

## PERAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT XYZ DI TANJUNG PRIOK TAHUN 2023

Malvin Tanoto<sup>1</sup> & Jap Tji Beng<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: malvin.705200106@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: t.jap@untar.ac.id

Masuk : 26-10-2023, revisi: 26-12-2023, diterima untuk diterbitkan : 25-04-2024

### ABSTRACT

*In Indonesia there are companies in the form of Limited Liability Companies. Limited Liability Companies in Indonesia has contributed employment opportunities for the Indonesian people. Working people certainly need work motivation, apart from work motivation, quality of work life (QWL) is needed. For this reason, this research aims to examine the significance of the role of quality of work life on work motivation at PT XYZ. The hypothesis in this study is that there is a crucial role of quality of work life (QWL) on work motivation. Data collection in the research was carried out by distributing questionnaires directly to PT XYZ employees with a total of 200 participants. The measuring instruments used are the Motivation at Work Scale (MAWS) and the Quality of Work Life Scale (QoWLS). The results of data collection were then analyzed using descriptive statistical analysis methods and simple linear regression in the SPSS application. The results of the study show that there is a significant role of quality of work life (QWL) on work motivation of 25.8% and 74.2% is influenced by other factors that are not explained in this research.*

**Keywords:** *quality of work life, work motivation, limited liability companies*

### ABSTRAK

Di Indonesia terdapat perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). PT di Indonesia telah menyumbangkan lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Masyarakat yang bekerja tentunya membutuhkan motivasi kerja, selain motivasi kerja, dibutuhkan *quality of work life (QWL)*. Pada PT XYZ yang berlokasi di Jakarta, berdasarkan informasi yang dikumpulkan ditemukan bahwa karyawan yang bekerja namun memiliki jumlah kehadiran yang minim, sering terlambat, dan pekerjaan yang diberikan sering tidak selesai sesuai dengan waktunya. Sebab itulah, penelitian ini bertujuan meneliti berapa signifikansi peran *quality of work life* terhadap motivasi kerja di PT XYZ. Hipotesis pada studi ini yaitu bahwa ada peran krusial *quality of work life (QWL) terhadap motivasi kerja*. Pengambilan data didalam penelitian diberlakukan lewat langkah penyebaran kuesioner langsung pada karyawan PT XYZ dengan banyaknya 200 partisipan. Alat ukur yang digunakan adalah *Motivation at Work Scale (MAWS)* dan *Quality of Work Life Scale (QoWLS)*. Hasil pengumpulan data kemudian dianalisis digunakan metode analisis deskriptif statistik dan regresi linier sederhana di aplikasi SPSS. Hasil studi ditunjukkan bahwasannya terdapat peran *quality of work life (QWL)* yang signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 25,8% dan 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, perseroan terbatas

## 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) mencatat pada tahun 2022 jumlah Angkatan kerja di Indonesia ada sebanyak 135,30 juta orang, meningkat sebanyak 3,57 juta orang dari Agustus 2021. Tentunya PT yang menyediakan lapangan kerja yang banyak berperan penting dalam hal ini. Dampak yang dihasilkan adalah peningkatan jumlah orang yang bekerja.

Dalam bekerja tentunya setiap individu memerlukan motivasi, pada dasarnya motivasi berkaitan dengan mengapa seseorang berperilaku tertentu (Mullins, 2006). Menurut McInernery (2019) Motivasi adalah konstruk ‘diciptakan’ untuk mendeskripsikan mekanisme yang digunakan individu atau kelompok dalam memilih perilaku tertentu dan bertahan dengan itu Kemudian, pemberdayaan motivasi yang menimbulkan minat bekerja dalam individu sehingga individu tersebut ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segenap kemampuan untuk

mencapai keinginannya disebut motivasi kerja (Herzberg dalam Tan & Waheed 2011). Berdasarkan penjelasan mengenai motivasi dan motivasi kerja diatas, dapat kita simpulkan bahwa dalam melakukan suatu hal setiap individu membutuhkan sebuah alasan. Termasuk dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Perilaku individu dan keputusan yang dilakukan akan berdasarkan motivasi yang mereka miliki. Sehingga penting untuk mendapatkan gambaran motivasi karyawan yang bekerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Kanfer et al., (2017) Teori Motivasi Kerja modern menjelaskan kenapa manusia bertindak dan faktor yang mempengaruhi inisiasi, direksi, intensitas, dan ketekunan aktivitas. Salah satu teori motivasi kerja adalah *self determination theory (SDT)* (Robbins & Judge 2012), motivasi kerja dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu: (a) *identified motivation* dan *intrinsic motivation*; serta (b) *introjected motivation* dan *external motivation*. *Identified motivation* dan *intrinsic motivation* adalah motivasi yang berasal dari dorongan dalam diri, sedangkan *introjected motivation* dan *external* berasal dari dorongan luar. Teori ini menekankan pentingnya sumber daya manusia untuk melakukan pengembangan kepribadian dan regulasi diri (Endayani & Saman, 2021). Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kebutuhan individual dan lingkungan karyawan selama bekerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

*Quality of Work life* saat ini menjadi konsep yang populer (Yusuf, 2022). Menurut Robbins (dalam Riyono et al., 2022) Mendeskripsikan *quality of work life* sebagai proses dimana sebuah organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk berbagi atau menjadi pengambil keputusan dalam merancang kehidupan kerja mereka. Sebuah kualitas kehidupan yang baik adalah hal yang penting dan mendasar dalam perusahaan untuk menarik dan mempertahankan para karyawan atau pekerjanya. Sehingga banyak manajer perusahaan yang berusaha mengurangi ketidakpuasan kualitas kehidupan karyawan (Saraji dan Dargan dalam Ngalmun et al., 2022).

Menurut Cascio (dalam Saputri, 2015) Perusahaan harus dapat menciptakan suasana kerja yang karyawan merasakan keterlibatan mereka terhadap perusahaan, partisipasi mereka dalam mengambil keputusan, rasa aman terhadap lingkungan kerja, komunikasi yang baik antara pegawai atau karyawan maupun dengan atasan, karir yang berkembang, dan memiliki rasa bangga berkerja untuk perusahaan. Suasana yang seperti ini dapat menimbulkan *quality of work life* yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan informasi dari PT XYZ, didapatkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki data kehadiran yang tidak konsisten. Karyawan yang bekerja juga sering mengerjakan tugasnya secara terburu-buru, hal ini dikarenakan karyawan tidak langsung mengerjakannya. Pihak PT XYZ menyatakan bahwa pekerjaan karyawan telah diberikan waktu yang relatif cukup untuk diselesaikan tetapi masih terjadi penundaan. Menurut Dewi dan Aisyah (2017) karyawan yang memiliki motivasi rendah akan merasa terbebani, sering melamun, semangat kerja menurun, mudah bosan dan lesu, tidak dapat berkonsentrasi, emosi tidak stabil, sering tidak masuk kerja, dan mengerjakan hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT XYZ memiliki motivasi kerja yang rendah.

Berbagai penelitian terkait dengan variabel motivasi dan *quality of work life* telah dilakukan sebelumnya, seperti pada penelitian Hasmalawati & Restya (2017) mengenai “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara” menunjukkan bahwa *quality of work life* dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan

positif. Berdasarkan hasil penjelasan di atas, diketahui bahwa *quality of work life* dan dimensinya dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dan jenisnya juga dapat mempengaruhi *quality of work life* pada karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji mengenai peran *quality of work life* terhadap motivasi kerja di PT XYZ.

## 2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian non-eksperimental. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dan regresi linear sederhana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peran yang signifikan antara *quality of work life* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT XYZ.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan perbankan yang berada di Jakarta. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yaitu PT XYZ. Partisipan dari penelitian ini berjumlah 150 karyawan yang bekerja di PT XYZ. Karakteristik partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah: (a) memiliki status sebagai karyawan di PT XYZ; (b) rentang usia 18-50 tahun; (c) berjenis kelamin laki-laki dan perempuan; dan (d) agama. Peneliti tidak membatasi domisili partisipan. Secara umum gambaran partisipan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**

*Gambaran Partisipan*

Karakteristik Responden		N (150)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	95	63.3
	Laki-laki	55	36.7
Total		150	100
Usia	Dewasa Awal	61	40.6
	Dewasa Madya	68	45.4
	Dewasa Akhir	21	14
Total		150	100
Agama	Hindu	1	0.7
	Islam	135	90.0
	Katolik	3	2.0
	Kristen	11	7.3
	Buddha	0	0
Total		150	100

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah *Motivation at Work Scale* yang dikembangkan oleh (Gagné et al., 2010). Alat ukur ini terdiri dari 12 butir dan mempunyai 4 sub skala yang terbagi berdasarkan jenis motivasi yaitu, *introjected motivation*, *identified motivation*, *intrinsic motivation*, dan *external motivation*. Skala yang digunakan pada alat ukur ini adalah skala likert dengan 6 pilihan jawaban. STS atau 1 (sangat tidak setuju) hingga SS atau 6 (sangat setuju). Peneliti melakukan uji reliabilitas pada alat ukur motivasi kerja dan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) = 0.882. Peneliti juga menguji terhadap skala jenis motivasi kerja dan setiap skala motivasi kerja mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *quality of work life* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Rostiana et al. (2015). Alat ukur disusun mengacu kepada delapan sub-dimensi Walton dan lima sub-dimensi Hackman dan Oldham (Rostiana et al., 2015). Skala yang digunakan pada alat ukur ini adalah skala likert dengan 5 pilihan jawaban. STS atau 1 (sangat tidak setuju) hingga SS atau 6 (sangat setuju) Alat ukur ini terdiri dari 47 butir dan 10 dimensi yaitu, *job characteristic*, *social relevance of employer*, *coworker*, *pay and benefit*, *personal development*,

*balance of work and family, promotion, safe and healthy working condition, supervisory, dan work culture.* Peneliti melakukan uji reliabilitas pada alat ukur *quality of work life* dan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) = 0.973. Peneliti juga menguji setiap dimensi dan mendapatkan bahwa setiap dimensi memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui variabel penelitian membentuk korelasi garis lurus atau tidak lurus. Uji linearitas *quality of work life* dengan motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi *deviation linearity*  $0.498 > 0.05$ . Sehingga korelasi antara *quality of work life* dengan motivasi kerja menunjukkan korelasi yang linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
*Hasil Uji Linearitas*

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOT * QWL	Between Groups	(Combined)	6903.428	61	113.171	2.703	.000
		Linearity	4397.324	1	4397.324	105.044	.000
		Deviation from Linearity	2506.103	60	41.768	.998	.498
		Within Groups	3683.832	49	41.862		
Total			10587.260	99			

Selanjutnya, uji normalitas distribusi menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov (one-sample K-S) Unstandardized Residual*. Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikansi  $p=0.200$  ( $p > 0.05$ ). Sehingga data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian digunakan uji korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antar variabel pada data yang terdistribusi secara normal. Hasil uji korelasi antar variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa  $r = 0.470$  dengan tingkat signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0.050$ ).

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel *dependent* dan *independent*. Berdasarkan uji regresi linear diketahui bahwa nilai  $F=105.139$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja atau dengan kata lain bahwa ada pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
*Hasil Uji Regresi Linear Sederhana*

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4397.324	1	4397.324	105.139	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6189.936	148	41.824		
	Total	10587.260	149			

a. Dependent Variable: TOT\_MOT  
b. Predictors: (Constant), TOT\_QWL

Dapat dilihat pada tabel 4, Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh *standardized coefficients* sebesar 0.473. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi R square sebesar 0.224 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 21,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar dari penelitian. Berdasarkan uraian berikut, maka dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja dan berlaku sebaliknya.

**Tabel 4**

*Uji Regresi Linear Sederhana*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.415	.411	6.467

a. Predictors: (Constant), TOT\_QWL

b. Dependent Variable: TOT\_MOT

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki satu *independent variabel*, yaitu motivasi kerja, dan satu *dependent variabel* yaitu *quality of work life*. Berdasarkan hasil dan analisis data yang dilakukan kepada 150 partisipan mengenai motivasi kerja dan *quality of work life* menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian. Kualitas kehidupan kerja berkontribusi sebesar 41,1% terhadap motivasi kerja dan memiliki peran positif yang jelas. Hasil dari penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh antara *quality of work life* terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Leanita dan Idulfilastri (2023) yang mengemukakan bahwa terdapat peran *quality of work life* terhadap motivasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran *quality of work life* yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT XYZ. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi nilai *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga kemungkinan meningkatnya motivasi kerja karyawan.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan analisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain budaya, etnis, kepribadian, atau pendidikan. Berdasarkan penelitian ini dan yang telah dilakukan sebelumnya mengenai motivasi kerja, jumlah partisipan dapat diperbanyak untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Partisipan juga diambil dari berbagai perusahaan yang terletak di wilayah berbeda.

Saran peneliti bagi karyawan atau perusahaan, baiknya dalam memperhatikan *quality of work life* untuk meningkatkan motivasi kerja intrinsik atau ekstrinsik. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan membantu dalam keberlangsungan perusahaan yang akan tentunya menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan juga. Perusahaan yang dapat memelihara lingkungan yang baik untuk bekerja akan meningkatkan motivasi karyawan sehingga menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan juga. Oleh sebab itu, disarankan oleh peneliti untuk memperhatikan *quality of work life*.

#### Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, atas dukungan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan baik. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada partisipan yang telah bersedia membantu peneliti. Serta, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas dukungannya dalam proses menyelesaikan penelitian ini.

## REFERENSI

- Badan Pusat Statistik (2022, November 2022). *Berita resmi statistik. Agustus 2022: Tingkat pengangguran terbuka (tpt) sebesar 5.86 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,07 juta rupiah per bulan.* Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>.
- Beng, J. T., Dewi, F. I. R., Amanto, A. F., Fiscarina, C., Chandra, D., Lusiana, F., ... & Tiatri, S. (2022, April). A Model of Forming Sustainable Small Research Group in Higher Education. In *3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)* (pp. 1123-1127). Atlantis Press.
- McInerney, D. M. (2019). Motivation. *Educational Psychology, 39*(4), 427-429. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1600774>.
- Endayani, F., & Saman, S. (2021). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 8*(1), 1-6. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.4955>.
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>.
- Hasmalawati, N., & Restya, W. P. D. (2017). Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi, 6*(2), 63-67.
- Kanfer et al., (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 338-355. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000133>
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organisational behavior (7<sup>th</sup> ed.)*. Prentice Hall. <http://www.mim.ac.mw/books/Management%20&%20Organizational%20Behaviour,%207th%20edition.pdf>
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of work-life balance dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di universitas muhammadiyah Banjarmasin. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN, 9*(2), 60. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>.
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of work life (qwl) from psychological perspective and the development of its measurement. *Jurnal Psikologi, 49*(1), 87-103. <https://doi.org/10.22146/jpsi.67973>.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2012). *Organization behavior (15<sup>th</sup> ed.)*. Pearson Education.
- Rostiana, R. Zamralita, Z., & Suyasa, P. T. Y. S. (2015). *Pengembangan alat ukur kualitas kehidupan kerja (quality of work life) versi Indonesia*. Lembaga Penelitian dan Publikasi Ilmiah Universitas Tarumanagara.
- Saputri, A. (2015). Hubungan komponen kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan motivasi kerja pegawai non medis di rumah sakit umum daerah pasar rebo tahun 2015. [Skripsi, Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/28902/1/ANIS%20SAPUTRI-FKIK.pdf>
- Teck-Hong & Waheed. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. sunway university, school of business malaysia. *Asian Academy of Management Journal, 16*(1), 73 – 94. <https://core.ac.uk/download/pdf/6474942.pdf>

Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran quality of work life dalam kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di universitas muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8-13. <http://dx.doi.org/10.31602/jmpd.v2i2.7337>.