



INTUISI 10 (1) (2018)

INTUISI
JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH
<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
Terindeks DOAJ: 2541-2965



PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nur Hasmalawati[✉]

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 20 Januari 2018

Disetujui 25 Februari 2018

Dipublikasikan 30 Maret 2018

Keywords:

Quality of Work Life,

Work Motivation,

Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah Kader TB-HIV yang berjumlah 50 orang, terdiri dari 36 orang perempuan dan 14 orang laki-laki yang usianya antara 18-63 tahun. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda. Teknik pengambilan data dengan menggunakan skala Likert. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari nilai R Square 0,313 dan nilai sig 0,000 yang artinya kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Tetapi lain halnya dengan motivasi kerja, nilai signifikansi $0,489 > 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Apabila atasan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dengan baik, maka kinerja karyawan semakin tinggi dan akan produktif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Abstract

This study aims to determine the effect of quality of work life or Quality of Work Life (QWL) and work motivation on employee performance. Subjects in this study were 100 TB-HIV Cadres, consisting of 36 women and 14 men with ages 18 to 63 years. This research uses multiple linear regression analysis. Data is taken by using Likert scale. The results showed that the quality of work life is very influential on performance. It can be seen from the value of R Square 0,313 and the value of sig 0,000 which means the quality of working life as independent variables affect the dependent variable is the performance of 31%, while the rest is influenced by other variables. But unlike the work motivation, the significance value of $0.489 > 0.05$ indicates that the motivation of work has no effect on performance. If the boss pays attention to the quality of working life well, then the higher the employee performance and will be productive in improving services to the community.

© 2018 Universitas Negeri Semarang

[✉]Alamat korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: nurhasmalawati@gmail.com

p-ISSN 2086-0803

e-ISSN 2541-2965

PENDAHULUAN

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga dapat mencapai kinerja terbaik. Borman & Brush (1993) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil perilaku karyawan yang menunjukkan sikap positif terhadap organisasi mereka. Kinerja juga diartikan dengan sekumpulan nilai dari kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja optimal yang diberikan oleh karyawan akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, oleh sebab itu pentingnya sebuah organisasi menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dan memotivasi karyawan sehingga memicu kinerja karyawan dalam bekerja.

Karyawan juga perlu melakukan penilaian terhadap kinerja diri sendiri (*self-assessment*). Hal ini penting karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105 yang artinya “*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”. Islam sudah mengajarkan bahwa penilaian terhadap kinerja itu penting dan harus dinilai.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan

akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan (Kusuma, 2013:1).

Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Agar lebih bersemangat dalam bekerja, seorang karyawan perlu adanya motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, maka adanya kemauan untuk bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat (Kusuma, 2013:28).

Sopiah (2008:170) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong sehingga dapat menghasilkan produktivitas dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sebagai atasan atau pimpinan hendaknya memikirkan usaha untuk dapat

memotivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja atau disebut juga dengan *Quality of Work Life (QWL)* dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt dalam Husnawati, 2006). Sojka (2014) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah sekumpulan fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dan lingkungannya di tempat dia bekerja dalam sebuah organisasi. Sedangkan May, et. al (1999) mendefinisikan QWL sebagai keadaan kondusif di lingkungan kerja yang ditandai adanya kepuasan kerja pegawai karena mendapatkan gaji yang sesuai, jaminan kerja dan peluang untuk mengembangkan karir.

Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya (Husnawati, 2006:2).

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Alzeira, 2010) kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak lingkungan kerja bagi orang-orang yang terlibat didalamnya. Hal yang utama dari kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik bukan orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi

menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan dan nilai-nilai pribadi serta terpenuhi kebutuhannya (Katzell, dkk dalam Soedarnoto, 2004).

Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Menurut Nawawi (2003) suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidakseimbangan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta menjadi referensi kepada pimpinan atau atasan agar lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja supaya karyawan termotivasi dan memberikan kinerja yang optimal dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jika sebuah organisasi

ingin mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka organisasi tersebut harus memperhatikan kebutuhan karyawan selama bekerja dan memotivasi karyawan dengan baik supaya memberikan kontribusinya terhadap sebuah organisasi melalui pencapaian kinerja yang optimal, sehingga menghasilkan keuntungan untuk keberlangsungan sebuah organisasi.

Hersey dan Blanchard (1993) dalam Dharmawan (2011:34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Septianto (2010:25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2006:378) adalah kuantitas, kualitas, keandalan karyawan dan kehadiran. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin dan dedikasinya terhadap organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Cascio (2006:24) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai

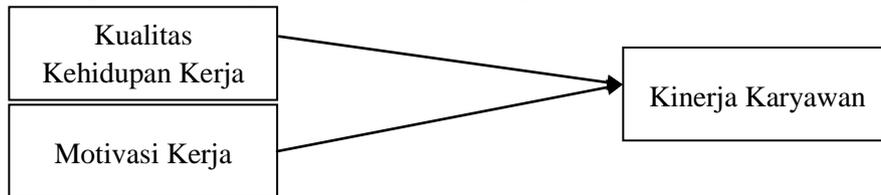
sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio (2006:24) menyatakan bahwa “*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work*” diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.

Luthans (2006:569) mengatakan bahwa *Quality of Work Life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of Work Life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Sedangkan Obsorn, dkk (dalam Yusuf, 2010:2) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai *quality of work life is overall quality of human experiences in the workplace*, yang artinya kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:312). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012:312) mengatakan motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Notoatmodjo (2007), pengertian motivasi adalah alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Suwatno & Priansa (2011:171) secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Motif disini adalah tujuan yang dapat berupa rangsangan. Tanpa adanya rangsangan, para karyawan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya yang maksimal yang dimilikinya dan akan

cenderung bermalas-malasan. Sedangkan menurut Rivai (2008:455) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berikut adalah kerangka berpikirnya



Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk melihat adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, melihat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan juga melihat pengaruh secara bersama-sama kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

Untuk mengukur motivasi kerja, peneliti menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Indrarini (2009) berdasarkan dimensi motivasi kerja, yaitu dorongan internal yang meliputi prestasi, pengakuan dan tanggung jawab serta dorongan eksternal yang meliputi promosi dan pertumbuhan. Salah satu contoh aitemnya adalah perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan level dan jenis pekerjaan.

Subjek dalam penelitian ini adalah Kader TB-HIV yang berjumlah 50 orang, terdiri dari 36 orang perempuan dan 14 orang laki-laki yang usianya berkisar antara 18-63 tahun. Dalam penelitian ini yang menjadi alat pengumpulan data adalah kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Sedangkan untuk kualitas kehidupan kerja, peneliti mengadaptasi kuisisioner yang dikembangkan oleh Anditasari (2011) berdasarkan teori dari Cascio (dalam Nawawi, 2006) tentang sembilan unsur yang menjadi komponen penting dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, lingkungan yang aman, kompensasi yang layak dan kebanggaan. Salah satu contoh aitemnya adalah lembaga tempat saya bekerja memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah saya lakukan.

Kuisisioner yang digunakan untuk mengukur kinerja diadaptasi dari Lubis (2008) yang disusun berdasarkan teori dari Prawirosentono (1999:236) tentang dimensi kinerja yang dirangkum menjadi lima dimensi, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, disiplin, tanggung jawab dan kehandalan. Salah satu contoh aitemnya adalah keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki

Kuisisioner kinerja terdiri dari 13 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,887, tetapi setelah diuji kembali kuisisioner kinerja mempunyai 9 aitem yang valid dengan *Cronbach Alpha* 0,765. Kuisisioner kualitas kehidupan kerja terdiri dari 30 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,955, setelah diuji

kembali kuisioner kualitas kehidupan kerja memiliki 30 aitem yang valid dengan *Cronbach Alpha* 0,955. Sedangkan motivasi kerja terdiri dari 20 aitem dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,920, setelah diuji kembali kuisioner motivasi kerja memiliki 9 aitem yang valid dengan *Cronbach Alpha* 0,841.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi ganda yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh, maka data yang diperoleh akan diuji dengan menggunakan uji asumsi syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

HASIL PENELITIAN

Sebelum menguji analisis regresi ganda untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai $p > 0,05$. Setelah melakukan uji normalitas, peneliti melakukan uji asumsi syarat yang kedua yaitu uji linieritas untuk melihat adanya hubungan yang linier diantara ketiga variabel.

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan kinerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang linier karena nilai $p < 0,05$, sedangkan kinerja dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang tidak linier karena nilai $p > 0,05$.

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui banyaknya sumbangan atau pengaruh variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari nilai nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai *R Square* sebesar 0,313 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain. Tetapi lain halnya dengan motivasi kerja, nilai sig $0,489 > 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji regresi dalam tabel berikut:

Tabel 1

Model	R	R Square	Change Statistic
			Sig F Change
1	.559 ^a	.313	.000
2	.566 ^b	.320	.489

a. Predictors: (Constant), QWL

b. Predictors: (Constant), QWL, Motivasi Kerja

Tetapi ketika diuji secara bersamaan, variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *R Square* sebesar 0,320 menunjukkan bahwa kualitas

kehidupan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 32%, sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Peneliti menjabarkan hasil analisisnya dalam tabel berikut ini:

Tabel 2

			Change Statistic
Model	R	R Square	Sig F Change
1	.566 ^a	.320	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, QWL

Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya kualitas kehidupan kerja yang mempengaruhi kinerja sedangkan motivasi kerja sebaliknya. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Arifin (2012:13) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merumuskan 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.

Hal ini berkaitan dengan teori kualitas kehidupan kerja menurut Wayne (dalam Yusuf (2010:2) yang menyatakan bahwa pimpinan perusahaan perlu menyikapi dengan sebaik-baiknya makna dari konsep *Quality of Work Life* dengan tujuan agar hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan dapat berjalan dengan baik yang bermuara peningkatan kinerja. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anditasari (2011) dan Mahardikawanto (2013) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kualitas kehidupan kinerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sedangkan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Agus (2008) juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpenuhi kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional, artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Brahmasari dan Agus, 2008).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah sebagian responden mungkin kurang memahami pernyataan dari kuisioner yang diberikan, sehingga kurang mengukur keadaan diri subjek sebenarnya dan kebenaran jawaban dari responden bukan keadaan diri responden yang sebenarnya karena mengisi kuisioner asal-asalan dan sebagian responden yang takut dinilai tidak baik oleh peneliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *R Square* 0,313 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain. Tetapi lain halnya dengan motivasi kerja, nilai sig $0,489 > 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi ketika diuji secara bersamaan, variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai *R Square* sebesar 0,320 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 32%, sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang berpengaruh, sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja atau menganalisa satu persatu aspek dari kualitas kehidupan kerja yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan agar bisa lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dilakukan supaya pimpinan atau atasan dapat meningkatkan aspek yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yang mengakibatkan optimalnya kinerja yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzeira, E, R. 2010. 'Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dengan Motivasi Kerja Pegawai RS Tugu Ibu'. Skripsi. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Anditasari, D. 2011. 'Analisis Faktor-faktor Quality of Work Life (QWL) Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan'. Skripsi. Institut Pertanian Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen.
- Arifin, N. 2012. 'Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara'. *Journal Economica*. Volume 8 No. 1. Hal 11-21. Jepara: STIENU Jepara.
- Bangun, W. 2012. 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Jakarta: Erlangga.
- Borman, W.C. and D.H. Brush. 1993. 'More Progress Toward a Taxonomy of Managerial Performance Requirements'. *Human Performance* 6 (1): 1-21.
- Brahmasari, I. A & Agus, S. 2008. 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)'. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 10. No. 2.
- Cascio, W. F. 2006. 'Managing Human Resources'. Colorado: McGraw-Hill.
- Dharmawan, I M. Y. 2011. 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar'. Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana. Denpasar: Universitas Udayana.
- Dhermawan, dkk. 2012. 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali'. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume 6, 173. No. 2.

- Handoko, T. H. 2001. 'Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia'. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. 'Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas'. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnawati, A. 2006. 'Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang'. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indrarini. 2009. 'Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang'. Tesis. Universitas Negeri Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan.
- Kusuma, A. A. 2013. 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang'. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Lubis, K. A. 2008. 'Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan'. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Luthans, F. 2006. 'Organizational Behaviour'. 8th edition, New York: McGraw Hill.
- Mahardikawanto. 2013. 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang'. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2006. 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Buku 1. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- May, B. E., et. al. 1999. 'A Longitudinal Study of Quality of Work Life And Business Performance'. South Dakota Business Review. 58 (2): 1-7.
- Nawawi, H. 2003. 'Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif'. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. 2006. 'Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri'. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. 2007. 'Promosi dan Perilaku Kesehatan'. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawiroentono, S. 1999. 'Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia'. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2008. 'Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi'. Edisi Kedua. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Septianto, Dwi. 2010. 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)'. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Simamora, H. 2002. 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedarnoto, L, F, N. 2004. 'Peningkatan Usaha dalam Kualitas Kehidupan Kerja'. Jakarta: Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Unika Atma Jaya.
- Sojka, L. 2014. 'Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the

- Slovak Economic Environment'. Journal. Vol .46 (no.3: 283 -299).
- Sopiah. 2008. 'Perilaku Organisasional'. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suwatno, & Donni, J, P. 2011. 'Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis'. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yusuf, T. 2010. 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar)'. Jurnal Ekonomi. Balikpapan: Universitas Balikpapan.