

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Awal berdirinya Munna Collection yaitu pada tahun 2000 di bawah naungan Bpk. H. Suharto. Dulunya Bpk. H. Suharto adalah seorang buruh serabutan, yang hidupnya minim dari segalanya. Suatu ketika beliau berkeinginan untuk merubah nasib. Dari kerja serabutan ke konveksi bagian bordil. Dua tahun lamanya beliau menekuni kerja di tempat konveksi bagian bordil. Kemudian ada seseorang yang merasa iba kepada beliau, kemudian berniat menawari sewa mesin bordil. Dengan segera beliau menerima tawaran tersebut. Pada saat itu untuk tarif sewa per bulannya Rp 50.000,00. Dan akhirnya beliau keluar dari buruh tenaga bordil. Dengan mesin sewa itu beliau membuka jasa bordil yang ditangani sendiri. Satu tahun pertama dengan bermodal ketekunan menerima jasa bordil, beliau berhasil memperkenalkan usaha tersebut kepada masyarakat sekitar. Lalu satu tahun kedepannya, beliau berhasil membeli mesin bordil sendiri seharga Rp 1.500.000,00. Dan dengan lebih giatnya bekerja, satu tahun kedepannya beliau berhasil membeli satu mesin lagi. Namun apa daya keadaan musim bordil sudah tidak lagi bisa berlanjut, dikarenakan keluarnya mesin bordil komputer yang lebih modern dari pada mesin bordil juki yang dimiliki beliau. Akhirnya semua pelanggan beralih ke jasa bordil komputer. Dan berdampak pada usaha bordil Bpk. H. Suharto yang sudah tidak lagi bisa dilanjutkan karena kalah saing. Dengan keadaan seperti itu lalu beliau memikirkan bagaimana caranya mendirikan usaha konveksi. Dan akhirnya beliau menimba ilmu lagi, yakni menjadi buruh di tempat usaha konveksi pakaian di Padurenan, karena merasa belum cukup ilmu dalam dunia konveksi.

Dan setelah dirasa cukup, dengan segera beliau memutuskan untuk membuka usaha sendiri dengan bermodalkan menjual 2 mesin juki bordil

yang beliau punya. Dari hasil penjualan mesin tersebut diterima uang sebanyak Rp 2.200.000,00. Lalu dibelikannya bahan baku ke Tegal Gubuk Cirebon. Itupun belum langsung berhasil. Dan mengalami kerugian sampai terulang tiga kali. Dan akhirnya modal pun hanya tersisa Rp 200.000,00. Beliau bingung harus kemana untuk mendapatkan pinjaman modal, karena sudah tidak lagi dipercaya orang. Tapi masih ada satu orang yang selalu percaya dan mau meminjami uang yaitu orang tua beliau. Meski tidak banyak yang bisa dipinjam. Dengan modal tambahan pinjam Rp 250.000,00 dari orang tua beliau gunakan untuk membeli bahan baku lagi. Dan kemudian dibuatkannya baju anak - anak. Syukur alhamdulillah, barangnya laku. Meski pada saat itu belum mempunyai merk paten. Dengan semangat juang beliau, usaha tersebut terus berlanjut hingga 3 tahun lamanya. Kemudian lahirlah anak ke 6 yang diberi nama LAILA MUNNATUZUHRIYAH. Dari situlah beliau mengambil merk paten “MUNNA”. Dan alhamdulillah perkembangan usaha beliau terus meningkat. Cepat dikenal masyarakat luas. Bahkan pemasarannya pun sudah mulai ke luar Jawa. Diantaranya Bali, Lombok, Sumbawa, dan Kalimantan. Hingga sampai sekarang pun usaha ini masih berkembang dan ditekuni Bpk. H. Suharto dengan baik.

Dari situlah sejarah berdirinya usaha konveksi MUNNA COLLECTION yang didirikan oleh Bpk. H. Suharto.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi**

- 1) Membudayakan kinerja masyarakat dengan standart kinerja yang baik.

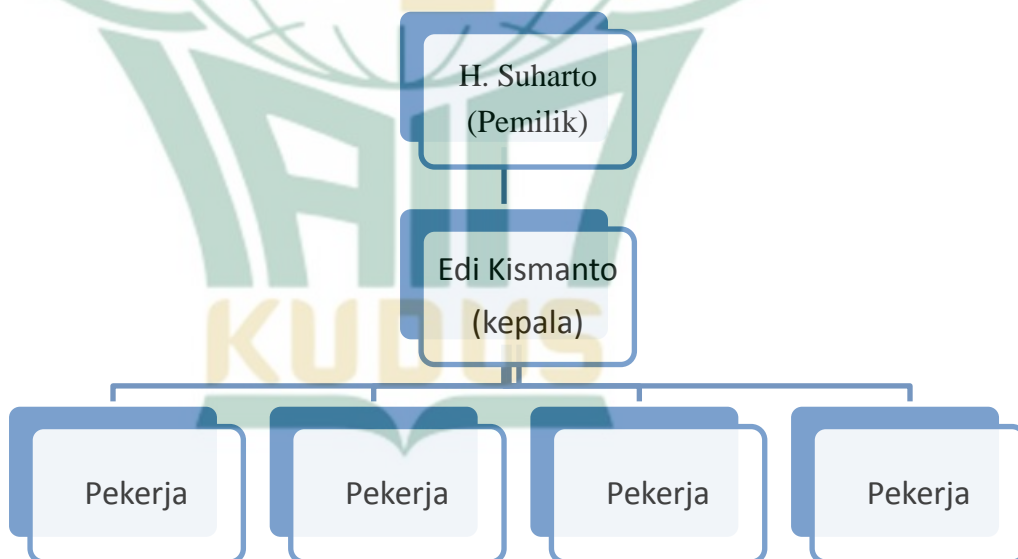
### **b. Misi**

- 1) Mempekerjakan masyarakat sekitar.
- 2) Memperkuat Kemampuan SDM dalam meningkatkan keterampilan dan kreatifitas untuk tumbuh bersama.

- 3) Membantu menciptakan kemakmuran, keberlimpahan penuh keberkahan di Dunia.
- 4) Membangun dan mengembangkan jaringan kerja yang kuat untuk memperluas produksi dan pasar di Dunia.
- 5) Menciptakan dan menyediakan produk dan layanan yang terbaik, berkualitas, bernilai tambah dan inovatif untuk mitra bisnis dan pelanggan kami di dunia.
- 6) Menawarkan produk berkualitas tinggi dengan harga bersaing dan didukung oleh layanan terpadu dari tim profesional

### 3. Struktur Organisasi

Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti terdapat struktur organisasinya, Secara umum, struktur organisasi yang ada pada Konveksi Munna Collection adalah.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi di Konveksi Munna Collection

## B. Analisa Data

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Penyajian data diskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

## 2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Laki-laki	4	11%
Perempuan	33	89%
<b>Jumlah</b>	<b>37 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 4 orang atau (11%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 33 orang atau (89%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden di konveksi Munna Collection yang diambil dalam penelitian ini adalah wanita.

## 3. Usia Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu dari umur 20th s/d 35th, 36th s/d 45th, dan >45th. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Usia		
- 20 – 30 tahun	9	24%
- 31 – 40 tahun	21	57%
- >40 tahun	7	19%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat diketahui bahwa Usia dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia 20th s/d 30th sebanyak 9 orang atau 24%, usia 31th s/d 40th sebanyak 21 orang atau 57%, dan yang usia >40th sebanyak 7 orang atau 19%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden antara usia 31tahun s/d 40 tahun.

#### 4. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden, peneliti membaginya dalam empat kategori yaitu SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK, dan Diploma/Sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang di ambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SD/MI	0	00%
SMP/MTS	21	57%
SMA/MA/SMK	15	40%
Diploma/S1/S2	1	3%
<b>Jumlah</b>	<b>37 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden yang berpendidikan SD/MI sebanyak 0 orang atau 00%, pendidikan SMP/MTS sebanyak 21 orang atau 57%, pendidikan SMA/MA/SMK sebanyak 15 orang atau 40%, dan Diploma/S1/S2

sebanyak 1 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah berpendidikan SMP/MTS.

## 5. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Masa Kerja Responden**

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
< 1 tahun	4	11%
1-2 tahun	7	19%
2-5 tahun	17	46%
> 5 tahun	9	24%
<b>Jumlah</b>	<b>37 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan bekerja < 1 tahun sebanyak 4 orang (11%), selama 1-2 tahun sebanyak 7 orang (19%), selama 2-5 tahun sebanyak 17 orang (46%), dan > 5 tahun sebanyak 9 orang (24%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa lama menjadi karyawan di Munna Collection adalah selama 2-5 tahun sebanyak 17 orang yaitu (46%).

### C. Deskripsi Angket

Penelitian ini menguji dua variabel bebas (*independen variable*) yaitu variabel *work life balance* (X1) dan variabel *total quality management* (X2), serta menguji satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan Wanita pada Konveksi Munna Collection (Y). Adapun hasil dari masing-masing jawaban responden tentang *work life balance* dan *total quality management* terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Konveksi Munna Collection.

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden**

Variabel	Item	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)
		STS		TS		N		S		SS	
<i>Work Life Balance</i>	WLB1	0	0,0	2	5,4	2	5,4	14	37,8	19	51,3
	WLB2	0	0,0	0	0,0	5	13,5	10	27,0	22	59,5
	WLB3	0	0,0	0	0,0	5	13,5	10	27,0	22	59,5
	WLB4	0	0,0	1	2,7	2	5,4	16	43,2	18	48,6
	WLB5	0	0,0	1	2,7	5	13,5	11	29,7	20	54,0
	WLB6	0	0,0	2	5,4	6	16,2	11	29,7	18	48,6
	WLB7	0	0,0	1	2,7	6	16,2	14	37,8	16	43,2
	WLB8	0	0,0	1	2,7	7	18,9	11	29,7	18	48,6
<i>Total Quality Management</i>	TQM1	0	0,0	2	5,4	7	18,9	16	43,2	12	32,4
	TQM2	0	0,0	0	0,0	7	18,9	12	32,4	18	48,6
	TQM3	0	0,0	0	0,0	7	18,9	11	29,7	19	51,3
	TQM4	0	0,0	1	2,7	7	18,9	9	24,3	20	54,0
	TQM5	0	0,0	1	2,7	6	16,2	11	29,7	19	51,3
	TQM6	0	0,0	2	5,4	8	21,6	15	40,5	12	32,4
	TQM7	0	0,0	0	0,0	7	18,9	14	37,8	16	43,2
	TQM8	0	0,0	0	0,0	8	21,6	14	37,8	15	40,5
	TQM9	0	0,0	2	5,4	7	18,9	11	29,7	17	45,9
	TQM10	0	0,0	1	2,7	7	18,9	13	35,1	16	43,2
	TQM11	0	0,0	0	0,0	9	24,3	14	37,8	14	37,8
<i>Kinerja Karyawan</i>	KK1	0	0,0	3	8,1	9	24,3	15	40,5	10	27,0
	KK2	0	0,0	0	0,0	8	21,6	12	32,4	17	45,9
	KK3	0	0,0	1	2,7	8	21,6	18	48,6	10	27,0
	KK4	0	0,0	1	2,7	9	24,3	13	35,1	14	37,8
	KK5	0	0,0	1	2,7	3	8,1	13	35,1	20	54,0

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel jawaban responden terhadap butir pertanyaan dalam variabel *work life balance*, *total quality management*, dan kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Variabel *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil dari masing-masing jawaban responden terhadap butir pertanyaan dalam variabel *work life balance*, yang terdiri dari 8 item pertanyaan dapat dipahami bahwa: Pada **item 1** yang menjawab sangat

tidak setuju sebanyak 0 orang, tidak setuju 2 orang, netral atau ragu-ragu 2 orang, setuju 14 orang, dan yang menjawab sangat setuju 19 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa waktu bekerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 2**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 5 orang, yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa beban kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju 0, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 5 orang, yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden sangat setuju bahwa stress akibat dari pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 4**, yang menjawab sangat tidak setuju 0, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 2 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa beban keluarga dari karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 5**, yang menjawab sangat tidak setuju 0, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 5 orang, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa waktu untuk keluarga dari karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 6**, yang menjawab sangat tidak setuju 0, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan yang



menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa akibat stress yang disebabkan dari masalah keluarga karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 7**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa dukungan dari keluarga mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 8**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa dukungan di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

## 2. Variabel *Total Quality Management*

Berdasarkan hasil dari masing-masing jawaban responden terhadap butir pertanyaan dalam variabel *total quality management* yang terdiri dari 11 item pertanyaan dapat dipahami bahwa: Pada **item 1**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa fokus pada pelanggan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 2**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang. Jadi dapat disimpulkan

mayoritas responden setuju bahwa obsesi terhadap kualitas mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa pendekatan ilmiah dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 4**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa komitmen jangka panjang berpengaruh dengan kinerja yang dicapai karyawan Munna Collection.

Pada **item 5**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa Kerjasama Tim (*Teamwork*) dalam perusahaan membantu mereka dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Pada **item 6**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa sistem yang ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkan semakin meningkat mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 7**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-

ragu sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa meningkatkan kemampuan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection

Pada **item 8**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa kebebasan terkendali mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 9**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa adanya kesatuan tujuan yang sama mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection

Pada **item 10**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa adanya keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

Pada **item 11**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa adanya pemberdayaan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Munna Collection.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari masing-masing jawaban responden terhadap butir pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 5 item pertanyaan dapat dipahami bahwa: Pada **item 1**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa dalam bekerja tidak hanya mengejar banyaknya output yang dihasilkan, akan tetapi bagaimana mereka bekerja secara efektif supaya output yang dihasilkan sesuai standart perusahaan.

Pada **item 2**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa bekerja yang baik yaitu ketika menghasilkan output berkualitas.

Pada **item 3**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa bekerja yang benar adalah ketika mereka memanfaatkan waktu yang ada untuk sepenuhnya bekerja sesuai prosedur dan mencapai target sesuai waktu yang ditentukan.

Pada **item 4**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa bekerja harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pada **item 5**, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menjawab netral atau ragu-ragu sebanyak 3 orang, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa kerjasama dengan rekan kerja sangatlah penting bagi karyawan ketika bekerja.

#### **D. Analisa Data Kuantitatif**

##### **1. Uji Instrumen Penelitian**

Penerapan uji ini untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Oleh karena sebab itu, sebelum instrumen penelitian digunakan maka terlebih dahulu diadakan uji validitas dan reliabilitas menggunakan pilot test (*non responden*) sebesar 30 orang. Tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas. Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur.<sup>55</sup>

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Software SPSS (*Statistic Package and Social Science*) version 24.0 for Windows

---

<sup>55</sup>Arikunto, S, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta. Jakarta, 2006. Halaman: 228.

## a. Uji Validitas

Tabel 4.6  
Uji Validitas

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )	WLB1	0,895	0,361	Valid
	WLB2	0,681	0,361	Valid
	WLB3	0,681	0,361	Valid
	WLB4	0,880	0,361	Valid
	WLB5	0,892	0,361	Valid
	WLB6	0,891	0,361	Valid
	WLB7	0,710	0,361	Valid
	WLB8	0,918	0,361	Valid
Total Quality Management (X <sub>2</sub> )	TQM1	0,806	0,361	Valid
	TQM2	0,820	0,361	Valid
	TQM3	0,820	0,361	Valid
	TQM4	0,850	0,361	Valid
	TQM5	0,833	0,361	Valid
	TQM6	0,782	0,361	Valid
	TQM7	0,806	0,361	Valid
	TQM8	0,806	0,361	Valid
	TQM9	0,838	0,361	Valid
	TQM10	0,820	0,361	Valid
	TQM11	0,806	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,606	0,361	Valid
	KK2	0,769	0,361	Valid
	KK3	0,664	0,361	Valid
	KK4	0,627	0,361	Valid
	KK5	0,758	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* (df) = n - k. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 - 2 atau df = 28 dengan alpha 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,361. Jika  $r_{hitung}$  (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*) lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, diketahui

bahwa masing-masing item dari setiap variabel  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian semua variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ ) dikatakan valid.

Dari tabel 4.6 di atas diketahui bahwa masing-masing item setiap variabel memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan semua variabel adalah *valid*.

#### b. Uji Reliabilitas

Tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui reliabilitas. instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek<sup>56</sup>.

Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Coeffiens	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work life Balance</i> ( $X_1$ )	8 item	0,792	$\geq 0,600$	<i>Reliabel</i>
<i>Total Quality Management</i> ( $X_2$ )	11 item	0,781	$\geq 0,600$	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	5 item	0,773	$\geq 0,600$	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh dimensi masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini *reliable*.

<sup>56</sup> Ibid. Halaman: 228.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF).<sup>57</sup>

Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas dengan Koefisien**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,141	1,683		1,272	0,212		
WLB	0,292	0,104	0,471	2,797	0,008	0,212	4,724
TQM	0,180	0,068	0,447	2,655	0,012	0,212	4,724

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *work life balance* dan *total quality management* masing-masing sebesar 0,212 dan 0,212 dan VIF masing-masing sebesar 4,724 dan 4,724. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen ( $< 0,1$ ) dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari ( $<$ ) 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

<sup>57</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011, Halaman: 105.



### b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$ . Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai *statistic Durbin Watson (DW)*.<sup>58</sup>

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka  $d$ -hitung sebesar 1,702 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka  $d$ -hitung sebesar 1,702 tersebut dibandingkan dengan nilai  $d$ -teoritis dalam  $t$  tabel  $d$ -statistik.

Durbin Watson dengan titik signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel  $d$ -statistik Durbin Watson diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,3635 dan  $d_u$  sebesar 1,5904 karena hasil pengujiannya adalah  $d_u < d < 4 - d_u$  ( $1,5904 < 2,184 < 2,4096$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,892a	,796	,784	1,36614	1,702

a. Predictors: (Constant), TQM, WLB

b. Dependent Variable: KK

Sumber: data primer yang diolah, 2018

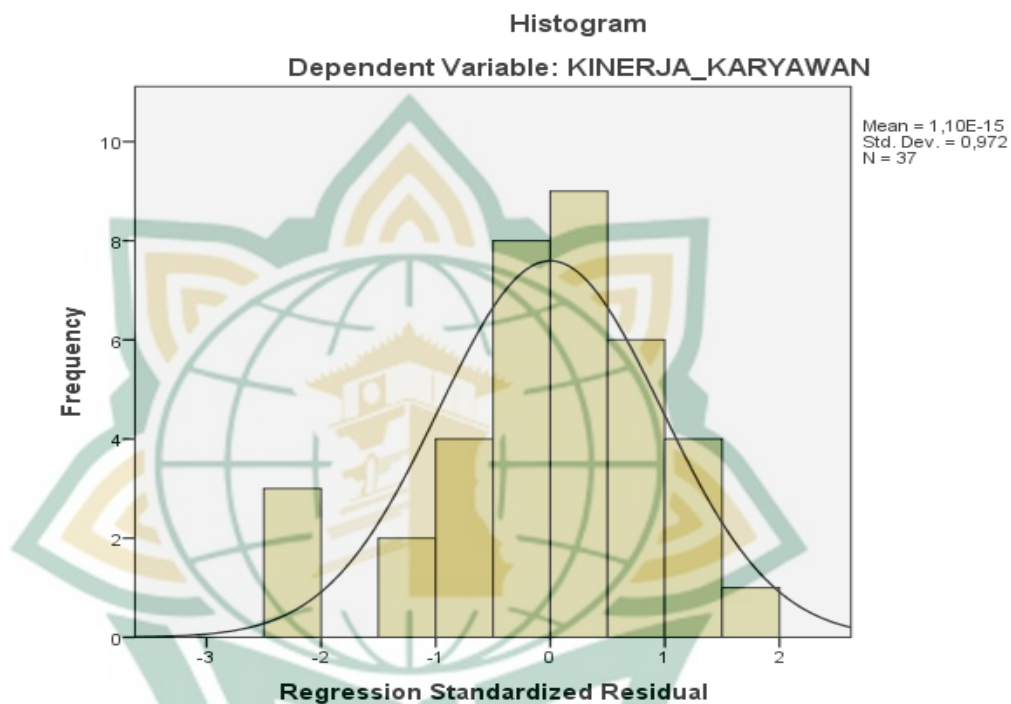
### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal atau menggunakan Grafik Normal P-P

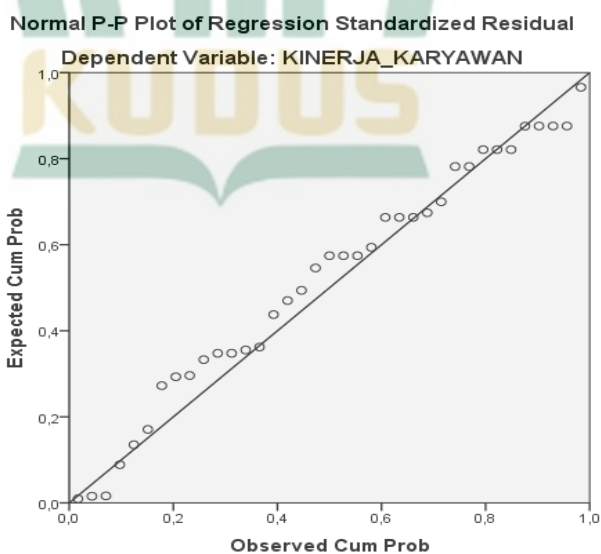
<sup>58</sup> Imam Ghazali, Ibid. Halaman: 110.

Plot dengan cara melihat penyebaran datanya.<sup>59</sup> Adapun uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Histogram**



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas dengan *Normal Probability Plot***



*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

<sup>59</sup> Ibid. Halaman: 160.

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar 4.2, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan gambar 4.3 di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

#### d. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*.

Asumsinya adalah:

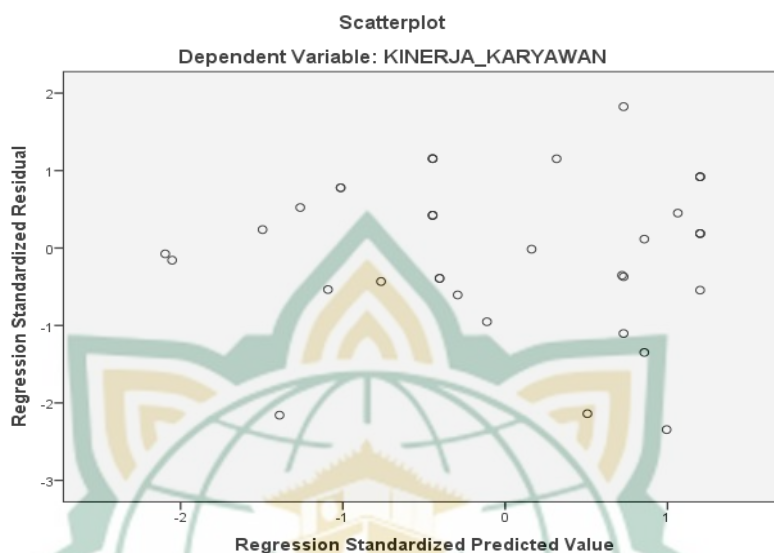
- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>60</sup>

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi.

---

<sup>60</sup> Imam Ghazali, Ibid. Halaman: 139.

**Gambar 4.4**  
**Grafik Scatterplot**



Sumber: data primer yang diolah, 2018

## E. Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu *work life balance* dan *total quality management* dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS for windows versi 24.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,141	1,683		1,272	,212
WLB	,292	,104	,471	2,797	,008
TQM	,180	,068	,447	2,655	,012

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.12 di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,292$ ,  $X_2 = 0,180$  dan

konstanta sebesar 2,141 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,141 + 0,292X_1 + 0,180X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 2,141, artinya jika *work life balance* ( $X_1$ ) dan *total quality management* ( $X_2$ ) nilainya dianggap konstan (0), maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai 2,141.
- b. Koefisien regresi *work life balance* ( $X_1$ ) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* ( $b_1$ ) = 0,292. Hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan *work life balance* ( $X_1$ ) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan Munna Collection ( $Y$ ) sebesar 0,292 dengan anggapan variabel *total quality management* ( $X_2$ ) bernilai konstan.
- c. Koefisien regresi *total quality management* ( $X_2$ ) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* ( $b_2$ ) = 0,180. Hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan *total quality management* ( $X_2$ ) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan Munna Collection ( $Y$ ) sebesar 0,180 dengan anggapan variabel *work life balance* ( $X_1$ ) bernilai konstan.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 24.0 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,892 <sup>a</sup>	,796	,784

a. Predictors: (Constant), TQM, WLB

b. dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,784 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dan *total quality management* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan Munna Collection (Y) adalah sebesar 0,784 atau 78,4%. Jadi, besarnya pengaruh *work life balance* ( $X_1$ ) dan *total quality management* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan Munna Collection (Y) adalah sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (37 - 2 - 1)$  dengan signifikansi 5% adalah 2,030. Apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,141	1,683		1,272	,212
WLB	,292	,104	,471	2,797	,008
TQM	,180	,068	,447	2,655	,012

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : data primer yang diolah, 2018

a. Uji Hipotesis Variabel *Work Life Balance*.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa  $t_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df (37-2-1) = 34$  dengan signifikansi 5% adalah 2,030. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel *work life balance* diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 2,797$  dengan tingkat signifikansi 0,008 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh  $t_{\text{hitung}} (2,797) > t_{\text{tabel}} (2,030)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan, hipotesis ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Munna Collection.

b. Uji Hipotesis Variabel *total quality management*

Berdasarkan hasil pengujian variabel kelompok acuan diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 2,655$  dengan tingkat signifikansi 0,012 (kurang dari 0,05). Diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $df (37 - 2 - 1) = 34$  dengan signifikansi 5% adalah 2,030. Dengan demikian diperoleh  $t_{\text{hitung}} (2,655) > t_{\text{tabel}} (2,030)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa *total quality management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Munna Collection.

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

*Work life balance* merupakan gambaran mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Penelitian ini difokuskan kepada pekerja wanita yang sudah menikah. Sebagai seorang ibu rumah tangga yang bekerja dituntut untuk memiliki *work life balance* yang baik karena wanita yang bekerja akan mengalami keadaan *sccondshift* yang akan berdampak pada timbulnya keadaan *role overload*, keadaan *role overload* tersebut akan menimbulkan konflik, apabila konflik terjadi maka akan menjadikan ketidakpuasan dalam menjalani peran. Sehingga akan berdampak pada hasil output pekerjaan dalam perusahaan dan kinerja karyawanpun otomatis akan terganggu.

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t ternyata variabel *Work Life Balance* diperoleh  $t_{hitung} = 2,797$  dengan tingkat signifikansi 0,008 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (2,797) > t_{tabel} (2,030)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan, hipotesis ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa dukungan di tempat kerja dan dukungan keluarga yang baik memberikan kualitas output yang lebih baik karena perasaan senang dalam menjalani pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, dan W. Rumawas (2016) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja.

### 2. Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Karyawan

*Total quality management* merupakan konsep manajemen yang mana mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi terhadap kepuasan pelanggan serta melibatkan seluruh anggota organisasi dengan biaya penciptaan nilai yang lebih rendah. Dengan adanya penerapan sistem



*Total quality management* dalam perusahaan diharapkan kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t ternyata variabel *total quality management* diperoleh thitung (2,655) > tabel (2,030) sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa *total quality management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa meningkatkan kualitas, fokus akan kebutuhan pelanggan dan Memperkuat Kemampuan SDM akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Said Alhudri dan Meyzi Heriyanto (2015) yang menyatakan bahwa *total quality management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

