>N O</b>	<b>Nama Peneliti Terdahulu</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Yusuf Wildan Setiyadi et al., (2016)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Honda	Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja	Regresi Linear Bergand a	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

		Semarang Center Setiabudi			
2.	Hendri et al., (2020)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.	Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Regresi Linear Bergand a	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.
3.	Mohd.Kurniaw an DP (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpin an Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang	Gaya Kepemimpin an, Kinerja Karyawan	Regresi Linerar Bergand a	Didapatkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan Tingkat signifikan ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini tolak Ho dan terima Ha. Jika nilai $P < \alpha = 0,05$ maka Ha diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan

					terhadap kinerja.
4.	I Kadek Mei Arimbawa et al., (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali.	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan, berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
5.	Jensen et al.,(2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Pegadaian Kantor Pusat Wilayah V Manado	Kualitas Kehidupan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil perhitungan antara kualitas kehidupan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum

					pegadaian Kantor Wilayah Manado.	V
--	--	--	--	--	---	---

*Sumber: Diolah oleh Penulis 2024*

## **2.5 Kerangka Berpikir**

### **2.5.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Louis and Smith (Swammy, Nanjundeswaraswamy&Rashmi,2015) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan puas dengan kebutuhan pribadi dan pekerjaan melalui partisipasi ditempat kerja sambil mencapai tujuan organisasi.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Setiyadi *et al.*, (2016) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, didapatkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hendri *et al.*, (2020) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung, didapatkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

### **2.5.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Rivai (2014:42) “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pemimpin”.

Sedangkan, Menurut Sutrisno (2014) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut pemahaman para ahli tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama, bukan saling merendahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan DP (2018) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang” Didapatkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan Tingkat signifikan ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Jika nilai  $P < \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arimbawa *et al.*, (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali.” Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan, berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

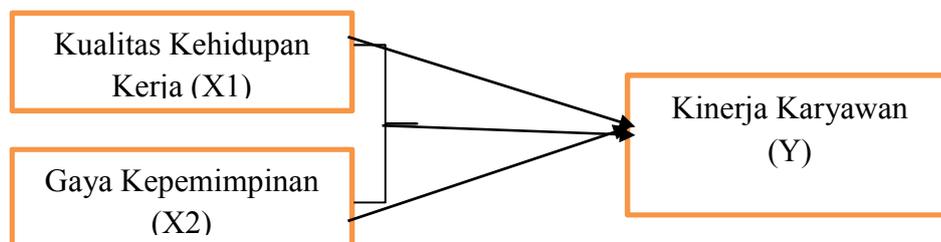
### **2.5.3 Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Rethinam dan Ismail (Permadi ,2016) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai efektivitas lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan pribadi yang lebih bermakna dalam membentuk nilai-nilai karyawan, dimana nilai-nilai tersebut dapat mendukung dan mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan kerja yang lebih baik, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi dan keseimbangan antaran kehidupan kerja dan kehidupan non kerja. Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya

kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Penelitian yang dilakukan Jensenem *et al.*, (2018) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Pegadaian Kantor Pusat Wilayah V Manado.” Hasil perhitungan antara kualitas kehidupan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum pegadaian Kantor Wilayah V Manado.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dalam teori terkait, maka peneliti menentukan kerangka konsep peneliti yaitu independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas dapat digambarkan kerangka berpikir seperti gambar 2.1 berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut.

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Labersa Balige.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Labersa Balige.
3. Kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Labersa Balige.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Labersa Balige yang berada di Saribu Raja Janji Maria. Kec. Balige. Toba, Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu 166 orang karyawan yang bekerja pada Hotel Labersa Balige.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Labersa Balige. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan kesalahan 10% yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Margin of eror

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{166}{1 + 166(0,1)^2}$$

$$n = \frac{166}{1 + 166(0,01)}$$

$$n = \frac{166}{1 + 1,66}$$

$$n = \frac{166}{2,66}$$

$$n = 62$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, sampel yang diambil adalah sebanyak 62 responden.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:81) teknik *sampling* ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik yang digunakan Peneliti untuk penentuan sampel yaitu menggunakan jenis *Probability Sampling* yaitu Simple Random Sampling. Simple Random Sampling adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

## 3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan keterangan ataupun fakta yang dibuat dengan kata-kata, kalimat, simbol, angka, dan lainnya. Data disini didapatkan melalui sebuah proses pencarian dan juga pengamatan yang tepat berdasarkan sumber-sumber tertentu. Adapun pengertian lain dari data

yaitu sebagai suatu kumpulan keterangan atau deskripsi dasar yang berasal dari obyek ataupun kejadian. Dimana di dalam kumpulan keterangan tersebut diperoleh dari hasil pengamatan yang selanjutnya diolah menjadi bentuk lain yang lebih kompleks. Baik berupa informasi, database, dan lainnya. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan hotel Labersa Balige

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku-buku referensi, artikel jurnal, web penelitian yang tervalidasi oleh pemerintah dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020:94) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Sedangkan Observasi merupakan suatu cara dalam mengamati, mengumpulkan data atau informasi yang sistematis terhadap obyek penelitian secara langsung maupun tidak langsung (Hardani dkk, 2020: 125).

## **3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.5.1 Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	Kualitas Kehidupan Kerja yang positif akan menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertumbuhan dan pengembangan</li> <li>2. Partisipasi</li> <li>3. Sistem imbalan yang inovatif</li> <li>4. Lingkungan Kerja</li> <li>5. Integrasi sosial dalam organisasi kerja</li> </ol>	Skala Likert
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian seorang office manager pada semua bawahannya di Hotel Labersa Balige.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan memotivasi</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kemampuan untuk mengendalikan emosional.</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan dapat diartikan bahwa kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Ketepatan Waktu</li> <li>3. Kehadiran</li> <li>4. Kemampuan Kerjasama</li> </ol>	Skala Likert

*Sumber: Diolah oleh Penulis 2023*

### 3.5.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2019:93). Dalam penelitian ini penulis memperoleh keterangan informasi secara langsung oleh responden dari hasil data kuesioner dan observasi yang disebarkan oleh peneliti dengan metode skor.

**Tabel 3.2**

**Instrument skala Likert**

NO	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2017:134)*

### **3.6 Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun tujuan uji validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan korelasi antar sektor butir pertanyaan dengan total skor konstruk variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validasi kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka uji validitas akan dilakukan di Hotel Balige Beach.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), Dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,60$ .

## **3.7 Uji Asumsi Klasik**

### **3.7.1 Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2019:76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat tabel histogram dan penyebaran data (titik) pada sumbu dari grafik normal probability plot. Data berdistribusi normal jika titik-titik menyebar di sekitar diagonal. Dengan menggunakan kepercayaan 5%. Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah sebagai berikut:

- a. Apabila hasil signifikansi lebih besar ( $>$ ) dari 0.05 maka data terdistribusi normal.

b. Apabila hasil signifikansi lebih kecil ( $<$ ) dari 0.05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

### **3.7.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2016:82), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Besarnya variabel Inflation Factor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $VIF < 10$ .
2. Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $Tolerance < 0,1$ .

### **3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatter plot.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot:

1. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **3.8 Metode Analisis Data**

### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penulisan yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penulisan yang menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

### **3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi linear Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono,2019: 277). Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Kualitas Kehidupan Kerja

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

e = Nilai Residu yaitu tingkat kesalahan (error)

## **3.9 Pengujian Hipotesis**

### **3.9.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lain yang konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t tabel dengan nilai thitung atau membandingkan dengan alpha = 0,05 atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu variabel pengaruh kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), terhadap kinerja karyawan (Y): Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. kualitas kehidupan kerja (X1)

a)  $H_0: \beta\alpha = 0$  yaitu Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

b)  $H_a: \beta\alpha \neq 0$  yaitu Secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

### 2. Gaya Kepemimpinan (X2)

a)  $H_0: \beta_2 = 0$  yaitu Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

b)  $H_a: \beta_2 \neq 0$  yaitu Secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Rumusan Hipotesis:

$H_0: b_1, b_2 = 0$  kualitas kehidupan kerja (X1), dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$  kualitas kehidupan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi ( $R^2$ ) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.