

Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

Felix Chandra¹, Nurul Maghfirah^{2*}

^{1,2} Universitas Pattimura

e-mail: fyrmaghfirah93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Inti Samudra Dzatham. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 38 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda dengan bantuan alat SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Motivasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia*

Abstract

This research was conducted to show the effect of quality of work life and motivation on employee performance. This type of research is explanatory. This research was conducted on employees of CV Inti Samudra Dzatham. The population in this study was 38 people. The sample used was 38 people using a saturated sampling technique, namely taking the entire population as a sample. The measurement scale used is the Likert scale. Data in this study were collected by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression with the help of the SPSS tool. The results showed that the quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, and motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Quality Of Work Life, Performance, Motivation, Management, Human Resources*

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha, kompetitor merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Kehadiran kompetitor mengharuskan perusahaan untuk memiliki kinerja yang baik agar perusahaan mampu untuk bertahan dalam persaingan. Kinerja yang baik didapatkan jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mendukung aktivitas Perusahaan (Halisa, 2020). Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dengan segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang (Sudarsana, 2015).

CV Inti Samudra Dzatham Cold Storage merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyimpanan ikan beku yang terletak di Kecamatan Banda Kabupaten Maluku Tengah, tepatnya di Desa Merdeka Dusun Lautaka. Berdiri sejak tahun 2020, CV Inti

Samudra Dzatham Cold Storage bisa dikatakan sebagai perusahaan yang masih cukup muda. Dalam berjalannya perusahaan, masalah yang berhubungan dengan kinerja tidak mungkin tidak pernah terjadi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan motivasi karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Pebriyansyah, 2021). Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka (Jufrizen, 2018). Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan memberikan kinerja yang baik. Dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan mendukung, serta memberikan motivasi yang cukup, karyawan dapat merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dan pada akhirnya, pada kesuksesan perusahaan.

Tantangan dalam dunia kerja modern tidak pernah begitu kompleks seperti saat ini. Perubahan teknologi, kompetisi global, serta pergeseran dalam nilai-nilai dan ekspektasi generasi kerja telah memberikan tekanan yang signifikan pada organisasi untuk memastikan bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai tetap optimal. Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan erat antara ketiga elemen ini menjadi semakin penting dalam menjaga daya saing perusahaan dan keberlanjutan bisnis.

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada sejauh mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial pegawai (Aryansah, 2013). Faktor-faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hubungan antar-rekan kerja, dan tingkat stres dalam pekerjaan dapat memengaruhi bagaimana pegawai merasakan kualitas kehidupan kerja mereka. Ini kemudian berhubungan dengan motivasi pegawai, yang merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja (Nawawi, 2015).

Pandemi COVID-19 telah mengguncang lanskap kerja dengan memperkenalkan kerja jarak jauh dan meningkatkan ketidakpastian pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja yang baik menjadi lebih krusial daripada sebelumnya, karena organisasi harus mengatasi tantangan baru dalam menjaga kesejahteraan dan motivasi pegawai di tengah perubahan yang cepat. Pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kualitas kehidupan kerja memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai dalam konteks pandemi ini menjadi prioritas penting dalam manajemen sumber daya manusia (Muslih, 2020).

Tidak hanya itu, komposisi generasi kerja yang berubah telah membawa pergeseran dalam harapan dan nilai-nilai di tempat kerja. Generasi Z dan Milenial, yang semakin mendominasi angkatan kerja, memiliki perspektif yang berbeda tentang pekerjaan dan gaya manajemen. Organisasi harus merespons dengan strategi yang sesuai untuk memahami apa yang mendorong motivasi dan kinerja anggota generasi ini. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tentang kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai harus menjadi bagian integral dari upaya manajemen sumber daya manusia untuk memastikan adaptasi yang sukses terhadap perubahan dalam dinamika angkatan kerja (Darsana & Sukaarnawa, 2023).

Selain aspek internal, aspek eksternal seperti persaingan global juga berdampak pada perlunya memahami dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai (Jesi & Sentoso, 2023). Organisasi harus dapat menarik dan mempertahankan bakat terbaik untuk tetap bersaing di pasar global yang semakin sengit. Inovasi dan produktivitas yang tinggi, yang dapat ditingkatkan melalui motivasi dan lingkungan kerja yang baik, menjadi elemen kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Dalam kesimpulan, penelitian tentang kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai memegang peran sentral dalam memahami kompleksitas dunia kerja saat ini. Dalam era di mana perubahan adalah konstan, organisasi yang dapat mengelola aspek-aspek ini dengan baik akan memiliki keunggulan yang signifikan dalam mencapai tujuan

bisnis mereka dan menjaga pegawai yang berkinerja tinggi serta puas. Sehingga, penelitian ini memiliki implikasi yang mendalam dalam manajemen sumber daya manusia dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja

Gagasan tentang kinerja adalah sumber dari kinerja. Banyak juga yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan atau sebagai output tenaga kerja. Namun, kinerja sebenarnya mencakup lebih dari sekedar hasil kerja, kinerja juga mengacu pada cara kerja dilakukan. Pengertian kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis (strategic planning) suatu organisasi melalui pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan (Galib & Hidayat, 2018). Apabila seseorang atau sekelompok karyawan memenuhi persyaratan atau tolak ukur standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja dapat diketahui dan dinilai (Ruky, 2002)

Kinerja menurut (Dama & Ogi, 2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Rohida, 2018) definisi lain dari kinerja adalah tingkat keberhasilan secara umum yang dialami seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Banyak unsur, baik yang bersumber dari individu itu sendiri maupun keadaan eksternal atau organisasi kerja itu sendiri, yang mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang pekerja atau karyawan di dalam suatu perusahaan atau lembaga kerja (Wildan et al., 2021).

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja adalah salah satu teknik sistem manajemen untuk menghubungkan dan mengkoordinasikan potensi Sumber Daya Manusia, di mana pimpinan organisasi menggunakan kualitas kehidupan kerja untuk secara simultan dan berkesinambungan memuaskan kebutuhan para anggotanya dan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, karyawan harus dapat memuaskan organisasi dengan hasil kerja terbaiknya selain puas sebagai individu. Sementara itu, (Wahyudi & Tupti, 2019) menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan bisnis, organisasi harus menumbuhkan rasa aman dan puas dalam bekerja.

Menurut (Hasmalawati & Restya, 2017), "quality of work life in terms of employees' perceptions of their physical and mental well-being at work" berarti bahwa persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja adalah apa yang membentuk kualitas kehidupan kerja. Perusahaan yang berfokus pada peningkatan keseimbangan kehidupan kerja karyawan biasanya berusaha menanamkan rasa nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonomi, tanggung jawab, dan fleksibilitas kepada karyawannya.

Motivasi

Kata Latin "movere" (yang berarti dorongan atau menggerakkan) adalah asal kata "motivasi". Motivasi berhubungan dengan bagaimana caranya menyalurkan kemampuan dan potensi seseorang agar tergerak hatinya untuk berusaha mencapai suatu tujuan (Sinaga, 2020). Pada hakikatnya, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Perilaku manusia cenderung berbeda-beda dalam bekerja karena dorongan keinginan setiap orang berbeda-beda.

Menurut (Hamzah, 2008) kerja adalah sebagai berikut: 1) aktivitas fundamental yang menjadi komponen penting dalam kehidupan manusia; 2) pekerjaan memberikan status dan mengikat seseorang dengan orang lain dan masyarakat; 3) baik pria maupun wanita pada umumnya menikmati bekerja; 4) moral pekerja dan karyawan hanya memiliki sedikit korelasi langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan; dan 5) insentif kerja datang dalam berbagai bentuk, termasuk imbalan finansial.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antar variabel tersebut. Data masing-masing variabel penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi penelitian ini adalah pekerja CV Inti Samudra Dzatham yang berjumlah 38 orang. Teknik sampling jenuh digunakan sebagai metode pengambilan sampel untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Dengan teknik tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 sampel. Penggunaan skala Likert dengan lima kategori tanggapan yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Pengujian keakuratan dan keandalan alat penelitian dilakukan sebelum analisis data. Uji asumsi tradisional digunakan untuk mengetahui apakah variabel dan data penelitian linier. Uji ini meliputi uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan alat SPSS (Gozali, 2011). Persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- x_1 = Kualitas Kehidupan Kerja
- x_2 = Motivasi
- e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa item pernyataan atau item pada kuesioner mampu mengukur variabel penelitian termasuk variabel independen dan dependen dengan tepat. Data dikatakan valid apabila nilai r-hitung yang dimiliki oleh setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai tabel yang digunakan pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah 38 responden adalah 0,3202.

| Hasil Uji Validitas | | | | |
|------------------------------------|-----------------|---------|----------|------------|
| Variabel | Item Pernyataan | r-tabel | r-hitung | Keterangan |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) | X1.1 | 0,320 | 0,743 | Valid |
| | X1.2 | | 0,497 | Valid |
| | X1.3 | | 0,586 | Valid |
| | X1.4 | | 0,577 | Valid |
| | X1.5 | | 0,654 | Valid |
| | X1.6 | | 0,799 | Valid |
| | X1.7 | | 0,499 | Valid |
| | X1.8 | | 0,449 | Valid |
| Motivasi (X_2) | X2.1 | 0,320 | 0,554 | Valid |
| | X2.2 | | 0,771 | Valid |
| | X2.3 | | 0,511 | Valid |
| | X2.4 | | 0,687 | Valid |
| | X2.5 | | 0,665 | Valid |

| | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| | X2.6 | | 0,480 | Valid |
| | X2.7 | | 0,637 | Valid |
| | X2.8 | | 0,548 | Valid |
| | X2.9 | | 0,593 | Valid |
| | X2.10 | | 0,646 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y.1 | 0,320 | 0,522 | Valid |
| | Y.2 | | 0,646 | Valid |
| | Y.3 | | 0,553 | Valid |
| | Y.4 | | 0,707 | Valid |
| | Y.5 | | 0,605 | Valid |
| | Y.6 | | 0,644 | Valid |
| | Y.7 | | 0,613 | Valid |
| | Y.8 | | 0,529 | Valid |

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item-item pernyataan variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kinerja yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid karena memenuhi syarat yang ditentukan yaitu nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (0,320). Hal ini memungkinkan data digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi instrument yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian. Data penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha yang didapatkan lebih besar dari atau sama dengan 0,7.

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|------------------------|------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) | ,755 | 0,7 | Reliabel |
| Motivasi (X_2) | ,814 | | Reliabel |
| Kinerja (Y) | ,751 | | Reliabel |

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh item-item pernyataan pada variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil ini maka item-item pada setiap variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk memastikan setiap variabel yang diteliti terdistribusi secara teratur atau tidak, uji normalitas digunakan untuk mengetahui hal tersebut. Untuk melihat normalitas, dapat digunakan dengan melihat grafik dan menggunakan uji statistik. Penelitian ini metode uji statistik dipilih sebagai metode untuk melihat normalitas variabel dan item pernyataan yang digunakan. Untuk uji statistik, data penelitian dikatakan normal atau lolos uji normalitas jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel lebih besar dari 0,05.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.58740764 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .143 |
| | Positive | .143 |
| | Negative | -.087 |
| Test Statistic | | .143 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .048 ^c |

Sumber : data diolah (2023)

Dari tabel diatas, nilai Asymp.Sig (2-tailed) dari uji regresi variabel penelitian sebesar 0,48. Nilai ini yang lebih besar dari 0,05 mengartikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat korelasi antara variabel bebas terdeteksi oleh model regresi. Suatu regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF yang lebih rendah dari 5.

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.625 | 4.415 | | .368 | .715 | | |
| | Kualitas Kehidupan Kerja | .576 | .126 | .545 | 4.581 | .000 | .800 | 1.250 |
| | Motivasi | .308 | .101 | .362 | 3.043 | .004 | .800 | 1.250 |

a. Dependent Variable: Kinerja

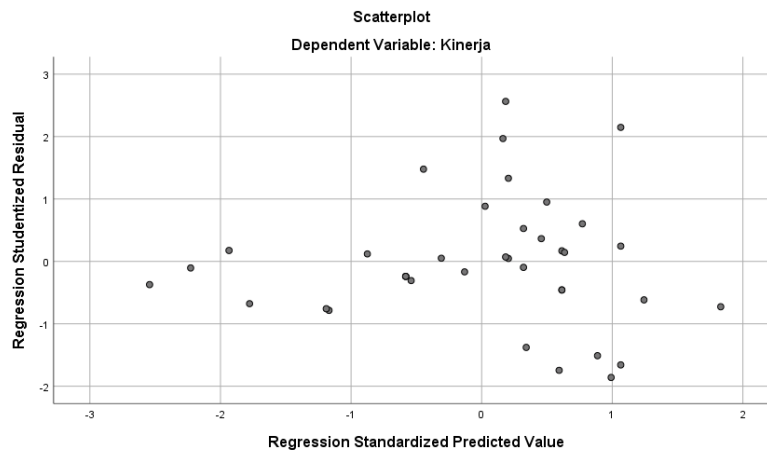
Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas nilai tolerance yang dimiliki lebih sebesar 1,250 untuk variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi dan memiliki nilai toleransi dari 0,800. Nilai ini telah sesuai dengan nilai yang menandakan bahwa dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini mencoba untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dinyatakan tidak ada dalam model penelitian jika data yang ada tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah (2023)

Dari grafik Scatterplot, diperlihatkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada data penelitian karena titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk suatu pola.

Uji Hipotesis Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yang digunakan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Suatu variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh terhadap suatu variabel dependen secara simultan jika memiliki F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 142.239 | 2 | 71.119 | 26.698 | .000 ^b |
| | Residual | 93.235 | 35 | 2.664 | | |
| | Total | 235.474 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Uji F yang dilakukan, nilai F-hitung variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 26.698, dimana nilai ini lebih besar dari F-tabel yaitu 3,27. Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji T

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh setiap variabel independen yang diteliti secara terpisah terhadap variabel dependen. Untuk menyatakan suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, nilai t-hitung yang dimiliki oleh variabel independen harus lebih besar dibandingkan dengan t-tabel. Suatu variabel dinyatakan signifikan jika memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Uji T
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.625 | 4.415 | | .368 | .715 |
| | Kualitas Kehidupan Kerja | .576 | .126 | .545 | 4.581 | .000 |
| | Motivasi | .308 | .101 | .362 | 3.043 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Uji T, pengujian variabel-variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

Variabel kualitas kehidupan kerja menghasilkan nilai t-hitung sebesar 4,581 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel relevan yaitu sebesar 2,030. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis pertama diterima.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Variabel motivasi menghasilkan nilai t-hitung sebesar 3,043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel relevan yaitu sebesar 2,030. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis kedua diterima.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linier berganda yang dilakukan maka persamaan regresi berganda pada penelitian ini yaitu :

$$Y = 1,625 + 0,576X_1 + 0,308X_2$$

Nilai 1,625 menunjukan nilai konstanta variabel kinerja. Jika kualitas kehidupan kerja dan motivasi tidak mengalami perubahan maka kinerja yang dimiliki sebesar 1,625. Variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) memiliki nilai 0,576. Setiap kenaikan 1% variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,576. Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai 0,308. Setiap kenaikan 1% variabel motivasi (X_2) kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,576.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji parsial, disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,581, lebih besar dari t-tabel dan memiliki nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Nilai ini megartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi atau baik kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja yang baik menandakan bahwa pihak perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan setiap karyawan. Karyawan CV Inti Samudra Dzatham merasakan kualitas kehidupan kerja karena mereka diperlakukan adil dalam pekerjaan, dihargai ditempat kerja dan selalu membangun hubungan baik dengan rekan kerja. Semua hal ini membuat karyawan merasakan kenyamanan disaat bekerja yang

menjadikan karyawan lebih sehat secara fisik maupun mental sehingga secara keseluruhan, kinerja yang dihasilkan menjadi semakin membaik dan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hasmalawati, 2018) dan penelitian yang dilakukan oleh (Irawati, 2015), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji parsial, motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,043, lebih besar dari t-tabel dan memiliki nilai signifikansi 0,004, lebih besar dari 0,05. Nilai ini mengartikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi atau baik motivasi yang ada maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya, jika motivasi yang diberikan kurang atau menurun maka kinerja akan ikut mengalami penurunan.

Motivasi merupakan pendorong utama seseorang melakukan suatu kegiatan. Pemberian gaji yang sesuai serta supervisi yang mendukung menjadi hal utama yang memotivasi karyawan CV Inti Samudra Dzatham untuk bekerja. Tingkat motivasi karyawan tetap dijaga oleh pihak perusahaan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Seperti yang diketahui, motivasi yang didorong dengan cara yang tepat akan efektif untuk meningkatkan kinerja. Motivasi yang diperhatikan dan dijaga akan memberikan dampak yang baik tidak hanya bagi karyawan tapi juga perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) dan penelitian yang dilakukan oleh (Riana & Juniantara, 2015), yang menyatakan bahwa kualitas motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini telah membahas hubungan yang kompleks antara kualitas kehidupan kerja (QWL), motivasi, dan kinerja pegawai dalam konteks dunia kerja modern. Berdasarkan analisis dan temuan yang telah disajikan, kami dapat mengambil beberapa kesimpulan penting:

Pertama, kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap motivasi pegawai. Faktor-faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan antar-rekan kerja yang positif mendorong pegawai untuk merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini mengonfirmasi pentingnya memprioritaskan QWL dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Kedua, motivasi pegawai secara langsung berkontribusi pada kinerja individu. Pegawai yang merasa termotivasi lebih cenderung untuk mencapai hasil yang lebih baik, bekerja lebih keras, dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Ini memperlihatkan bahwa pemahaman dan manajemen motivasi adalah unsur kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Sementara itu, faktor-faktor demografis dan organisasi dapat memoderasi hubungan antara QWL, motivasi, dan kinerja pegawai. Variabel seperti usia, jenis kelamin, dan budaya organisasi dapat memengaruhi cara individu merespons faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia perlu mempertimbangkan keragaman dalam angkatan kerja dan konteks organisasi.

Saran

Penting untuk diingat bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai merupakan area penelitian yang terus berkembang seiring dengan perubahan dalam dunia kerja. Dengan fokus pada penelitian dan penerapan praktik terbaik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat kepada organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryansah, I. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75.
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD PADA PT. BOSOWA PROPERTINDO. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 92–112.
- Gozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Hamzah, B. (2008). Teori Motivasi, dan Pengukurannya. *Cetakan Ke*, 1.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- Hasmalawati, N., & Restya, W. P. D. (2017). Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 63–67.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41–52.
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 102–113.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Muslih, B. (2020). Urgensi komunikasi dalam menumbuhkan motivasi di era pandemi COVID-19. *PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), 57–65.
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129–147.
- Pebriyansyah, N. (2021). Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Riana, I. G., & Juniantara, I. W. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 44761.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.
- Sudarsana, I. K. (2015). Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upaya pembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1–14.

- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wildan, M. A., Lailatus, S., & SE, M. M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.