

Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wahyu Eko Pujianto^{1)*}, Afifatus Solikhah²⁾, Supriyadi³⁾

¹⁾ Prodi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo,

wahyueko.mnj@unusida.ac.id

²⁾ Prodi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, afifa.unusida@gmail.com

³⁾ Prodi Ekonomi Syariah STAI Al Akbar Surabaya, dyadhie@gmail.com

Korespondensi: wahyueko.mnj@unusida.ac.id

Abstrak

Persaingan pada dunia bisnis yang semakin ketat membuat antar perusahaan memiliki daya saing yang kuat dan efisien. *Quality of work life* (QWL) sebagai salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* (QWL) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan produksi *women bag* PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan produksi divisi *woven bag* pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto yang berjumlah 93 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin*. Analisis data dalam penelitian diolah menggunakan bantuan *software Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* (QWL) dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara individu (parsial) kedua variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Variabel *quality of work life* (QWL) dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci: *Quality Of Work Life* (QWL), Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kemajuan zaman saat ini terjadi dengan cepat di semua kegiatan bisnis dalam memengaruhi perekonomian Indonesia. Persaingan pada dunia bisnis yang semakin ketat membuat antar perusahaan memiliki daya saing yang kuat dan efisien. Adanya tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk selalu mengubah strategi dalam beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah, sehingga perusahaan harus memonitor perubahan apabila ingin meningkatkan keuntungan dan kualitas perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang efisien, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang baik, khususnya pada sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kunci utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan menggerakkan dalam segala hal agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. (Handayani & Fathoni, 2019; Muhammad, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang secara kompleks dan berkelanjutan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal oleh kepribadian setiap karyawan. Faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat karyawan seperti motivasi, tujuan dan harapan sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan atau rekan kerja. Kinerja yang efektif adalah harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawan, dengan mengupayakan strategi manajemennya dengan baik dan hasil kinerja karyawan yang baik pula akan mampu meningkatkan produktifitas secara

keseluruhan dalam perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab dalam pengelolaan dan penyediaan sarana maupun prasarana dalam mewujudkan lingkungan kerja yang produktif, sehingga mendorong karyawan untuk selalu berinovasi dan berkreasi. Adanya sistem dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas maupun tanggung jawab yang jelas dan memperhatikan kemampuan karyawan agar bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan. Perusahaan perlu memahami sesuatu yang menjadi motivasi dan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerjanya, salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan perusahaan yang baik untuk karyawan adalah konsep *quality of work life* (QWL). (Ritonga & Lubis, 2015; Supriaddin, 2020)

Quality of work life (QWL) bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik atau hanya meningkatkan produktifitas saja, melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik dalam hal pemenuhan kesejahteraan maupun martabatnya. Menurut Dessler Gary, (2013) *quality of work life* (QWL) merupakan suatu keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Ada empat faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam *quality of work life* (QWL) yaitu sistem imbalan yang merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan semua karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya, partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam berbagai keputusan proses pembuatan sebuah kebijakan, restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tertantang dan lingkungan kerja di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Pujiyanto & Evendi, 2021; Maqsood et al., 2021)

Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 di Indonesia tentang *quality of work life* (QWL) yang secara minimal terpenuhi dengan dilaksanakannya yang diantaranya mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan karyawan, serta hubungan industrial. *Quality of work life* (QWL) sebagai salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Sumber daya manusia dilingkungan kerja menjadi kompetitif, apabila setiap perusahaan mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif akan menjadikan organisasi lebih kompetitif dalam mewujudkan eksistensi perusahaan, karena dengan pemberian *quality of work life* (QWL) karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. (Farmi et al., 2021)

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan adalah motivasi. motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Terciptanya motivasi kerja karyawan juga didukung oleh lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Motivasi dapat berasal dari dalam diri yaitu motivasi intrinsik maupun dari luar diri seseorang yaitu motivasi ekstrinsik. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. (Ritonga & Lubis, 2015; Supriaddin, 2020)

Motivasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan, adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari setiap karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan kemajuan perusahaan. (Anggraeni, 2021; Farhah et al., 2020; Pratama & Nurbudiawati, 2017)

Salah satu upaya yang digunakan untuk membuat *quality of work life* (QWL) yang baik di tempat kerja dengan menyediakan kondisi tempat kerja yang dapat membuat karyawan lebih termotivasi. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Kerta Rajasa Raya yang merupakan industri dalam bidang perajutan plastik menjadi sebuah karung plastik, salah satu produknya adalah *jumbo bag* dan *woven bag*. Perusahaan cabang ini terletak di jln. Milirip, Gading, Ngrame, Kec.Pungging, Mojokerto. Produk yang dihasilkan dari PT. Kerta Rajasa Raya telah memenuhi standard sertifikasi ISO 9001. Pemeriksaan dan kontrol terhadap produk dilakukan pada tiap proses produksi dan disesuaikan dengan permintaan konsumen. PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto juga memperhatikan kenyamanan para pekerja, kebersihan lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan pekerja, namun, manajemen kinerja yang diterapkan oleh PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil kinerja yang lebih baik untuk perusahaan yang dipengaruhi oleh *quality of work life* (QWL). Masalah yang terjadi pada *quality of work life* (QWL) adalah sarana kesehatan kerja para karyawannya yang kurang begitu diperhatikan, seperti belum adanya pemakaian penutup telinga, dan pemakaian sarung tangan pada saat jam kerja. Tidak adanya sarana kesehatan tersebut memberikan dampak kepada karyawan sehingga banyak yang mengalami gangguan kesehatan dan akhirnya mengakibatkan indikasi kinerja karyawan yang menurun, faktor tingkat produksi yang juga menurun bahkan ada beberapa hasil produksi yang cacat disebabkan dari kecerobohan karyawan dan usia mesin yang sudah cukup tua, sehingga mengakibatkan produktifitas perusahaan menjadi turun.

Fenomena yang terjadi pada motivasi kerja adalah masalah kondisi kerja yang kurang nyaman sehingga banyak karyawan yang tidak semangat dan masih ada yang memainkan ponselnya. Berdasarkan hasil observasi, sebagian karyawan menyatakan kurangnya sistem pergantian udara di dalam ruangan produksi pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto tersebut sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya. Kinerja karyawan yang secara maksimal dapat terwujud jika segala keinginan dan harapan sesuai yang diinginkan karyawan. Perusahaan bisa memberikan kontribusi dalam bentuk pemberian upah yang sesuai, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan yang memadai serta memberikan masukan tentang pentingnya kerjasama antar karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya. Berdasarkan uraian fenomena yang ada diatas, maka penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh *Quality of work life* (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

Quality of work life (QWL)

Quality of work life (QWL) merupakan asumsi karyawan yang berkaitan dengan berbagai macam kebutuhan untuk kesejahteraan di tempat kerja yang mengarah pada perkembangan karir. QWL juga merupakan konsep yang luas yang meliputi imbalan yang cukup dan adil, serta kondisi kerja yang aman dan sehat dalam organisasi untuk memberikan peningkatan secara individu dan dapat menggunakan semua keahliannya. Selain itu QWL dapat dikatakan sebagai tinjauan manajemen dalam sebuah organisasi kepada sumber daya manusia dalam membentuk organisasi. Tinjauan yang dimaksud meliputi perhatian manajemen mengenai dampak kerja terhadap sumber daya manusia dengan mempertimbangkan jenjang karir, keterlibatan dalam organisasi, keseimbangan kerja, serta imbalan yang diterima oleh seorang karyawan. (Maqsood et al., 2021; Pujiyanto & Evendi, 2021; Syamsuddin et al., 2021)

Quality of work life (QWL) merupakan keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja pada suatu organisasi. Terdapat empat faktor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam *quality of work life* (QWL) yaitu sistem imbalan yang merupakan hal penting dan sangat dibutuhkan oleh semua karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya, partisipasi berupa keinginan

keterlibatan karyawan dalam berbagai keputusan proses pembuatan sebuah kebijakan, restrukturisasi kerja yang mencakup pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tertantang dan lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Anggraini & Thamrin, 2019; Maqsood et al., 2021)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan, seorang manajer harus mampu menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari setiap karyawan yang merupakan faktor penting dalam menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan untuk kemajuan perusahaan. (Farhah et al., 2020; Puspaningrum et al., 2019; Syahyuni, 2021)

Motivasi harus memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Teori tersebut mensyaratkan bahwa motivasi bersifat dinamis sehubungan dengan kebutuhan yang diharapkan, dan semakin tinggi sejauh mana kebutuhan ini terpenuhi, semakin tinggi pula motivasinya. Kepuasan kebutuhan hanya dapat disediakan oleh perusahaan sebagai faktor eksternal, yang dapat didorong dengan memberikan jaminan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. motivasi diartikan sebagai proses di mana orang dapat melakukan upaya untuk membimbing dan mempertahankan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan. Jika setiap karyawan atau setiap karyawan dapat membangkitkan motivasi dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya, maka realisasi tujuan perusahaan dan tujuan pribadi dalam organisasi akan tercapai secara maksimal. Artinya karyawan fokus pada apa yang harus mereka lakukan dan apa yang seharusnya menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan mereka. (Farhah et al., 2020; Farmi et al., 2021; Muhammad, 2021)

Kinerja Karyawan

kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang memadai adalah kinerja yang dilakukan dengan maksimal, bermakna dan yang sejalan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik mampu meningkatkan kondisi perusahaan yang mampu menghadapi persaingan yang ketat saat ini. Indikator yang digunakan dalam menilai kinerja atau prestasi karyawan meliputi banyaknya pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu yang diperlukan, serta kerjasama. (Aziza & Andriany, 2021)

Kinerja merupakan pencapaian total seorang karyawan selama periode tertentu didalam tugas, seperti standart kerja, tujuan, ataupun kriteria yang ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Konsep kinerja meliputi pencapaian pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja bersifat multidimensional serta memiliki berbagai macam pengukuran kinerja yang disesuaikan pada kompleksitas faktor pembentuk kinerja. Suatu perusahaan tidak mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa memperhatikan kinerja individu para karyawannya terlebih dahulu. Kinerja karyawan juga merupakan hasil proses yang secara kompleks dan berkelanjutan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal oleh kepribadian setiap karyawan. Faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat karyawan seperti motivasi, tujuan dan harapan sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan atau rekan kerja. (Farmi et al., 2021; Widiaspono & Priyono, 2022; Eko Pujianto & Evendi, 2021)

3. METODE

Pendekatan dalam penelitian menggunakan perhitungan pendekatan kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan karena data diolah dengan statistik. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan produksi *woven bag* yang bekerja di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan produksi divisi *woven bag* pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto yang berjumlah 93 karyawan. sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *slovin* apabila populasi sebanyak 93 karyawan produksi *woven bag* pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikan 0,05, sehingga sampel akhir yang di ambil dalam penelitian ini adalah 75 karyawan produksi *woven bag* di PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

Sumber data primer yang digunakan yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung kepada personalia dan menyebarkan kuesioner secara langsung, dan Sumber data sekunder berasal dari luar perusahaan yang dilakukan secara tidak langsung seperti buku yang berkaitan dengan judul maupun jurnal. Analisis data dalam penelitian ini dengan regresi linier berganda dengan bantuan *software Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25. Definisi variabel penelitian yaitu data yang dilakukan penulis untuk diuji dengan ketentuan objek maupun subjek yang diinginkan untuk diambil kesimpulannya, antara lain yaitu:

1 Variabel bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah *quality of work life* (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

- a. *Quality of work life* (X_1) yang diukur melalui sembilan indikator yaitu keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), kompensasi seimbang, komunikasi (*communication*), penyelesaian konflik (*conflic resulation*), pengembangan karir (*career development*), partisipasi karyawan (*employee participation*), rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*), fasilitas yang tersedia (*wellness*) dan rasa bangga pada institusi (*pride*).
- b. Motivasi kerja (X_2) yang diukur menggunakan delapan indikator antara lain adalah Mengembangkan secara kreativitas, Antusias berprestasi tinggi, Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena stiap manusia merasa dirinya penting (*sense of important*), Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak ingin gagal dalam pekerjaannya (*sense of achievement*), Kebutuhan akan ikut serta (*sense of participation*), Memiliki kedudukan terbaik dan mengarahkan kemampuan demi mencapai kesuksesan.

2. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan (Y) yang diartikan dalam pembahasan ini yaitu akibat atau hasil yang dilakukan karyawan dalam bekerja dengan menjalankan tugas maupun tanggung jawab yang diterimanya yang dapat dinilai apakah karyawan mempunyai kompetensi yang baik dalam bekerja.

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui 6 indikator antara lain yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas Kerja, Kemandirian dan Komitmen kerja.

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 75 karyawan dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel, yaitu PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Saat pengembalian kuesioner, seluruhnya kembali dan tidak terdapat kuesioner yang cacat atau hilang.

Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Presentase
1	20-30 Tahun	34	45,3 %
2	31-40 Tahun	19	25,3 %
3	41-50 Tahun	13	17,3 %
4	> 50 Tahun	9	12 %
TOTAL		75	100 %

Sumber : data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data tabel 1 diatas, diperoleh profil responden berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa responden berusia 20-30 tahun sebanyak 34 karyawan atau 45,3%, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 19 karyawan atau 25,3%, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 13 karyawan atau 17,3% dan responden berusia >50 tahun sebanyak 9 karyawan atau 12 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia karyawan di PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto didominasi oleh karyawan yang berusia antara 20-30 tahun.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-Laki	75	100 %
TOTAL		75	100 %

Sumber : data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan, diperoleh profil responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana nampak dalam tabel 2 menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 75 karyawan atau 100% dan tidak ada yang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data tersebut menjelaskan bahwa karyawan jenis kelamin karyawan di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto didominasi oleh laki-laki dari jumlah sampel yang ada yaitu 75 karyawan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Responden	Presentase
1	< 2 Tahun	20	26,7 %
2	3-5 tahun	30	40 %
3	6-10 Tahun	18	24 %
4	> 10 Tahun	7	9,3 %
TOTAL		75	100 %

Sumber : data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden berdasarkan masa kerja dalam tabel 3 menunjukkan bahwa dari 75 karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang memiliki masa bekerja < 2 tahun sebanyak 20 karyawan atau 26,7%, responden yang memiliki masa bekerja 3-5 tahun sebanyak 30 karyawan atau 40%, responden yang memiliki masa bekerja 6-10 tahun sebanyak 18 karyawan atau 24%, dan responden yang memiliki masa bekerja >10 tahun sebanyak 7 karyawan atau 9,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Presentase
1	SMA/SMK	50	66,7 %
2	Diploma	16	21 %
3	Sarjana	9	12 %
TOTAL		75	100 %

Sumber : data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden berdasarkan status pendidikan sebagaimana nampak dalam tabel 4 menunjukkan bahwa dari 75 karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang berstatus pendidikan SMA/SMK sebanyak 50 karyawan atau 66,7%, responden yang berstatus pendidikan Diploma sebanyak 16 karyawan atau 21,3%, responden yang berstatus pendidikan Sarjana sebanyak 9 karyawan atau 12%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto didominasi oleh karyawan yang berstatus pendidikan SMA/SMK.

Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel

Hasil tanggapan responden pada dapat diketahui bahwa variabel *quality of work life* (QWL) mendapat penilaian yang bagus oleh responden. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai mean atau rata-rata skor, secara keseluruhan indikator pada variabel ini mempunyai mean yang bernilai kurang dari angka 4 (empat) yang berarti kurang setuju. Dari sembilan indikator variabel *quality of work life* (QWL) tersebut terdapat pendapat responden yang tertinggi dengan nilai mean 4,38 pada indikator (X1.7) yaitu menjelaskan dengan adanya sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan karyawan merasa terlindungi. Hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mendapat penilaian yang bagus oleh responden. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai mean, secara keseluruhan indikator variabel motivasi kerja mempunyai mean yang bernilai mendekati atau lebih dari angka empat yang berarti setuju.

Dari delapan indikator variabel motivasi kerja tersebut terdapat pendapat responden yang tertinggi dengan nilai mean 4,48 pada indikator (X2.8) menjelaskan dengan atasan memberikan motivasi kepada karyawan agar bersemangat dalam mencapai kesuksesan pekerjaan. Hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa variabel bebas kinerja karyawan mendapat penilaian yang bagus oleh responden. Hal ini dapat diketahui dengan melihat mean atau rata-rata skor, secara keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan ini mempunyai mean yang bernilai mendekati atau lebih dari angka 4 (empat) yang berarti setuju. Dari ke enam indikator variabel kinerja karyawan tersebut terdapat pendapat responden yang tertinggi dengan nilai mean 4,50 pada indikator (Y5) yang menjelaskan bahwa karyawan hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan pada PT.Kerta Rajasa Mojokerto.

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui valid tidaknya butir pernyataan dalam suatu variabel. Jumlah dari seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini berjumlah 23 butir pernyataan, tabel dibawah:

Tabel 5 Uji Validitas

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,877	0,2272	Valid
X1.2	0,751	0,2272	Valid
X1.3	0,653	0,2272	Valid
X1.4	0,741	0,2272	Valid
X1.5	0,776	0,2272	Valid
X1.6	0,861	0,2272	Valid
X1.7	0,858	0,2272	Valid
X1.8	0,757	0,2272	Valid
X1.9	0,724	0,2272	Valid
X2.1	0,539	0,2272	Valid
X2.2	0,727	0,2272	Valid
X2.3	0,567	0,2272	Valid
X2.4	0,404	0,2272	Valid
X2.5	0,436	0,2272	Valid
X2.6	0,309	0,2272	Valid
X2.7	0,734	0,2272	Valid
X2.8	0,659	0,2272	Valid
Y.1	0,759	0,2272	Valid
Y.2	0,756	0,2272	Valid
Y.3	0,851	0,2272	Valid
Y.4	0,786	0,2272	Valid
Y.5	0,772	0,2272	Valid
Y.6	0,606	0,2272	Valid

Sumber: data diolah peneliti dari SPSS

Berdasarkan tabel 6 diketahui menentukan r_{tabel} yaitu dengan tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah responden 75 orang dengan df (*degree of freedom*) = $n-2 = 75-2 = 73$, jadi r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,2272. Dan berdasarkan hasil pengolahan data variabel *quality of work life* (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2272), maka seluruh pernyataan penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Statistik t

Uji Statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Pengujian Statistik t pada penelitian ini dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan signifikansi sebesar 0,05. Menentukan t_{tabel} yaitu ($n-k-1=75-2-1=72$), Dalam penelitian ini t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{tabel}=1,666$. Hasil uji t dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 7 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandar Coefficien		Standard Coefficien	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constan	8,549	2,625		3,257	,002
	QWL	,179	,085	,273	2,100	,039
	Motivasi Kerja	,250	,099	,329	2,525	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah dengan SPSS

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel *quality of work life* (QWL) terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,100 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,100 > 1,666$) dan nilai signifikan ($0,039 < 0,05$), dengan demikian variabel *quality of work life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,525 dengan signifikansi sebesar 0,000 Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,525 > 1,666$) dan nilai signifikan ($0,014 < 0,05$), dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik Fisher (F)

Uji Statistik Fisher (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Hasil Uji F tabel berikut:

Tabel 8 Uji Statistik Fisher (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691,996	2	345,998	51,690	,000 ^b
	Residual	481,951	72	6,694		
	Total	1173,947	74			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, QWL

Sumber : data diolah dengan SPSS

Dari hasil analisis regresi tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 51,690 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5 % sebesar 3,97 diperoleh dari nilai $df_1 = 1$ diperoleh dari $df_1 = k$ (jumlah variabel) -1 sedangkan nilai $df_2 = 73$ diperoleh dari $df_2 = n$ (jumlah sampel) - k. Sehingga dari hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($32,237 > 3,97$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* (QWL) dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* (QWL) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,100 > 1,666$) dan nilai signifikan ($0,039 < 0,05$), pada hipotesis pertama dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Pengujian statistik

penelitian ini menyatakan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,525 > 1,666$) dan nilai signifikan ($0,014 < 0,05$), pada hipotesis kedua dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Hasil dari uji statistik F dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($32,237 > 3,97$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas yang diteliti yaitu *quality of work life* (QWL) dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto sehingga hipotesis ketiga dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, F. N. (2021). Pentingnya Membangun Komitmen Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Peningkatan Motivasi, Lingkungan, Dan Kompensasi. *Inovasi*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v8i1.p10-20.11489>
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KOMITMEN KEORGANISASIAN PADA PEGAWAI BMKG. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64–75. <https://doi.org/10.35760/PSI.2019.V12I1.1917>
- Aziza, N., & Andriany, L. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 1(01), 50–65. <https://doi.org/10.32815/jpro.v1i01.344>
- Eko Pujiyanto, & Evendi. (2021a). PENGARUH BUDAYA MUTU, TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi pada Karyawan PT.Avian Avia). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/463>
- Eko Pujiyanto, & Evendi. (2021b). PENGARUH BUDAYA MUTU, TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi pada Karyawan PT.Avian Avia). *GREENOMIKA*, 3(1), 1–8. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/463>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KPRK LHOKSEUMAWE DENGAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/J-MIND.V5I2.3437>
- Handayani, T., & Fathoni, M. A. (2019). *Buku Ajar Manajemen Pemasaran Islam*. Deepublish Publisher. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Manajemen_Pemasaran_Islam/ME_nGDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=konsep+pemasaran+islam&printsec=frontcover
- Maqsood, M. B., Islam, M. A., Nisa, Z. un, Naqvi, A. A., Al Qarni, A., Al-karasneh, A. F., Iffat, W., Ghorri, S. A., Ishaqui, A. A., Aljaffan, A. H., Alghamdi, S., Albanghali, M. A., Mahrou, A. J., Iqbal, M. S., Khan, A. H., & Haseeb, A. (2021). Assessment of quality of work life (QWL) among healthcare staff of intensive care unit (ICU) and emergency unit during COVID-19 outbreak using WHOQoL-BREF. *Saudi Pharmaceutical Journal*,

- 29(11), 1348–1354.
https://doi.org/10.1016/J.JSPS.2021.09.002/ASSESSMENT_OF_QUALITY_OF_WORK_LIFE_QWL_AMONG_HEALTHCARE_STAFF_OF_INTENSIVE_CARE_UNIT_ICU_AND_EMERGENCY_UNIT_DURING_COVID_19_OUTBREAK_USING_WH_OQOL_BREF.PDF
- Muhammad, M. (2021). Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 343–349. <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1769>
- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10–19. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPKP/article/view/193>
- Pujianto, W. E. ., & Evendi. (2021). PENGARUH BUDAYA MUTU, TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) : (STUDI PADA KARYAWAN PT. AVIAN AVIA). *GREENOMIKA*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 35. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i2.289>
- Ritonga, A. H., & Lubis, A. A. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Adminstrasi Publik*, 3(2), 112–125.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinaras Cabang Denpasar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084. <https://doi.org/10.37531/MIRAI.V5I2.763>
- Syahyuni, D. (2021). Peranan Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 26–34. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1431>
- Syamsuddin, S., Kadir, A., Samrin, & Andriani, Y. (2021). The Influence of Quality of Work Life (QWL) on Employees' Organizational Commitment. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 257–274. <https://doi.org/10.14421/MANAGERIA.2020.52-15>
- Widiaspono, S., & Priyono, B. S. (2022). PENGARUH QUALITY THE WORK LIFE (QWL), DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 53–70. <https://doi.org/10.31941/JEBI.V25I1.1929>