Hubungan QWL atau *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Kerja pada karyawan perusahaan di PT. Susanti Megah

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K D.2011 062 PSI
No. REG : D.2011/PSI/062
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Oleh:
Moch. Fahris
NIM. B07207100

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Moch. Fahris

Nim : B07207100

Judul : Hubungan QWL atau *Quality of Work Life* terhadap motivasi kerja pada karyawan perusahaan di PT. Susanti Megah

Surabaya,05 Juli 2011

Pembimbing

Drs. Sjahudi Siroj, M.Si
Nip. 195205041980031003

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN

TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Oleh Moch. Fahris ini telah diujikan dan dipertahankan

di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 20 Juli 2011

Mengesahkan

Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Aswadi, M.Ag
NIP. 196004121994031001

Ketua,

Drs. Sjahudi Sirodj. M.Si
NIP. 195205041980031003

Sekretaris,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi. M.si
NIP. 197605112009122002

Penguji I,

Dr. dr. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 19720927199603200202

Penguji II,

Siti Khorriyatul Khotimah, M.Psi. Psi.
NIP. 197711162008012018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Moch. Fahris. Nim B07207100. 2011. Hubungan QWL atau *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Kerja karyawan perusahan di PT. Susanti Megah. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel.

Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci terpenting untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun kehidupan kerja kondusif terhadap karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik hal ini disebut QWL atau Quality of Work Life, dimana pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) maupun (eksternal faktor), upaya strategis dari perusahaan dimana salah satu bentuk faktor internalnya adalah motivasi dalam bekerja, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para bawahannya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya, dan disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa QWL memang memberikan konstribusi dalam menciptakan motivasi kerja. Hipotesis yang diajukan adalah "apakah terdapat hubungan yang signifikan antara QWL dengan motivasi kerja". Subyek penelitiannya adalah para karyawan di bagian produksi dan maitenance yang berjumlah 48 karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian non-eksperimental. Jenis penelitiannya adalah korelasional. Instrument atau Alat pengumpulan data menggunakan skala QWL dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi spearman diperoleh nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0.05 (0,003 < 0,05) yang berarti variabel X (QWL) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y (motivasi kerja).

Kata kunci: QWL atau *quality of work life*, motivasi kerja, PT. Susanti Megah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING…… i
HALAMAN PENGESAHAN……. ii
HALAMAN PERSEMBAHAN……. iii
MOTTO…..……... iv
KATA PENGANTAR……. v
ABSTRAK…… vii
DAFTAR ISI…….... viii
DAFTAR TABEL……... x
DAFTAR LAMPIRAN…….. xi

BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah……..1
B. Rumusan Masalah……... 4
C. Tujuan Penelitian……4
D. Manfaat Penelitian……...4
E. Sistematika Pembahasan……. 5

BAB II : KAJIAN PUSTAKA
A. Motivasi Kerja.....……... 7
1. Pengertian Motivasi Kerja.....……... 7
2. Faktor-faktor Motivasi Kerja……...…… 9
B. QWL atau *Quality of Work Life*..... 15
1. Pengertian QWL atau *Quality of Work Life*…….. 15
2. Faktor-faktor QWL atau *Quality of Work Life*…….. 19
C. Hubungan Antara QWL dengan Motivasi Kerja……. 23
D. Kerangka Teoritik…… 25
E. Hipotesis…….. 28

BAB III : METODE PENELITIAN
A. Rancangan Penelitian……... 29
B. Subyek Penelitian……29
C. Instrumen Penelitian……30
1. Variabel X atau QWL……30
1) Definisi Operasional QWL…… 30
2) Alat Ukur……... 31
3) Validitas dan Reliabilitas……... 33
2. Variabel Y atau Motivasi Kerja……..34
1) Definisi Operasional Motivasi Kerja…….. 34
2) Alat Ukur……..34
3) Validitas dan Reliabilitas…….....36
D. Analisis Data…… 37

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian……39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Profil Perusahaan……39
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian……40
3. Deskripsi Hasil Penelitian…….. 41
B. Pengujian Hipotesis……..47
C. Pembahasan……. 48

BAB V : PENUTUP
A. Kesimpulan…….. 50
B. Saran…….50

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 : Blue Print Skala QWL (*Quality of Work Life*)	31
Tabel 1.2 : Sebaran Item Valid dan Gugur Variabel QWL	33
Tabel 1.3 : Blue Print Skala Motivasi Kerja	34
Tabel 1.4 : Sebaran Aitem Valid dan Gugur Variabel Motivasi Kerja	35
Tabel 2.1 : Uji Validitas angket QWL	41
Tabel 2.2 : Uji Validitas angket Motivasi Kerja	42
Tabel 3.1 : Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.2 : Uji Normalitas	44
Tabel 3.3 : Uji Korelasi Spearman	45
Tabel 3.4 : Uji korelasi antara QWL dengan Motivasi Kerja	46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A : Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN B : Data dan Hasil Pengolahan Data
LAMPIRAN C : Kartu Konsultasi, Surat Ijin Penelitian, Surat Keterangan Penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi yang senantiasa berubah. Adaptasi dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusianya agar karyawan di perusahaan tersebut tetap produktif.

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari tingkat produktivitas karyawannya. Jadi perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja/ karyawan agar tetap produktif. Karena kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pulang lebih awal dari jam kerja. Perilaku malas pada karyawan ini muncul dari ketidakpuasan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan.

Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci terpenting untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun kehidupan kerja kondusif terhadap karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Fenomena diatas menggambarkan salah satu dari sekian banyak permasahan yang terjadi di PT. Susanti Megah. Perusahaan ini merupakan pabrik garam terbesar di negara indonesia, dimana hasil produksinya telah dikirimkan ke seluruh daerah-daerah penjuru negeri, hal ini menunjukkan bahwasanya keberadaan PT. Susanti Megah sangatlah penting dalam kehidupan masyarakat di indonesia karena merupakan pabrik garam yang memproduksi garam yodium kualitas terbaik, dan pabrik yang juga mengekspor garam ke luar negeri walaupun masih dalam jumlah yang sedikit, karena terlalu tingginya permintaan di dalam negeri.

Namun permasalahannya terletak pada tingginya permintaan akan kebutuhan garam tidah seimbang dengan hasil produksi yang tinggi pula dari pabrik tersebut. Hal ini terjadi disebabkan oleh kurangnya perhatian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, sehingga memungkinkan terjadinya dampak terhadap motivasi kerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan *(internal factor)* maupun upaya strategis dari perusahaan dimana salah satu faktor internalnya adalah motivasi dalam bekerja, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya, dan disinilah pentingnya peranan motivasi.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan memiliki peran penting sebagai roda penggerak perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang produktivitas perusahaan dan menuju persaingan global.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan dalam penelitian tentang hubungan QWL atau *Quality of Work Life* terhadap motivasi kerja karyawan, ini ingin mengetahui :

”Apakah terdapat hubungan QWL atau *Quality of Work Life* terhadap motivasi kerja pada karyawan.”

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan QWL atau *Quality of Work Life* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Susanti Megah Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Bagi individu, semoga penelitian ini dapat memberi pengetahuan tentang QWL dalam menciptakan motivasi kerja pada diri individu.

Bagi perusahaan, penelitian mengenai QWL dalam menciptakan motivasi kerja dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat khususnya bagi perusahaan tempat penelitian ini dan pada perusahaan di seluruh indonesia pada umumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Sistematika Pembahasan

BAB I (Pendahuluan)

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah merupakan paparan dari realita di lapangan yang berisi mengenai hal-hal yang terkait dengan landasan berpikir berdasarkan fenomena dan kajian pendahuluan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Kemudian didalamnya juga terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II (Kajian Pustaka)

Yang meliputi, landasan pustaka yang berisikan pembahasan teori tentang QWL atau *Quality of Work Life* terdiri dari pengertian QWL itu sendiri, faktor-faktor dari QWL, dan pembahasan tentang motivasi kerja yang terdiri dari pengertian tentang motivasi, motivasi menurut para ahli dan tinjauan tentang motivasi kerja serta kerangka teori dan hipotesis.

Tinjauan pustaka yang dimaksudkan sebagai landasan dalam membuat kerangka berfikir terhadap fokus penelitian dan untuk menjelaskan sejauh mana variabel- variabel yang diajukan mempengaruhi variabel yang diteliti.

BAB III (Metode Penelitian)

Membahas mengenai metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam membahas metode penelitian dipaparkan meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, instrument pengumpulan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

data, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV (Hasil Penelitian)

Terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan substansi atau inti dari laporan penelitian yang dimaksud. Pada bab ini di paparkan mengenai hasil temuan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah di rumuskan dalam rumusan masalah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka di paparkan pula pembahasan tentang hasil-hasil penelitian.

BAB V (penutup)

Yang terdiri dari kesimpulan dari penelitian yang diteliti dan saran yang ditujukan untuk penelitian tentang QWL atau *Quality of Work Life* selanjutnya untuk menghubungkan dengan variabel lain selain motivasi kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia tentunya akan berusaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, mengingat kebutuhan dan keinginan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya sehingga timbul motivasi yang tinggi dalam diri manusia.

Robbins (1983) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk menggunakan yang maksimal dalam pencapaiaan tujuan-tujuan perusahaan, dikondisikan oleh kemampuan berbagai program untuk memuaskan beberapa kebutuahan individu (dalam Damartuti, 2001).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti 'dorongan atau daya penggerak'. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja (dalam Hasibuan , 2003: 92).

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (dalam As'ad, 2003: 45).

Greenberg & Baron (1997) *motivation as a set of process that arouse, direct, and maintain human behavior toward attaining some goal,* definisi ini motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga/ memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan (dalam Yuwono dkk., 2005: 62)

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Uno, 2007: 1)

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2008: 351)

Motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakkan karena mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2009: 838)

Jadi, motivasi kerja adalah dorongan terhadap individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu, yang dalam hal tujuan dari perusahaan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Faktor- Faktor Motivasi kerja

Berikut ini faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja yang telah banyak diungkapkan oleh tokoh- tokoh motivasi dalam teorinya:

a. Teori kebutuhan (*Need*) dari Abraham Maslow

Menurut Maslow seseorang akan termotivasi oleh lima kebutuhan yang dapat diklasifikasikan ke dalam *deficiency need*, atau *growth need*. *Deficiency need* mengenai:

1). Kebutuhan fisiologis atau *physiological*: merupakan kebutuhan yang terpusat pada kebutuhan untuk mempertahankan diri, seperti oksigen, makan, minum, tidur dan lain-lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2). Keselamatan dan keamanan atau *safety & security*: berkaitan dengan kebutuhan dengan keamanan dan rasa aman secara fisik maupun psikis, dimana hal ini meliputi keinginan bebas ancaman, kestabilan hidup, keteraturan.

3). Cinta/kasih sayang atau *belongingness*: kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan seseorang untuk dicintai dan diterima dilingkungannya. Dalam organisasi berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan teman sekerja dan lain-lain.

sedangkan *growth need*, mengenai

1). Penghargaan: kebutuahan yang berkaitan dengan rasa ingin dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam organisasi berupa kebutuhan untuk memperoleh status yang tinggi dan dikenal sebagai orang yang berhasil.

2). Aktualisasi diri (*self actualization*): kebutuhan yang berada urutan paling tinggi yaitu yang berupa kebutuhan untuk merealisasikan seluruh potensi yang dimiliki (dalam Yuwono dkk, 2005: 68).

Setiap manusia memiliki kebutuhan, hal ini menjadi factor penting dalam teori ini karena kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/ tenaga (energi) yang akan menghasilakan sebuah dorongan untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut (dalam Nawawi, 2008: 353).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini mengatakan bahwasanya ada dua faktor yang dapat memberikan motivasi seseorang dalam bekerja, kedua faktor tersebut adalah: 1). *Motivator*s atau sesuatu yan dapat memotivasi, diantaranya faktor prestasi *(achievement)*, faktor pengakuan/ penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. 2). Faktor akan kebutuhan lingkungan yang sehat *(Hygiene Factors)*, faktor ini berbentuk seperti upah/ gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondis kerja, kebijaksana perusahaan, dan administrasi dalam perusahaan dalam (dalam Nawawi, 2008: 354).

Berdasarkan teori tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh: a. Minat, dimana seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan: 1). Perasaan senang bekerja, 2). Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan, 3). Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan. b. Sikap positif, Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan: 1). Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi, 2). Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, 3). Mempunyai disiplin kerja yang tinggi. c. Rangsangan berupa bonus, gaji, intensif dan penghargaan, Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena membarikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain: 1). Gaji

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik diri serta keluarganya, 2). Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder., 3). Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.

c. Motivasi Prestasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu: kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya (Buchari Zainun, 1989 : 52)

d. Teori Harapan (*Expectency*)

Dalam teori pengharapan dari Victor Vroom, motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan (dalam Damayanti, 2005: 14).

Teori ini mengatakan "terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang diperolehnya sebagai harapan." Dengan demikian berarti harapan merupakan energy penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut "usaha." Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, yang pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu (dalam Nawawi, 2008: 354).

Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

a. Upah atau gaji yang sesuai yaitu upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.
b. Keamanan kerja yang terjamin yaitu karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.
c. Kehormatan dan pengakuan yaitu kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Perlakuan yang adil yaitu adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.

e. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa yaitu pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

f. Suasana kerja yang menarik yaitu Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Jabatan yang menarik yaitu Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan (dalam Damayanti, 2005: 14).

B. QWL atau *Quality of Work Life*

1. Pengertian QWL atau *Quality of Work Life*

QWL atau *Quality of Work Life* dalam bahasa Indonesia disebut juga dengan istilah Kualitas kehidupan kerja (KKK), mutu hidup kekaryaan atau mutu kehidupan kerja, istilah QWL berawal dari sebuah gerakan yang dimulai pada awal- awal tahun 1970-an untuk menanggapi meningkatnya keprihatinan terhadap sifat pekerjaan yang membosankan dan terhadap bukti tentang merosotnya kepuasan kerja. Konferensi internasional pertama kali adalah tentang Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972 yang membahas tentang QWL dan hanya dihadiri oleh 50 orang, yang sebagian besar dari para akademisi, konferensi internasional kedua, diadakan pada tahun 1981, menarik lebih dari 1500 delegasi, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

QWL adalah suatu perbaikan-perbaikan mutut kehidupan kerja yang dirumuskan sebagai setiap kegiatan yang terjadi pada tiap tingkat organisasi yang mencapai efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia (Ozley, 1982: 27)

QWL yaitu "*QWL in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being at work*" artinya QWL di pengaruhi dari persepsi karyawan terhadap keadaan fisik dan mental mereka pada saat bekerja (Wayne 1992: 24).

Adapun menurut Walton QWL adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka (dalam Damayanti, 2005).

Menurut Lau dan May (1998) QWL didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja (dalam Damayanti, 2005).

QWL seringkali diartikan secara berbeda karena QWL tidak memiliki pengertian yang umum. Berikut ini pengertian QWL yang di ungkapkan oleh Gibson dalam jurnalnya (Ekowati, 2009) QWL merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peningkatan QWL dapat dilakukan melalui keterlibatan karyawan, intervensi pemberdayaan, dan praktik hubungan kerja (dalam Riady, 2007)

Menurut Prof. Dr. Sodang P. Siagian (2007: 214) pengertian QWL sesungguhnya adalah sebagai berikut:

> Satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat, QWL merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, kekaryaan dan organisasi. Unsur- unsure pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak kerja pada manusia dan efektifitas organisasi serta pentingnya partisipasi para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan "nasib" mereka dalam bekerja. Sangat penting unntuk menekankan bahwa QWL tidak terbatas pada isi sesuatu pekerjaan, akan tetapi "memanusiakan" lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat manusia.

QWL berarti memperoleh: supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, kesejahteraan yang baik, dan pekerjaan yang menarik, menantang serta berharga (dalam Riady, 2007).

Paradigma QWL berfokus pada persoalan seperti motivasi, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. umumnya QWL mencoba sedikit demi sedikit, menumbuhkan pada diri karyawan, rasa aman, adil, bangga, demokrasi keluarga, kepemilikan, otonomi, tanggung jawab, dan fleksibilitas (dalam Riady, 2007).

QWL adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. (dalam Sitohang, 2007: 93).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

QWL mempunyai banyak arti yang berlainan. Bagi sebagian sebagian orang berarti demokrasi industri atau *codetermination* (penentuan bersama) dengan meningkatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusanformal organisasi… pandangan yang lebih luas yaitu mengubah seluruh kebudayaan organisasi dengan memanusiakan (*humanizing*) pekerjaan, mengindividualisir organisasi, dan mengubah secara mendasar sistem struktural dan manajerial (Kast & Rosenzweig, 2007: 939).

QWL adalah cara memandang manusia, kerja dan organisasi. Dimana unsur pokoknya adalah a). keprihatinan terhadap dampak pekerjaan disamping terhadap efektivitas organisasi, dan b). ide partisipasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan organisasi (Kast & Rosenzweig, 2007: 940). Sesuai dengan definisi tentang QWL yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (dalam Usman, 2009: 23). Dimana pengertian diatas QWL sangat erat kaitanya tentang cara berfikir menghargai manusia, kerja, dan lingkungan pekerjaanya.

QWL merupakan praktik manajemen yang bertujuan menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran organisasi, dalam kondisi organisasi pengelolaan kontribusi karyawan merupakan hal yang sangat penting. Karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih besar apabila mereka merasa memiliki kebebasan dalam menyampaikan ide dan merasa mampu menjalin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan timbal balik dengan perusahaan. Dan pada akhirnya faktor sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan dan keunggulan kompetitif sebuah perusahaan (dalam Ekowati, 2009).

Dari beberapa pengertian diatas tentang QWL dapat diambil kesimpulan bahwasanya QWL adalah penerapan dari sistem manajemen yang peduli terhadap dampak dan efektifitas kerja dengan tujuan mengubah persepsi pekerja/ karyawan terhadap suasana dan kehidupan di tempat kerja mereka, sehingga menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi diri setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri sehingga memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran/ tujuan dari sebuah organisasi/ perusahaan. Sehingga organisasi tidak hanya melihat pada isi suatu pekerjaan, akan tetapi lebih "memanusiakan" lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat manusia

2. Faktor- faktor QWL atau *Quality of Work Life*

Dalam QWL ada lima kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan baik tidaknya, yaitu 1) kepuasan dan keadilan kompensasi, 2) peluang untuk menggunakan dan mengembangkan potensi orang, 3) integrasi sosial di tempat kerja, 4) konstitusionalisme di organisasi kerja, 5) hubungan antara pekerjaan dengan kehidupan (dalam idrus 2006; 100).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Whether dan Davis (1993), QWL dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: supervisi, kondisi kerja, gaji, tujangan, dan desain pekerjangan (dalam Kaihatu & Rini, 2007).

Menurut Wayne (1992) terdapat sembilan dimensi dari QWL yaitu: Keamanan kerja/ *job security*, lingkungan yang aman/ *a safe environment*, kompensasi adil/ *equitable compensation*, kebanggaan/ *pride*, partisipasi karyawan/ *employee perticipation*, pengembangan karir/ *career development*, resolusi konflik/ *conflict resolution*, komunikasi/ *communication* dan kesehatan/ *wellness* (dalam Sitohang, 2007: 93).

Riggio (2000) menyatakan bahwa QWL ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. QWL merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut (dalam Kaihatu & Rini, 2007).

Bentuk program QWL mengutamakan 1). Pengembangan pemecahan masalah secara partisipatif. 2). Re-disain dan re-struktur agar lebih memuaskan dan pruduktif. 3). Pengembangan sistem imbalan yang yang meningkatkan usaha bersama disamping rangsangan individual untuk prestasi dan kepuasan, dan 4). Memperbaiki lingkungan kerja umum

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melalui perubahan denah, peralatan, jam kerja, ketentuan kerja, dan kondisi fisik (Kast & Rosenzweig, 2007: 941).

Kriteria pertama adalah tentang kepuasan dan keadilan kompensasi. Ketidakejelasan standar upah, secara umum akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kualitas hidup. Tanpa upah yang mencukupi akan sulit untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman, untuk mencapai harga diri, pertubuhan dan aktualisasi diri. Kesetaraan dan keadilan dalam upah merupakan penentu yang penting terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang diperlakukan secara tidak adil bisasa berhubungan dengan pekerjaan dan rendahnya kualitas kehidupan kerja mereka.

Kriteria kedua adalah peluang untuk menggunakan dan mengembangkan potensi karyawan. Kriteria kedua ini terkait dengan perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan pengalaman seseorang. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan untuk dapat mempergunakan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki serta mempelajari hal-hal yang baru. Selain itu karyawan juga menginginkan promosi dan pengembangan sejajar dengan keamanan pekerjaan yang rasional. Dengan begitu dalam pekerjaan karyawan membutuhkan otonomi, peluang mempertanggungjawabkan pekerjaan dan balikan.

Kriteria berikutnya adalah integrasi sosial di tempat kerja. Pada dasarnya hubungan interpersonal dan hubungan kelompok sangatlah penting, karywan membutuhkan rasa memiliki, untuk memenuhi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutuhan sosial mereka. Organisasi hendaknya memberi kesempatan kepada karyawannya untuk membetnuk hubungan sosial yang saling mendukung dan kekerabatan. Hal yang juga penting adalah dalam organisasi hendaknya secara relatif bebas dari prasangka dan pelecehan seksual.

Kriteria keempat adalah konstitusionalisme di organisasi kerja. Tingginya kualitas kehidupan kerja pegawai terkait dengan hak-hak pekerja. Beberapa hak tersebut seperti privacy, proses pembayaran, kesamaan dan kebebasan untuk berbicara serta penghargaan atas hak individual.

Kriteria terakhir adalah hubungan antara pekerjaan dengan keseluruhan kehidupan. Dalam hal ini adalah interaksi pekerjaan dengan keluarga, teman dan lokasi geografis.

Ada delapan indikator dalam pengukuran QWL yang dikembangkan oleh Walton tetapi dalam penelitian Zin hanya terdapat empat dari delapan indikator, yaitu: a). Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. b). Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. c). Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. d). Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik (dalam Zin: 2004).

Mencermati makna dari QWL ini, tampak betapa pentingnya kehadiran QWL dalam diri karyawan. Hal ini karena secara umum QWL dapat membangkitkan rasa aman, rasa kesejajaran, rasa bangga, rasa kekeluargaan, kebermilikan, otonomi, tanggung jawab dan fleksibilitas pegawai.

C. Hubungan antar QWL dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian Yulianto (1996) meneliti pengaruh variabel QWL yang terdiri dari kompensasi, jenjang pekerjaan, variasi dalam pekerjaan dan otonomi untuk bertindak terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Niaga Surabaya, sebagian besar variabel yang diamati yaitu kompensasi, jenjang pekerjaan, variasi dalam pekerjaan dan otonomi secara bersama didapati signifikan mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Cipta Niaga Surabaya, dengan kontribusi sebesar 65,3% dan probabilitas sebesar 0,023. Dari penelitian terdahulu terlihat bahwasanya QWL yang terdiri dari kompensasi, jenjang kerja dan variasi kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian Rifkah (2008) yang meneliti tentang hubungan antara persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. NC di Wonosobo dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya koefisien korelasi (r) sebesar 0.811, berarti persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja berhubungan secara positif. Semakin tinggi persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2007) tentang pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap motivasi dan kinerja karyawan dari hasil penelitian yang dilakukan secara simultan dimensi QWL yang meliputi partisi pasi dalam pengambilan keputuasa, restrukturisasi kerja, system imbalan yang inovativ dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikansi 0.00<0.05 terhadap variable motivasi kerja

Dalam QWL ada lima kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan baik tidaknya, yaitu 1) kepuasan dan keadilan kompensasi, 2) peluang untuk menggunakan dan mengembangkan potensi orang, 3) integrasi sosial di tempat kerja, 4) konstitusionalisme di organisasi kerja, 5) hubungan antara pekerjaan dengan kehidupan (dalam idrus 2006; 100). Kriteria ini terdapat kesesuaian dengan variabel yang digunakan oleh penelitian diatas.

Sedangkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

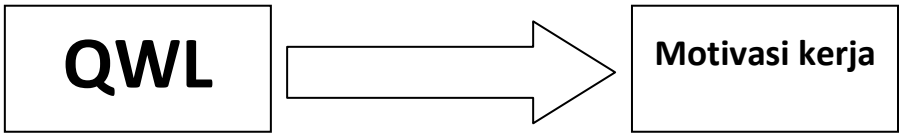
kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (dalam uno, 2007: 71)

Jadi *Quality of Work Life* merupakan suatu cara untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang. Dimana dalam proses pengambilan kebijakan organisasi dengan memperhitungkan berbagai aspek QWL supaya tidak terjadi kontra produktif yang akan berakibat terhadap motivasi kerja. Kasus kontra produktif akibat menurunnya motivasi kerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru pekerja merasa terkurangi haknya atau berkurang kesempatan untuk berkembang, berprestasi, berpartisipasi, aspek imbalan dan kenyamanan lingkungan kerja sehingga akan berdampak tujuan perusahaan.

D. Kerangka Teoritik

Penelitian ini akan mengungkap hubungan QWL atau *Quality of Work Life* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Susanti Megah, variabel yang digunakan yaitu QWL sebagai variabel bebas dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat.

QWL atau *Quality of Work Life* QWL menurut Gibson (2003) dalam jurnal Ekowati (2009) merupakan filosofi manajemen yang bertujuan



meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan, jadi *Quality of Work Life* merupakan filosofi dari manajemen yang bertujuan mengubah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

persepsi pekerja/ karyawan terhadap suasana dan pengalaman di tempat kerja mereka, sehingga menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran/ tujuan dari sebuah organisasi.

Dalam QWL atau *Quality of Work Life* ada lima kriteria atau dimensi yang dapat digunakan untuk menentukan baik tidaknya, yaitu 1) kepuasan dan keadilan kompensasi, 2) peluang untuk menggunakan dan mengembangkan potensi orang, 3) integrasi sosial di tempat kerja, 4) konstitusionalisme di organisasi kerja, 5) hubungan antara pekerjaan dengan kehidupan (dalam idrus 2006; 100).

Lima Dimensi diatas terdapat kesesuaian dengan sembilan dimensi yang diungkapkan oleh Wayne (1992), lima dimensi tersebut berhubungan dengan variable terikat, lima diantara sembilan yaitu lingkungan yang aman/ *a safe environment*, kompensasi adil/ *equitable compensation*, partisipasi karyawan/ *employee perticipation*, pengembangan karir/ *career development*, komunikasi/ *communication* (dalam Sitohang, 2007: 93).

Sedangkan motivasi yang merupakan sebuah dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut menjadi *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku untuk mencapai tujuan (dalam Nawawi, 2008: 354).

Motivasi kerja dari teori dua faktor Herzberg yang mengatakan bahwasanya ada dua faktor yang dapat memberikan motivasi seseorang dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja, kedua faktor tersebut adalah: 1). *Motivators* atau sesuatu yan dapat memotivasi, diantaranya faktor prestasi *(achievement)*, faktor pengakuan/ penghargaan, faktor tanggung jawab, factor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. 2). Lingkungan yang sehat *(Hygiene Factors)*, faktor ini berbentuk seperti upah/ gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondis kerja, kebijaksana perusahaan, dan administrasi dalam perusahaan dalam (dalam Nawawi, 2008: 354).

Berdasarkan teori tersebut motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh: a. Minat, dimana seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan: 1). Perasaan senang bekerja, 2). Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan, 3). Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan. b. Sikap positif, Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan: 1). Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi 2). Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan 3). Mempunyai disiplin kerja yang tinggi. c. Rangsangan berupa bonus, gaji, intensif dan penghargaan, Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena membarikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan.

Jadi apabila persepsi pekerja/ karyawan terhadap suasana dan pengalaman di tempat kerja mereka baik, maka akan menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran/ tujuan dari sebuah organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori diatas dapat ditarik hipotesis yang kemudian nantinya akan diuji kebenarannya menggunakan metode penelitian yang akan di jelaskan pada pembahasan selanjutnya, dan hipotesis yang diajukan pada penelitian kali ini adalah:

Ho : Tidak ada hubungan QWL terhadap motivasi kerja pada karyawan.

Ha : Ada hubungan QWL terhadap motivasi kerja pada karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian non-eksperimental tidak ada *treatment*/ perlakuan yang dilakukan. Jenis penelitiannya adalah korelasional, dimana peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel, yaitu kepuasan QWL sebagai variabel bebas dengan motivasi kerja sebagai variabel terikat pada karyawan dalam hal ini adalah karyawan di bagian produksi dan maintenance PT. Susanti Megah.

B. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik PT. Susanti Megah Surabaya yang bekerja di bagian produksi dan maintenance dimana terdapat beberapa gudang produksi yaitu gudang unit I, II, III, IV, dan unit V, yang keseluruhan karyawannya berjumlah 93 karyawan laki-laki dan perempuan.

Dengan populasi yang memiliki ciri- ciri sebagai berikut: telah bekerja lebih dari 2 tahun, usia antara 20-40 tahun, dan tingkat pendidikan SMA dan SMP, diperoleh subyek yang terdiri dari karyawan gudang unit II berjumlah 9 orang, unit III berjumlah 10 orang, unit IV berjumlah 18 orang dan unit V berjumlah 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang dengan jumlah keseluruhan 48 karyawaan terdiri dari 28 laki-laki dan 20 perempuan, dari jumlah sebenarnya yang berjumlah 93 karyawan.

Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil 10% sampai 12% sampai dengan 25% atau lebih (dalam Arikunto, 1998: 127). Berdasarkan pendapat Arikunto tersebut maka penelitian ini tidak mengambil sampel namun menggunakan penelitian populasi. Karena jumlah populasi dari subyek dalam penelitian ini kurang dari 100 orang.

C. Instrument Penelitian

1. Variabel X atau QWL

   a. Definisi Operasional

      QWL merupakan bentuk filosofi dari manajemen yang bertujuan mengubah persepsi pekerja/ karyawan terhadap suasana dan pengalaman di tempat kerja mereka, sehingga menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran/ tujuan dari sebuah organisasi.

      QWL diukur dengan menggunakan lima dimensi dari Sembilan dimensi yang diungkapkan oleh Wayne (1992), lima dimensi tersebut yaitu lingkungan yang aman/ *a safe environment*, kompensasi adil/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

equitable compensation, partisipasi karyawan/ *employee perticipation*, pengembangan karir/ *career development*, komunikasi/ *communication* (dalam Sitohang, 2007: 93).

b. Alat ukur

alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur dengan model skala Likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap, yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2004). Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan. Responden akan diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap ini pernyataan dalam lima macam kategori jawaban, yaitu "sangat tidak setuju" (STS), "tidak setuju (TS), "netral" (N), "setuju" (S), dan "sangat setuju" (SS). Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan *favourable* (F) dan *unfavourable* (UF).

Pernyataan favourable yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang diungkap. Dan untuk *scoring*, penulis menggunakan pedoman atau teknik yang digunakan dalam penyusunan skala psikologi (Azwar, 2009: 48).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 1.1

Skala QWL (Quality Of Work Life)

No	Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
			F	UF	
1	Kompensasi adil	Menyesuaian upah dengan kerja	1,2,3	4,5,6	6
2	Pengembangan karir	Mengembangkan potensi karywan	7,8,9	10,11, 12	6
3	Komunikasi	Membangun rasa interpersonal yang baik antar karyawan	13,14, 15	16,17, 18	6
4	Partisipasi karyawan	a. Memberi kesempatan dalam pengmbilan keputusan b. Memberi penghargaan terhadap hak karyawan	19,20, 21	22,23, 24	6
5	Lingkungan yang aman	Menciptakan lingkungan kerja yang kondusik	25,26, 27	28,29, 30	6
			15	15	30

c. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyatno, 2009: 16). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation.*

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika r hitung ≥ r tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika r

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hitung < r tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009: 25).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha (Cronbach's).* Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment.* Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009: 26)

Guna mempermudah perhitungannya (uji validitas dan uji reliabilitas), maka digunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16.0. Sebaran aitem valid dan aitem yang gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel 1.2, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Sebaran item valid dan item gugur

No.	Aspek	Valid	Gugur
1	Kompensasi adil	1,2,3,4,	5,6
2	Pengembangan karir	7,8,9,11	10,12
3	Komunikasi	13,15,17,18	14,16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4	Partisipasi karyawan	20,22,23,24	19,21
5	Lingkungan yang aman	26,28,29,30	25,27
	Jumlah	20	10

2. Variabel Y atau Motivasi Kerja

   a. Definisi Operasional

   Dimana motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu dimensi internal berupa *motivators* atau sesuatu yang dapat memotivasi dan dimensi eksternal berupa faktor akan kebutuhan lingkungan yang sehat *(Hygiene Factors)*.

   b. Alat ukur

   alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur dengan model skala Likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap, yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2004). Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan. Responden akan diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap ini pernyataan dalam lima macam kategori jawaban, yaitu “sangat tidak setuju” (STS), “tidak setuju (TS), “netral” (N), “setuju” (S), dan “sangat setuju” (SS).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan *favourable* (F) dan *unfavourable* (UF). Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang diungkap. Dan untuk *scoring*, penulis menggunakan pedoman atau teknik yang digunakan dalam penyusunan skala psikologi (Azwar, 2009: 48)

Table 1.3

Skala Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	*Motivators*	1). Menciptakan minat bekerja	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10,	10
		2).Menumbuhkan sikap positif	11,12,13,14,15,16,17	18,19,20,21,22,23,24	14
2	*Hygiene Factors*	Memberikan rangsangan berupa bonus atau penghargaan	25,26 ,27	28,29,30	6
			15	15	30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Validitas dan reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyatno, 2009: 16). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation.*

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika r hitung ≥ r tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika r hitung < r tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009: 25). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009: 26).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Guna mempermudah perhitungannya (uji validitas dan uji reliabilitas), maka digunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16.0. Sebaran aitem valid dan aitem yang gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel 1.4, sebagai berikut:

Tabel 1.4

Sebaran item valid dan item gugur

No.	Aspek	Valid	Gugur
1	*Motivators*	1,2,4,5,10, 12,13,14,15,17,21,22,24	3,6,7,8,9, 11,16,18,19,20,23
2	*Hygiene Factors*	25,26,26,27,29,30	
	Jumlah	19	11

D. Analisis Data

Menurut Priyatno (2009: 10), analisis data adalah proses mengolah data dan penginterpretasian hasil pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam peneitian ini adalah analisis uji korelasi Spearman. Peneliti menggunakan metode analisis spearman karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan QWL terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Susanti Megah.

Menurut Sugiyono (2002: 243) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel tergantung dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel tergantung (motivasi kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurukan keadaan variabel bebas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(QWL). Untuk memudahkan dalam perhitungannya maka digunakan analisis statistik dengan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16,0.

Rumu uji korelasi Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan:

$\boldsymbol{\rho} = Koefision\ korelasi\ Spearman$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. Susanti Megah merupakan salah satu badan usaha terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang garam beryodium, dimana memproduksi berbagai macam garam yang berada dibawah pengawasan BPOM negara.

PT. Susanti Megah terletak di jalan Dupak Rukun No 71-73 Surabaya 60182 yang menjadi kantor pusat dan pusat prosuksi dari badan usaha tersebut untuk menjalankan sebagian besar produksi dalam memenuhi kebutuhan konsumen.

PT. Susanti Megah didirikan pertama kali pada tanggal 27 Maret 1978, berdasarkan SPT. No 56/01/PMDN/1978 yang mulai merintis dan mengembangkan produksi jenis produk garam cak kapal dan cap jempol dengan jaringan pemasaran ke seluruh Indonesia.

PT. Susanti Megah memiliki visi dan misi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara Indonesia dengan memasarkan garam beryodium kepada masyaraka, untuk membantu pemerintah dalam menanggulangi masalah gangguan akibat kekurangan yodium (GAKY).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan kapasitas produksi garam mencapai 400 ton garam perhari, dan keseluruhan teknisi yang bekerja berasal dari dalam negeri.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti meliputi: a) merumuskan masalah yang akan dikaji dan menemukan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, b) melakukan studi kepustakaan untuk menyusun landasan teori dan metodologi dari konsep serta menyusun hipotesis, c) membuat alat ukur yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data, d) melakukan survey lokasi penelitian pada tanggal 25 mei 2011 dalam rangka untuk menentukan dan menemukan populasi penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori, e) mengajukan surat ijin penelitian kepada PT. Susanti Megah Surabaya pada tanggal 28 mei 2011, f) menerima surat balasan untuk melakukan penelitian dari perusahaan pada tanggal 30 mei 2011, g) mengajukan contoh angket penelitian kepada kasubag tata usaha pada tanggal 31 mei 2011 sebagai prasyarat untuk dapat membagikan angket kepada para karyawan di bagian produksi, h) membagikan dan pengumpulan kembali kuesioner penelitian, i) skoring dan pengolahan data, j) analisis data dan membuat laporan hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan di bagian produksi dan maitenance PT. Susanti Megah Surabaya pada tanggal 03 juni sampai 14 juni 2011. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maitenance gudang unit II, III, IV dan V yang berjumlah 48 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket (kuesioner), yang mana angket tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel.

Sebelum memutuskan untuk memilih sub bagian produksi dan maitenance sebagai populasi penelitian, peneliti melakukan survey yang kemudian dilanjutkan dengan proses perijinan penelitian yang kemudian pihak perusahan yang bersangkutan memberikan data mengenai struktur kepemimpinan dan daftar nama-nama karyawan di instansi tersebut.

Setelah itu kemudian peneliti mulai untuk mengajukan contoh angket penelitian kepada manager HRD yang kemudian diteruskan dengan dipertemukan dengan manager produksi dan *maintenance* sebagai pemberian izin sekaligus pengantar untuk membagikan angket kepada para karyawan di bagian produksi dan *maintenance*. Setelah semua karyawan mengisi angket yang diberikan, kemudian peneliti melakukan penskoringan yang diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS *(Statistical Package for Social Science)* versi 16,0. Setelah proses penskoringan, peneliti menyusun hasil dan membuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N – 2, atau pada kasus penelitian ini karena N = 48

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berarti 48 – 2 = 46, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh r tabel 0,291. Adapun kaidah yang digunakan adalah:

Jika harga *Corrected Item Correlation* < r tabel maka item tidak valid, dan jika harga *Corrected Item Correlation* > r tabel maka item valid.

Berdasarkan harga *Corrected Item Correlation* tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1
Uji Validitas QWL

No	r Tabel	*Corrected Item Correlation*	Keterangan
1	0,291	0,844	Valid
2	0,291	0,500	Valid
3	0,291	0,677	Valid
4	0,291	0,644	Valid
5	0,291	-0,257	Tidak Valid
6	0,291	0,196	Tidak Valid
7	0,291	0,483	Valid
8	0,291	0,519	Valid
9	0,291	0,483	Valid
10	0,291	0,185	Tidak Valid
11	0,291	0,479	Valid
12	0,291	0,150	Tidak Valid
13	0,291	0,605	Valid
14	0,291	0,163	Tidak Valid
15	0,291	0,516	Valid
16	0,291	0,073	Tidak Valid
17	0,291	0,340	Valid
18	0,291	0,487	Valid
19	0,291	0,076	Tidak Valid
20	0,291	0,457	Valid
21	0,291	0,082	Tidak Valid
22	0,291	0,620	Valid
23	0,291	0,377	Valid
24	0,291	0,402	Valid
25	0,291	-0,097	Tidak Valid
26	0,291	0,404	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

27	0,291	0,259	Tidak Valid
28	0,291	0,483	Valid
29	0,291	0,571	Valid
30	0,291	0,309	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel QWL terdapat 30 item, item yang valid yaitu item nomor 1,2, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 23, 24, 26, 28, 29 dan 30 sedangkan yang item tidak valid yaitu item nomor 5, 6, 10, 14, 16, 19, 21, 25 dan 27.

Tabel 2.2
Uji Validitas Motivasi Kerja

No	r Tabel	*Corrected Item Correlation*	keterangan
1	0,291	0,398	Valid
2	0,291	0,608	Valid
3	0,291	-0,071	Tidak Valid
4	0,291	0,449	Valid
5	0,291	0,402	Valid
6	0,291	0,783	Valid
7	0,291	0,272	Tidak Valid
8	0,291	0,525	Valid
9	0,291	0,035	Tidak Valid
10	0,291	0,783	Valid
11	0,291	0,398	Valid
12	0,291	0,608	Valid
13	0,291	-0,195	Tidak Valid
14	0,291	0,370	Valid
15	0,291	0,398	Valid
16	0,291	0,608	Valid
17	0,291	0,342	Valid
18	0,291	0,783	Valid
19	0,291	0,272	Tidak Valid
20	0,291	0,079	Tidak Valid
21	0,291	0,525	Valid
22	0,291	0,272	Tidak Valid
23	0,291	0,165	Tidak Valid
24	0,291	0,525	Valid
25	0,291	0,505	Valid
26	0,291	0,474	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

27	0,291	0,342	Valid
28	0,291	0,515	Valid
29	0,291	0,847	Valid
30	0,291	0,847	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel motivasi kerja terdapat 30 item, item yang valid yaitu item nomor 1,2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30 sedangkan yang item tidak valid yaitu item nomor 3, 7, 9, 13, 19, 20, 22 dan 23.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Kaidah yang digunakan adalah jika nilai alpha kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel QWL diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,888 > 0,8 maka instrument tersebut sangat reliabel artinya tiga puluh item tersebut sangat reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan QWL atau *Quality of Work Life* di suatu instansi.

Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,938 > 0,6 maka instrumen tersebut juga sangat reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan motivasi kerja seseorang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	QWL	0,888	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,938	Reliabel

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Spearman dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* versi 16,0. Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji korelasi Spearman sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar tersebut meliputi: a) uji normalitas data; b) uji korelasi Spearman.

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependen* (QWL) dan *independen* (motivasi kerja).

Uji normalitas sebaran ini menggunakan tehnik uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut normal, sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak normal (Priyatno, 2009: 28). Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Uji normalitas data

Variabel	Kolmogorof-smirnov		
	Statistic	df	Sig.
QWL	.181	48	.000
Motivasi kerja	.100	48	.200

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-smirnov* tersebut untuk variabel QWL diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya data tersebut adalah tidak normal. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi 0,200 < 0,05 yang artinya data tersebut adalah normal.

Uji korelasi spearman digunakan untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Kaidah yang digunakan untuk menguji uji korelasi dengan melihat hasil korelasi bersifat positif (+) dan negatif (-), jika korelasinya positif maka hubungannya bersifat searah (berbanding lurus), yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin tinggi pula variabel terikatnya, jika korelasinya bersifat negatif maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah (berbanding terbalik), yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin rendah nilai variable terikatnya, dan sebaliknya (Muhid, 2008: 167).

Tabel 3.3
Uji Korelasi Spearman

			QWL	MK
Spearman's rho	QWL	Correlation Coefficient	1.000	.423**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	48	48
	MK	Correlation Coefficient	.423**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	48	48

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel uji korelasi spearman diatas dapat diketahui bahwasanya koefisiensi korelasi adalah 0,423 dengan signifikansi 0,003, jadi variabel QWL dengan motivasi kerja bernilai signifikansi 0,003 < 0,05 berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

B. Pengujian Hipotesis

Pada bab terdahulu (bab II) telah dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat suatu hubungan yang signifikan antara QWL terhadap motivasi kerja pada karyawan. Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis uji korelasi spearman. Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Uji korelasi antar variabel

			QWL	Motivasi Kerja
Spearman's rho	QWL	Correlation Coefficient	1.000	.423
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	48	48
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.423	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	48	48

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_o diterima yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara QWL terhadap motivasi kerja karyawan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara QWL terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.3, telah diperolah besarnya korelasi 0,423 dengan nilai signifikansi variabel QWL sebesar 0,003. Karena nilai signifikansinya < 0,05 maka H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara QWL terhadap motivasi kerja karyawan.

C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,003 < 0,05 yang berarti ada hubungan antara QWL atau *Quality of Work Life* terhadap motivasi kerja karyawan, Hal tersebut ternyata di dukung oleh hasil dari perolehan besarnya korelasi 0,423 dari penelitian yang dilakukan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif (+) antara kepuasan QWL dengan motivasi kerja karyawan yang bersifat searah (berbanding lurus). Artinya, semakin tinggi/besar kepuasan QWL atau *Quality of Work Life* yang dirasakan oleh para karyawan maka akan semakin bertambah tinggi pula tingkat motivasi kerja pada diri karyawan.

Namun QWL atau *Quality of Work Life* terhadap motivasi kerja menunjukkan hubunganya sebesar 42%, karena dalam penelitian ini hanya melihat 5 dimensi QWL saja yaitu lingkungan yang aman/ *a safe environment*, kompensasi adil/ *equitable compensation*, partisipasi karyawan/ *employee participation*, pengembangan karir/ *career development*, komunikasi/ *communication*, sedangkan 4 dimensi QWL yaitu *wellness*, *pride*, *conflict*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

resolution, dan job security tidak digunakan pada variabel QWL di penelitian ini, jadi masih terdapat hal lain yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, seperti *wellness, pride, conflict resolution, dan job security.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan analisis uji korelasi Spearman, maka dapat disimpulkan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara QWL atau *Quality of Work Life* dengan motivasi kerja karyawan di bagian produksi PT. Susanti Megah Surabaya.

Berdasarkan harga koefisien korelasi sebesar 0,423 dimana harga korelasi hasil penelitian menunjukkkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan QWL dengan motivasi kerja karyawan di instansi tersebut, yang artinya semakin besar QWL yang diperoleh karyawan maka semakin meningkatkan pula motivasi kerja karyawan di bagian produksi PT. Susanti Megah Surabaya.

B. Saran

Bagi subyek penelitian, untuk lebih termotivasi dalam bekerja karena dengan meningkatkan motivasi kerja akan dapat membantu yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja serta demi tercapainya tujuan instansi yang bersangkutan.

Bagi para pimpinan, untuk lebih berupaya untuk menciptakan QWL atau *Quality of Work Life* lebih baik lagi bagi para karyawannya sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawannya dalam bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dapat mengkorelasikan QWL atau *Quality of Work Life* dengan variabel yang lain, sehingga QWL dapat menjadi manajemen yang tepat sehingga akan membuat kualitas kehidupan kerja setiap karyawan di setiap instansi menjadi lebih baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daftar Pustaka

Arikunto. Suharsimi, (1998). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Reneka Cipta.

Buchari, Zainun. (1935). *Manajemen dan Motivasi.* Jakarta: Balai Aksara.

Damayanti, Retno, (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.

Darmastuti, Ismi, (2001). *Analisis Faktor-Faktor Motivasional Dalam Penciptaan Kualitas Kehidupan Kerja*, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Ekowati, Titin. (2009). Quality of Work Life : Upaya Antisipasi Stress di Tempat Kerja. Copyright © Universitas Muhammadiyah Purworejo [on-line]. http://www.umpwr.ac.id/web/artikel/312-quality-of-work-life-upaya antisipasi-stress-di-tempat-kerja.html. Diakses Pada 02 Maret 2011.

Husnawati, Ari, (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: Universitas Diponegoro. Semarang.

Idrus, Muhammad, (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, *Jurnal Psikologi* Universitas Diponegoro Vol.3 No. 1, 94-106.

Kaihatu, Thomas Stefanus & Wahju Astjajo Rini, (2007). Kepemimpinan tranformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya, Fakultas Ekonomi-Universitas Kristen Petra. *Jurnal Menejemen dan Kewirausahaan*. Vol.98. No.1. 49-61.

Kast, Fremont E & James E Rosenzweing, (2007), *Organisasi Dan Manajemen Jilid 2*. Jakarta: PT. Bumi aksara.

Yasa, I Ketut. (2007). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 2, Kampus Bukit Jimbaran, Bali.

Muhid, Abdul, (2008), *Modul Analisis Data Pada Statistik Parametrik Dan Non Parametrik Program SPSS For Windows*, IAIN Sunan Ampel Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nawawi, Hadari, (2008), *Manejemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogjakarta: Gadjah Mada University Press.

Rifkah, Dewi (2008). *Hubungan antara persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. NC di Wonosobo*, Skripsi Universitas Islam Indonesia.

Riady, Hanes, (2007). Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Membangun Komitmen *Keorganisasian*: Studi Empiric Pada Bank Milik Negara di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.22, 215-235.

Rivai, Veithzal, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom

Suryabrata, Sumadi, (2000), *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Siagian, Sondang P, (2007). *Teori Perkembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitohang, Sonang, (2007). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Ekuitas Vol.11. No. 1; 89-144

Uno, Hamzah B, (2007). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Anlisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Usman, Jaelani, (2009), *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja Di Pertamina Eksplorasi Dan Produksi Rantau*. TAPM Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Jakarta.

Wayne, Cascio F. (1992). *Managing Human Resource, Quality of Work Life, Profits, 3 rd* ed, Graduate School of Business University of Colorado, Denver. Mc Graw-Hill Inc. Singapore.

Yulianto, Anton Eko. (1996). *Analisis Beberapa variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Suatu Studi Kasus BUMN PT. Cipta Niaga Surabaya*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.

Yuwono, ino, dkk, (2005), *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Zin, Razali Mat, (2004), " Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id