

PENGARUH KOMUNIKASI, PENGAWASAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ARYADUTA MANADO

*THE EFFECT OF COMMUNICATION, SUPERVISION AND QUALITY OF WORK LIFE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF HOTEL ARYADUTA MANADO*

Oleh:

Clief Briando L Rampengan¹

Bernhard Tewal²

Greis M. Sendow³

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[cliefq@yahoo.com¹](mailto:cliefq@yahoo.com)

[bernhardtewal@unsrat.ac.id²](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

[greis_sendow@ymail.com³](mailto:greis_sendow@ymail.com)

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 154 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 61 responden yang diperoleh dengan formula Slovin. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling technique*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisa regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, komunikasi dan pengaasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen Hotel Arya Duta Manado sebaiknya berupaya memperbaiki kualitas kehidupan kerja yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, disamping mempertahankan komunikasi dan pengawasan yang ada.

Kata Kunci : komunikasi, pengawasan, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan.

Abstract: This research is a quantitative research with an associative approach. The population in this study amounted to 154 people. The sample of this study was 61 respondents obtained by Slovin formula. Sampling was done by purposive sampling technique. Data collection techniques are done by distributing questionnaires to respondents. Data analysis uses statistical techniques such as validity and reliability tests for questionnaires, multiple linear regression analysis with F-test and t-test for proof of hypothesis. The results showed that communication, supervision and quality of work life simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, communication and supervision partially have a positive and significant effect on employee performance, while the quality of work life has a negative and not significant effect on employee performance. The management of Hotel Aryaduta Manado should try to improve the quality of existing work life in order to improve the performance of its employees, in addition to maintaining existing communication and supervision.

Keywords: communication, supervision, quality of work life, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan bisnis adalah sebuah kondisi yang terus menerus terjadi dan tidak bisa dihindari pada era pasar bebas. Persaingan terjadi dengan sebuah kecepatan yang terus meningkat dan persaingan yang demikian akan otomatis membuat siapa saja yang lambat untuk memperlengkapi diri dalam menghadapinya akan tersisihkan dan hancur. Faktor-faktor ini menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Tak terelakkan pula, perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis itu akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Kemampuan organisasi ini pada akhirnya akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia atau modal insani (*human capital*) yang dimilikinya.

Sumber daya manusia menjadi salah satu isu strategis yang memainkan peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya (karyawan); bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Setiap perusahaan pada hakekatnya menginginkan semua karyawannya memiliki kinerja yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Kompetensi yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan berbagai faktor pribadi lainnya merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kinerjanya. Namun demikian harus diakui pula bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensinya, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasional seperti komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja atau lainnya.

Hotel Aryaduta Manado yang menjadi obyek penelitian ini berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa hal yang dilakukan pihak manajemen hotel ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu membangun komunikasi yang baik dengan dan antar karyawan, pengawasan atas pekerjaan karyawan dan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aryaduta Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Aryaduta Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Aryaduta Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Aryaduta Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2011:5) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Komunikasi

Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pelaku komunikasi. (Mangkunegara, 2011: 145) Komunikasi penting bagi kehidupan sehari-hari sesuai dengan fungsi komunikasi yang bersifat persuasif, edukatif, dan informatif. Indikator Komunikasi dalam penelitian ini adalah: 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang semakin baik (Suranto, 2010:105).

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan (Yahya, 2006:133). Pengawasan dapat disimpulkan sebagai salah satu fungsi manajemen yang juga sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, hal ini berkaitan dengan kemampuan pimpinan untuk membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator Pengawasan dalam penelitian ini adalah: 1.Penerapan standart kerja 2. Penilaian pekerjaan 3. Perbandingan hasil pekerjaan 4. Mengkoreksi pekerjaan (Manulang, 2004:184).

Kualitas Kehidupan Kerja

Nawawi (2008:23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai peran yang penting terhdap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Indikator Kualitas kehidupan kerja dalam enelitian ini adalah: 1. Pertumbuhan dan perkembangan 2. Partisipasi 3. Sistem imbalan yang inovatif 4. Lingkungan kerja (Zin, 2004: 325),

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2014: 95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah: 1.Kualitas 2. Kuantitas 3.Waktu Kerja 4. Kerja Sama (Bangun, 2012:233)

Hubungan Komunikasi dan Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota atau antara sesama karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan memungkinkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal. Berbagai penelitian menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Lakoy, 2015; Kemby, 2017).

Hubungan Pengawasan dan Kinerja Karyawan

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap pekerjaan karyawannya untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif, peran pengawasan oleh pimpinan sangat menentukan. Pimpinan berkewajiban menciptakan kondisi pengawasan yang dapat memotivasi karyawannya dengan melakukan observasi dan monitoring kinerja (Thoah, 2012). Penelitian Marsaoly dan Nurleila (2015), Rompas, dkk. (2018) menemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Kualitas Kehidupan kerja dan Kinerja Karyawan

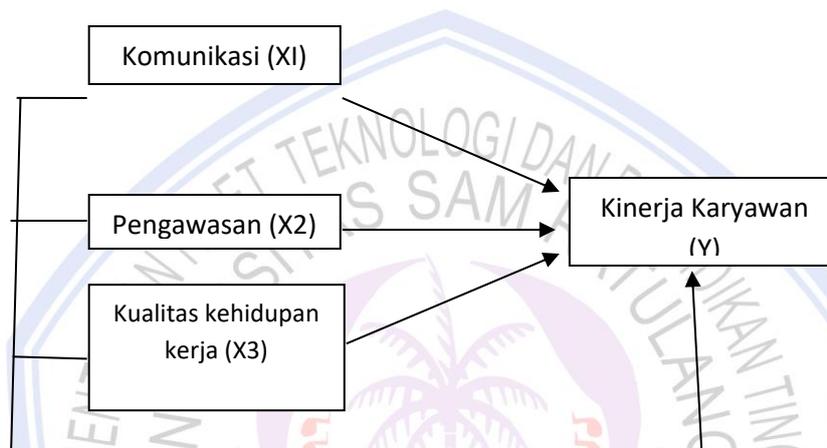
Quaility of Work Life (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia. Kualitas kehidupan kerja yang baik dalam organisasi merupakan suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Anisah, 2017). Penelitian Mawu, dkk. (2018) menemukan bahwa kualitas kehidupan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

Hipotesis

- H1: Komunikasi, Pengawasan dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H2: Komunikasi secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H3: Pengawasan secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H4: Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2019

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian kuantitatif-asosiatif. Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014) adalah metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Hotel Arya Duta Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Aryaduta Manado dengan total karyawan 154 orang. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 61 orang, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot, jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat melalui grafik scatterplot.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi (X1), Pengawasan (X2) dan Kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + E$

Pengujian Hipotesis Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut: H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau tingkat signifikansinya $> 0,05$ (5%) artinya dua atau lebih variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pngujian Hipotesis Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan cara melihat nilai t hitung dibandingkan dengan t table pada tingkat signifikansisebesar 0,05%. Jika nilai $Sig.<0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai $Sig.>0,05$ atau $t_{hitungnya} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

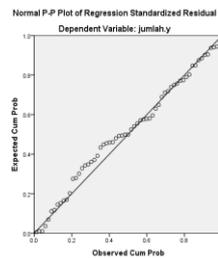
Variabel	Statement Item	Person Corelation	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Komunikasi (X1)	X1.1	0,664	0,000	Valid	0,807	Reliabel
	X1.2	0,741	0,000	Valid		
	X1.3	0,718	0,000	Valid		
	X1.4	0,697	0,000	Valid		
	X1.5	0,664	0,000	Valid		
	X1.6	0,710	0,000	Valid		
	X1.7	0,418	0,000	Valid		
	X1.8	0,535	0,000	Valid		
Pengawasan (X2)	X2.1	0,557	0,000	Valid	0,840	Reliabel
	X2.2	0,705	0,000	Valid		
	X2.3	0,778	0,000	Valid		
	X2.4	0,662	0,000	Valid		
	X2.5	0,802	0,000	Valid		
	X2.6	0,694	0,000	Valid		
	X2.7	0,614	0,000	Valid		
	X2.8	0,690	0,000	Valid		
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	X3.1	0,648	0,000	Valid	0,793	Reliabel
	X3.2	0,685	0,000	Valid		
	X3.3	0,821	0,000	Valid		
	X3.4	0,776	0,000	Valid		
	X3.5	0,610	0,000	Valid		
	X3.6	0,602	0,000	Valid		
	X3.7	0,448	0,000	Valid		
	X3.8	0,511	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,590	0,000	Valid	0,845	Reliabel
	Y.2	0,670	0,000	Valid		
	Y.3	0,752	0,000	Valid		
	Y.4	0,783	0,000	Valid		
	Y.5	0,635	0,000	Valid		
	Y.6	0,795	0,000	Valid		
	Y.7	0,777	0,000	Valid		
	Y.8	0,546	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi yang memiliki 8 pernyataan, Pengawasan yang memiliki 8 pernyataan, Kualitas Kehidupan Kerja yang memiliki 8 pernyataan, dan Kinerja Karyawan yang memiliki 8 pernyataan, semua data menunjukkan valid dan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai *cronbach alpha* yang lebih dari 0.700.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2

Grafik Normal P-P Plot Regression Standarized Residual

(Sumber: Hasil olahan data, 2019)

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas

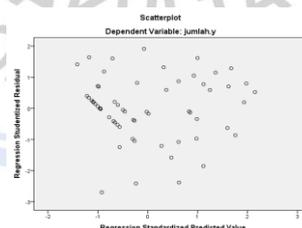
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Komunikasi	0,532	1,879	Tidak terjadi Multikolinieritas
Pengawasan	0,532	1,879	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,996	1,004	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,879, 1,879 dan 1,004 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3

Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil olahan data, 2019

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji-F dan Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.952	4.062		1.465	.148
Komunikasi	.222	.105	.212	2.121	.038
Pengawasan	.693	.103	.670	6.704	.000
Kualitas kehidupan Kerja	-.101	.083	-.089	-1.214	.230

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	324.017	3	108.006	43.733	.000 ^b
Residual	140.769	57	2.470		
Total	464.787	60			

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

$$Y' = 5.952 + 0.222 (X1) + 0.693 (X2) - 0.101 (X3)$$

Berdasarkan dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 5.952. Artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya, yaitu Komunikasi (X1), Pengawasan (X2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Keputusan Pembelian akan bernilai 5.952. Koefisien regresi untuk kedua variabel bebas, yaitu Komunikasi (X1), Pengawasan (X2) masing-masing bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Komunikasi (X1) dan Pengawasan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sehingga setiap peningkatan satuan variabel Komunikasi (X1) dan variabel Pengawasan (X2) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.222 (X1) dan 0.693 (X2). Sedangkan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh negatif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) akan menghasilkan penurunan sebesar 0.101 pada Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 1: Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 43.733 > F-tabel sebesar 2.76 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1), Pengawasan (X2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 2: Variabel Komunikasi dengan thitung = 2.121 > ttabel = 1.672 dari signifikansi p-value = 0.038 < 0.05, maka dengan demikian H2 diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

Hipotesis 3: Variabel Pengawasan dengan thitung = 6.704 > ttabel = 1.672 dari signifikansi p-value = 0,000 < 0.05, dengan demikian H3 diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

Hipotesis 4 : Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, dengan thitung = -1.214 < ttabel = 1.672 dari signifikansi p-value = 0,230 > 0.05, dengan demikian H4 ditolak yang berarti Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak diterima atau tidak terbukti.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.681	1.572

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Pengawasan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Koefisien Determinasi (R²)

Dari tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0.697 atau 69.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Komunikasi, Pengawasan dan Kualitas Kehidupan Kerja) mampu menjelaskan kenaikan atau penurunan Kinerja Karyawan sebesar 69.7%, sementara sisanya 33.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi, Pengawasan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan dan juga antar karyawan sendiri, ditunjang dengan pengawasan oleh pimpinan atas pekerjaan karyawan dan adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi akan memungkinkan perbaikan kinerja karyawan.

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam komunikasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Mariani dan Sariyathi (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan. Selanjutnya disebutkan bahwa dampak yang dimaksud adalah pengaruh yang signifikan sehingga disimpulkan bahwa semakin baik faktor komunikasi akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Kuncorowati dan Rokhmawati (2018) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan yang ditunjukkan hasil penelitian oleh Utami, dkk. (2014) dimana komunikasi memiliki dampak positif dalam bentuk pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam pengawasan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Nielwaty, dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukas, dkk. (2017) yang menemukan bahwa secara parsial pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak diterima atau tidak terbukti. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kubendran, dkk. (2013) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *quality work of life (QWL)* secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dikatakan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rompis, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi, Pengawasan dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado.
2. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado.
3. Pengawasan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado.
4. Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hotel Aryaduta Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hotel Aryaduta Manado sebaiknya melakukan evaluasi terkait komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja pada para karyawan, agar supaya dapat merumuskan kebijakan-kebijakan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerjadalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, A. 2017. Evaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Quality Of Work Life (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol. 17, No. 1. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/168>. Diakses pada 28 Desember 2018.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2011. *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education, New Jersey.
- Kemby, E. F., Tewal, B. dan Walangitan, M. D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BP2RD. Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September 2017, Hal.3148-3159. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17458>. Diakses pada 8 Juli 2019.
- Kubendran, V. Muthukumar, S. Priyadharshini, M. 2013. Impact of Quality of Work Life on the Employees Performance in IT Organisations. *Indian Journal of Economics and Development*. Vol. 1, Issue 3, ISSN 2320-9836. <http://ijed.informaticspublishing.com/index.php/ijed/article/view/33622>. Diakses pada 13 November 2018.
- Kuncorowati, H. dan Rokhmawati, H. N., 2018. The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia). *Academic Journal*. Vol. 9, No. 2. Hal 2 <https://www.questia.com/library/journal/1P4-2061871560/the-influence-of-communication-and-work-discipline> . Di akses pada 13 November 2018
- Lakoy, A. C. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No. 3, Hal.981-991. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9773>. Diakses pada 19 Oktober 2018.
- Lukas, M., Tewal, B. dan Walangitan, M. C. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. Hal 1921–1928. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16465>. Diakses pada 19 Oktober 2018.
- Manullang, M. 200. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marsaoly, K. M. S., dan Nurleila., 2015. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*. Vol. 2, No. 2. Hal 4. ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/view/478. Diakses pada 19 Oktober 2018.
- Mariani, L. M. I. dan Sariyathi, N. K.,2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 7. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30157>. Diakses pada 19 Oktober 2018.
- Mawu, K. S., Mawu, Tewal, B. dan Walangitan, M. C. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4, Hal. 3148 – 3157. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21289/20993>. Diakses pada 9 Juli 2019.
- Moehariono.,2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Rajawali Pers, Jakarta
- Nielwaty, N., Prihati. dan Zuhdi, S.,2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAG Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*. Vol. 10, No. 1. <https://www.ejurnal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/view/715>. Diakses pada 19 Oktober 2018.