

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
PT SOCFINDO**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi*

Oleh

M.ARIF BUDIMAN HSB

18.860.0425



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
PT SOCFINDO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Guna Memenuhi Syarat Untuk Mendapatkan

Gelar Sarjana Psikologi

Oleh

M.ARIF BUDIMAN HSB

18.860.0425

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

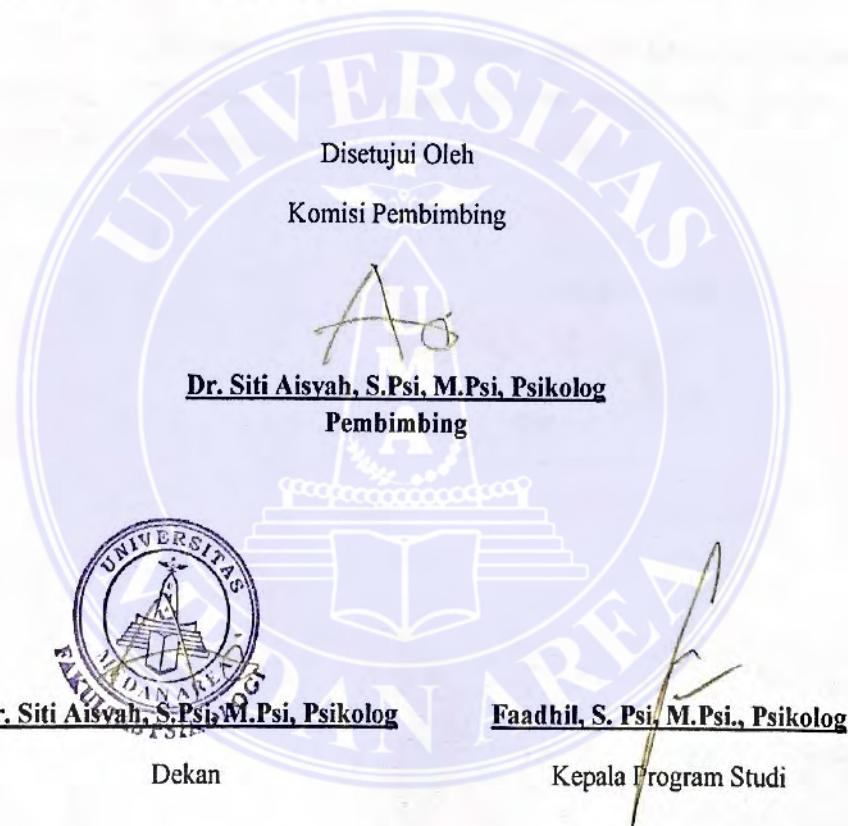
Document Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT SPCFINDO
NAMA : M ARIF BUDIMAN HSB
NPM : 188600425
FAKULTAS : PSIKOLOGI



Tanggal Lulus : 13 Agustus 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 Agustus 2025



M Arif Budiman Hsb

18.860.0425

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Arif Budiman Hsb

NPM : 18.860.0425

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Socfindo**. Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 27 Agustus 2025

Yang menyatakan



M Arif Budiman Hsb

188600425

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT SOCFINDO

M.ARIF BUDIMAN HSB

18.860.0425

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *quality of work life* terhadap motivasi kerja karyawan PT Socfindo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Socfindo, populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 orang, dan jumlah sample penelitian yaitu 67 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah kuota sampling. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis persamaan regresi. *Quality work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan seberapa besar pengaruh *quality work life* berpengaruh terhadap motivasi kerja dibuktikan dengan koefisien (*rxy*) senilai 0,604 dengan sig (*p*) 0,000. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, besarnya pengaruh yang didapatkan dari koefisien determinan ialah 0,365. Yang berarti bahwa *quality work of life* berpengaruh sebesar 36,5% terhadap motivasi kerja jika terjadi peningkatan 1 poin terhadap variabel *quality of work life*. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa *quality of work life* memasuki kategori tinggi, terlihat dari mean hipotetik $70 < \text{mean empirik } 77,60$. Lalu, dapat dilihat bahwa motivasi kerja juga memasuki kategori tinggi, terlihat dari mean hipotetik $65 < \text{mean empirik } 71,73$.

Kata Kunci: *quality of work life*, motivasi kerja, karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PT SOCFINDO

M.ARIF BUDIMAN HSB

18.860.0425

This study aims to determine the influence of quality of work life on the work motivation of PT Socfindo employees. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population of this study is PT Socfindo employees, the population in this study amounted to 125 people, and the number of research samples was 67 people. The sampling technique in this study was quota sampling. The scale used was the Likert scale. The data analysis method used in this study was regression equation analysis. Quality of work life has a positive effect on work motivation and how much influence quality of work life has on work motivation is evidenced by the coefficient (r_{xy}) of 0.604 with a sig (p) of 0.000. So the hypothesis in this study is accepted, the magnitude of the influence obtained from the determinant coefficient is 0.365. Which means that quality of work of life has a 36.5% effect on work motivation if there is a 1 point increase in the quality of work life variable. Based on data analysis, it is known that quality of work life enters the high category, seen from the hypothetical mean of 70 < the empirical mean of 77.60. Then, it can be seen that work motivation also enters the high category, as seen from the hypothetical mean of 65 < the empirical mean of 71.73.

Keywords: quality of work life, work motivation, employees

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama M Arif Budiman Hsb lahir di Kota Kualasimpang Provinsi Aceh pada tanggal 04 maret 2000. Penulis lahir dari pasangan Ruslan hsb dan Dewi Masitah Batubara. Penulis merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2006 penulis masuk sekolah dasar SDN 1 kejuruan muda Aceh tamiang dan tamat tahun 2012. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMPN 2 kejuruan muda aceh tamiang dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya masuk sekolah SMAN 1 kejuruan muda Aceh tamiang tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT, usaha dan disertai doa dari keluarga dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja karyawan PT SOCFINDO ”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

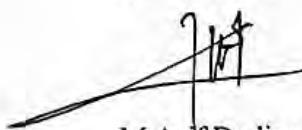
KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang selalu senantiasa melimpahkan berkat-Nya sehingga penelitian skripsi ini dapat di selesaikan sebagaimana yang di harapkan. Adapun maksud dan tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja karyawan PT SOCFINDO” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesarnya-besarnya kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan saran kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Disamping itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.A, Bapak Andy Chandra, S.Psi., M.Psi, Bapak Faadhil, S. Psi, M.Psi, dan kepada Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada peneliti pada saat ujian skripsi.

Ungkapan terimakasih juga peneliti ucapkan kepada Bapak Ruslan Hasibuan dan Ibu Dewi Masitah Batubara selaku orang tua peneliti yang telah berjasa dengan penuh kasih sayang dan ikut serta dalam mendoakan peneliti dan untuk seluruh karyawan PT. SOCFINDO yang telah berkontribusi baik tenaga, waktu serta memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hormat saya



M Arif Budiman Hsb

188600425

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN	i
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	1
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Motivasi Kerja	10
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	12
2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	18
2.1.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja.....	21
2.2. Quality of Work Life	22
2.2.1. Pengertian Quality of Work Life	22
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Quality of Work Life.....	25
2.2.3 Aspek-Aspek Quality of Work Life	27

2.3 Pengaruh Quality of Work Life dengan Motivasi Kerja	29
2.4 Kerangka Konseptual	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.2. Bahan dan Alat Penelitian	34
3.3 Metodologi Penelitian	35
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Prosedur Kerja	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Uji Coba Alat Ukur	42
4.1.2 Uji Coba Alat Ukur Terpakai (<i>try out terpakai</i>)	42
4.3 Analisis Data Penelitian	44
4.3.1 Uji Asumsi	44
4.3.2 Uji hipotesis	46
4.3.3 Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	47
4.5 Pembahasan	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue print skala penelitian	40
Tabel 4.1 Skala <i>quality of work life</i> uji coba.....	41
Tabel 4.2 Skala motivasi kerja uji coba	42
Tabel 4.3 Rangkuman hasil uji reliabilitas.....	43
Tabel 4.4 Rangkuman hasil uji normalitas.....	44
Tabel 4.5 Rangkuman hasil uji linearitas	44
Tabel 4.6 Analisis uji hipotesis regresi	45
Tabel 4.7 Hasil perhitungan mean hipotetik dan empirik	47
Tabel 4.8 Hasil perhitungan uji regresi	47
Tabel 4.9 Hasil persamaan garis regresi linear	48

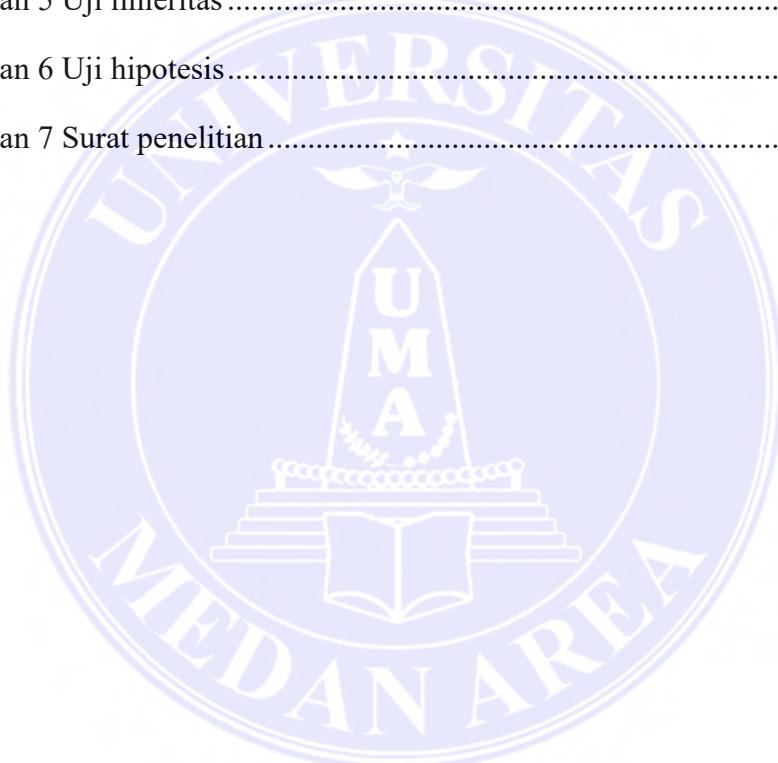
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva <i>quality of work life</i>	48
Gambar 4.2 Kurva Motivasi kerja.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 alat ukur penelitian	60
Lampiran 2 Sebaran data Penelitian.....	66
Lampiran 3 Uji validitas dan Uji reliabilitas.....	73
Lampiran 4 Uji normalitas	84
Lampiran 5 Uji linieritas	86
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	90
Lampiran 7 Surat penelitian.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau lembaga menginginkan hasil kerja yang optimal dari seluruh sistem operasional yang diterapkan. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam mencapai performa maksimal, sebab selain mengurus aspek kompetensi dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban untuk membangun sikap kondusif karyawan untuk mendukung pencapaian kinerja unggulan. Persaingan ketat dalam dunia bisnis mengharuskan perusahaan untuk memikirkan serta membangun rencana dan strategi adaptasi terhadap lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan menjadi penentu tercapainya prestasi perusahaan, hal ini terjadi karena adanya dukungan motivasi dari atasan, rekan kerja, dan motivasi internal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi kerja merupakan rangkaian upaya pemberian stimulus dan semangat kepada individu agar bersedia mengerahkan seluruh potensi serta kompetensinya secara maksimal dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012). Motivasi kerja dipahami sebagai proses pemberian dorongan dan rangsangan kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan sukarela tanpa adanya paksaan (Saydam, 2000). Motivasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan dorongan internal karyawan tersebut untuk melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan. Hal yang dapat dilakukan oleh atasan dalam menggerakkan bawahannya untuk

meraih target salah satunya adalah memberikan dorongan motivasi pada karyawan.

Untuk menggali lebih lanjut mengenai motivasi kerja, peneliti melakukan observasi pada karyawan bagian pengolahan dan beberapa atasan di pt socfindo. Hasil observasi menunjukan bahwa terdapat motivasi antar sesama rekan kerja yang efektif seperti saling menyemangati satu sama lain hanya saja karyawan kadang merasa kurang termotivasi karena rasa malas yang berlebih atau kelelahan. Adanya motivasi di lapangan dipengaruhi oleh atasan dengan karyawan atau sesama karyawan menjalin pertemanan yang dekat karena faktor tempat tinggal yang tidak berjauhan hal ini membuat karyawan lebih membuat mereka terbuka satu sama lain dan banyak berinteraksi hal ini terkadang menimbulkan kalimat-kalimat atau hal-hal yang memotivasi. Tentu saja hal ini sangat baik untuk kemajuan perusahaan jika mereka mempertahankan keberlangsungan memotivasi satu sama lain.

Peneliti melakukan wawancara personal pada atasan PT Socfindo. Salah satu atasan mengaku bahwa jika ada pekerja yang hasilnya memuaskan atasan memberi pengakuan atau kalimat pujian seperti “bagus, cepat sekali pekerjaan mu hari ini selesai, nanti kita sepulang kerja ngopi” dan serta memberikan dukungan dalam pengembangan karyawan dengan memberi baju atau peralatan kerja yang sudah tidak ia pakai lagi seperti baju dan sepatu, ia merasa melakukan hal itu adalah hal yang lumrah karena hubungan antar atasan karyawan sudah seperti teman. Ditambah, teman sesama atasannya terkadang memuji ia karena melakukan hal itu tanpa rasa ragu, dan hal ini membuat karyawan mengerahkan

usaha untuk mencapai tujuan. Ini selaras dengan pendapat Menken yang menyatakan salah satu ciri-ciri dari motivasi kerja yaitu tujuan karyawan mampu mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan (Menken, 2009).

Hasil wawancara lain pada karyawan adalah ia merasa berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dengan tujuan agar rekan kerja sesama karyawannya termotivasi atau terdorong untuk mengikutinya contohnya pada pengolahan kelapa sawit saat menyusun buah ia cepat-cepat menyusunnya dan berfikir hal itu perlu dilakukan dengan alasan jika ia dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi hal yang biasa ia kerjakan maka rekan kerja yang lain tidak mungkin bersantai-santai. Menurut Afandi motivasi adalah keinginan yang timbul karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas (Afandi, 2008).

Dalam proses pemberian motivasi kerja tidak banyak masalah yang dihadapi, hanya saja sesama atasan , atasan dengan karyawan, karyawan dan karyawan tidak terlalu tahu hal apa saja yang dapat memotivasi antar mereka, karena dampak kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan, berpengaruh pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Saat obsevasi beberapa dari mereka juga menjawab motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh karyawan, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada beberapa karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sehingga motivasi dari sesama kolega dapat menimbulkan dorongan dan kemampuan untuk mengatasi masalah dan hambatan dalam bekerja.

L.N Jewel (dalam Romauly, 2019) mengatakan bahwa karakteristik karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diantaranya adalah kemampuan untuk bersaing dalam berprestasi, memiliki rasa penasaran yang tinggi, berorientasi pada masa depan, tidak menyia-nyiakan waktu, bertanggung jawab, percaya diri, serta ulet dan teliti dalam menjalankan tugas.

Menurut Uchjana (dalam Sabilia, 2017), motivasi memiliki kaitan yang erat dengan kebutuhan manusia. Untuk dapat termotivasi, seseorang perlu memenuhi satu atau beberapa kebutuhannya terlebih dahulu. Konsep ini menunjukkan bahwa individu akan tergerak untuk bertindak ketika ada sesuatu yang hendak dicapai atau dirainnya. Terdapat tiga elemen fundamental dalam motivasi, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Siagian (dalam Sabilia, 2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya pendorong yang membuat seseorang bersedia mengerahkan kemampuannya yang berupa keahlian atau keterampilan, tenaga, serta waktu untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya demi mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai contoh di lingkungan perusahaan, apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang, maka kinerja yang ditunjukkannya juga akan kurang optimal, walaupun ia memiliki peluang dan kemampuan yang baik (Robbins dalam Munandar, 2008).

Aspek selanjutnya yang perlu diamati dalam melihat gambaran motivasi kerja adalah tanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kesadaran yang dimiliki individu untuk menjalankan kewajiban atau tugas, disertai dengan keberanian dalam menghadapi berbagai risiko, inisiatif yang tinggi ketika

menghadapi hambatan dalam pekerjaan serta dorongan yang kuat untuk bertindak dan menyesuaikan hal-hal yang harus dan sepatutnya diselesaikan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan tidak hanya sebatas menuntaskan tugas yang diberikan kepadanya, namun juga harus dapat merancang konsep hasil kerja dan pencapaian yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh pimpinan yang tentunya hal ini dapat menjadi kendala karena kemampuan pegawai juga bervariasi (Rangkuti, 2023).

Karyawan yang memiliki motivasi rendah biasanya ditandai dengan beberapa ciri berikut: Mereka cenderung tidak menunjukkan minat atau semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, bahkan tugas yang sederhana sekalipun.

Sering menunda pekerjaan atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, meskipun pekerjaan tersebut penting. Pekerjaan yang mereka hasilkan mungkin tidak memenuhi standar atau kualitas yang diharapkan, karena kurangnya perhatian dengan detail. Karyawan dengan motivasi rendah mungkin sering terlambat atau bahkan absen tanpa alasan yang jelas. Mereka cenderung menunggu instruksi atau arahan dari atasan dan tidak berinisiatif untuk mencari solusi atau memperbaiki proses kerja. Kurang aktif dalam diskusi atau rapat dan tidak memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan. Cenderung memiliki sikap pesimis atau sering mengeluh tentang pekerjaan atau lingkungan kerja mereka. Lebih suka menghindari pekerjaan tambahan atau tanggung jawab yang lebih besar.

Penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan motivasi rendah tersebut, seperti kurangnya pengakuan, beban kerja yang tidak seimbang, atau masalah pribadi, untuk mencari solusi yang tepat.

Rendahnya motivasi kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor antara lain: Pertama, kondisi lingkungan kerja yang tidak supportif. Fasilitas perkantoran yang terbatas, kondisi lingkungan yang tidak bersih dan infrastruktur yang tidak memadai, akan menjadi penghalang dan gangguan yang dapat memicu stres kerja, menurunnya motivasi kerja dan berkurangnya produktivitas kerja. Kedua, sistem kompensasi yang tidak tepat dan kurang berkeadilan. Ketika kompensasi ini dirasa tidak berkeadilan dan tidak sesuai maka akan mengakibatkan turunnya motivasi kerja, sehingga produktivitas dan kualitas kerja mengalami penurunan. Ketiga, minimnya pengembangan karir dan personal. Karyawan merasakan bahwa perusahaan tidak memperhatikan perkembangan karir dan pengembangan pribadi karyawan, hal ini tentunya akan menimbulkan kekecewaan yang dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan motivasi kerja, dampaknya kontribusi karyawan kepada perusahaan menjadi berkurang. Keempat, kurangnya rasa aman. Perasaan tidak aman akan memicu munculnya keresahan, dan kondisi yang tidak stabil, emosi-emosi negatif akan menghambat performa karyawan dan menurunkan motivasi kerja sehingga produktivitas mengalami penurunan (Trianto 2009).

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di mana untuk terus memelihara dan meningkatkan motivasi para pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai ekspektasi,

fasilitas kerja yang memadai, relasi yang baik dengan kolega, serta rasa aman di lingkungan kerja untuk menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya (Murti & Srimulyani, 2013).

Quality of Work Life merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan motivasi manusia (Kermansaravi *et al.*, 2015). *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan konsep yang menyeluruh yang mencakup kesehatan fisik dan mental, kondisi ekonomi, keyakinan personal dan interaksi dengan lingkungan sekitar (Khorsandi *et al.*, 2010).

Fokus utama dari *quality of work life* itu sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan seluruh pekerjaan di dalamnya harus selaras dengan individu dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994). Selanjutnya Sumarsono (2004) menjelaskan *quality of work life* adalah salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu usaha pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara bersamaan dan berkelanjutan. *Quality of work life* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan hasil riset sebelumnya yang dilakukan Yasa menunjukkan bahwa secara bersamaan dimensi *quality of work life* yang meliputi partisipasi dalam pengambilan keputusan variabel restrukturisasi kerja, variabel sistem imbalan yang inovatif, dan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Yasa, 2007).

Berdasarkan uraian di atas, inilah yang melatar belakangi peneliti memilih judul Pengaruh antara *quality of work life* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Socfindo.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang relevan untuk menjadi pedoman menjawab permasalahan pada penelitian ini yaitu: “Apakah ada pengaruh antara *quality of work life* terhadap motivasi kerja karyawan PT Socfindo”?

1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja karyawan PT Socfindo.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara *quality of work life* dengan motivasi kerja. Asumsinya adalah semakin tinggi *quality of work life*, maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka akan semakin rendah motivasi kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang pengaruh antara *quality of work life* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Socfindo, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khusunya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Sebagai referensi bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan pelatihan yang efektif kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja, sekaligus memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan agar dapat menjadi teladan yang lebih baik dan memperluas pemahaman tentang pengaruh antara *quality of work life* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Socfindo.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Bangun (2012) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sunyoto (2015), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Pelaksanaan motivasi kerja atau dikenal dengan istilah *motivating* adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana keseluruhan proses

QQkegiatan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai yang dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomi (Rivai, 2011).

Menurut American Encyclopedia (dalam Hasibuan, 2018) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Menurut G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2018). Mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.

Menurut Munandar (2001) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Bila seorang individu memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya, maka hal tersebut yang menyebabkan individu tersebut untuk bertindak, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Dari beberapa definisi tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Pasolong (2016) faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku.
- b. Sedangkan faktor internal adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasaan kerja.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2015) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik
 - 1) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, puji, dimanusiaikan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggung jawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2) Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijaksanaan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijaksanaan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijaksanaan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas.

5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka

secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Bariah, 2019) faktor - faktor penting yang menyebabkan manusia bekerja ialah adanya kebutuhan dari diri manusia yang dipenuhi. Salah satu kebutuhan manusia yang dipenuhi adalah kompensasi. Dengan kata lain, berawal dari keinginan pencapaian untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan waktu yang dimiliki kepada perusahaan dengan harapan mendapat imbalan (sebagian dari bonus). Secara keseluruhan, kompensasi adalah bagian kunci dari kunci permasalahan bagaimana membuat anggota bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat

mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

- c. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)
Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut (Kadarisman, 2012 dalam Nurhasanah, 2017) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendapat berikut: Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- a. faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri
- b. faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan (Kadarisman, 2012 dalam Nurhasanah, 2017).

Faktor internal dapat dijelaskan sebagai berikut: Faktor internal yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja (Kadarisman, 2012 dalam Nurhasanah, 2017). Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan juga dapat memengaruhi motivasi. Faktor lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat kerja, karyawan akan memengaruhi pelaksanaan kerja itu sendiri. Jika pengelolaan lingkungan kerja karyawan baik dan membuat nyaman karyawan akan berdampak pada motivasi karyawan itu sendiri.

Dari peranannya tersebut berakibat pada adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karena itu harus tercipta keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi setiap orang dalam organisasi

2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-

keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukn kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang

besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan atau keinginan.

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan harus menjaga motivasi kerja karyawannya agar semangat kerja dapat tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada organisasi/ perusahaan. Sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

c. Keyakinan

Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

d. Arahan dan dorongan

Dalam melaksanakan tugas, para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja menurut Kadarsiman. Dimana aspek yang dipaparkan lebih rinci dan jelas. Aspek-aspek tersebut adalah: adanya kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep & Tanjung (2013), ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi adalah:

- a. Bekerja sesuai standar.
- b. Senang dalam bekerja.
- c. Merasa berharga.
- d. Bekerja keras.
- e. Sedikit pengawasan.

Menurut Sadirman A.M (2015), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- c. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).

- d. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya).
- e. Lebih senang bekerja mandiri.
- f. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- g. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- h. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- i. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari ciri-ciri motivasi kerja diatas dapat disimpulkan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri,bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.

2.2. Quality of Work Life

2.2.1. Pengertian Quality of Work Life

Quality of work life memiliki definisi yaitu adanya penyeliaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Shefali, 2014) dan menurut Davis dan Newstrom mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi pekerja dan juga

bagi produksi. Fokus utama dari *quality of work life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Mahmudah,2013).

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality of Work life* (QWL) didefinisikan oleh Nawawi (2001) sebagai program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Robbins (2016) mendefinisikan *quality of work life* sebagai suatu proses bagaimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan membuat keputusan untuk merancang kehidupannya di dalam lingkup pekerjaan. Selanjutnya, *quality of work life* menurut Flippo (2005) sebagai setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Menurut Cascio (2015), di *quality of work life* terdapat dua hal untuk melihat apa yang dimaksud dengan kualitas kehidupan kerja. Hal pertama untuk melihat *quality of work life* dengan melihat kondisi dan praktik organisasi yang obyektif seperti kebijakan promosi dari dalam, pengawasan demokratis, keterlibatan pekerja, kondisi kerja yang aman.

Hal kedua untuk melihat *quality of work life* yaitu dengan persepsi pekerja yang menyatakan bahwa mereka merasa aman dan puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang stabil antara bekerja dengan kehidupan pribadi, serta mampu tumbuh dan berkembang dengan baik sebagai manusia tanpa merasa terbebani dan tertekan. Lingkungan kerja yang baik harus menciptakan suasana

kerja dimana pekerja merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka. Suasana kerja yang baik akan menimbulkan *quality of work life* yang baik. Hal ini dapat menggambarkan *quality of work life* dengan sejauh mana berbagai kebutuhan manusia terpenuhi dan merasa senang.

Beberapa pendapat lain menyatakan definisi *quality of work life*, Gupta dkk., Menyatakan bahwa *quality of work life* sebagai “kepuasan pekerja yang berkembang untuk karirnya; memungkinkan mereka untuk meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui pekerjaan dan lingkungan kerja mereka”, Zare dan Janani menyoroti definisi *quality of work life* dan menggambarkannya sebagai “reaksi pekerja terhadap pekerjaan, terutama hasil yang diperlukan dan memenuhi kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan kesehatan mental”, dan Tabassum berpendapat bahwa *quality of work life* sebagai “kondisi yang menguntungkan dan lingkungan yang menguntungkan pekerja, kesejahteraan pekerja dan sikap manajemen terhadap pekerja operasional serta pekerja pada umumnya”. Adapun Sirgy dkk, Setuju dengan pendapat Tabassum karena mereka mendefinisikan *quality of work life* sebagai "kepuasan pekerja dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, aktivitas, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja". (Alzalabani, 2017).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas, dapat diartikan bahwa definisi *quality of work life* adalah sebuah persepsi yang dimiliki seseorang atau individu terhadap pekerjaan tersebut dan sejauh mana rasa senang serta penghargaan mengenai pekerjaan itu. Persepsi seseorang terhadap pekerjaan itu akan menggambarkan *quality of work life* yang dimiliki nya. Persepsi yang positif

akan menghasilkan kepuasan dan kesejahteraan psikis terhadap pekerja yang bekerja pada sebuah perusahaan dan persepsi yang negatif akan menghasilkan ketidakpuasan yang akan menjadi gangguan psikis karena terlalu banyak mengeluh.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Quality of Work Life*

Mengacu pada R. Walton (Harvey, 1992), menyebutkan bahwa terdapat beberapa aspek untuk mengetahui *quality of work life* pada pekerja sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, diantaranya:

- a. Imbalan yang sesuai dan adil (*Adequate and fair compensation*)
Yaitu bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja memungkinkan pekerja memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup pekerja yang bersangkutan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku.
- b. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*) Pekerjaan dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa pekerja terlindung dari bahaya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan.
- c. Kondisi dan lingkungan antar rekan dan atasan (*People*) Yaitu bahwa dalam lingkungan pekerjaan, komunikasi yang sehat antar sesama rekan maupun atasan, keterbukaan dalam penyampaian permasalahan kerja, serta penerimaan oleh lingkungan kerja.
- d. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*) Yaitu bahwa dalam kehidupan

kekaryaan, pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat, tersedianya informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu dan cara pemecahan masalah.

- e. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*) *Quality of work life* mengandung pengertian bahwa dalam kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki.
- f. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*) Melalui penerapan *quality of work life* dalam perusahaan tidak ada tindakan atau kebijaksaan yang bersifat diskriminatif.
- g. Ketaaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*) *Quality of work life* menjamin bahwa didalam perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang.
- h. Keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*) Dengan bekerja pada suatu perusahaan maka seseorang menyerahkan sebagian tenaga dan waktunya untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini tidak menjadi halangan seseorang untuk tidak melakukan kegiatan lain.

2.2.3 Aspek-Aspek Quality of Work Life

Werther & Davis (2017) menjelaskan kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh banyak aspek, antara lain kompensasi, kondisi kerja, partisipasi dan perencanaan pekerjaan, yang dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Kompensasi

Bahwa kompensasi adalah setiap imbalan yang siterima oleh pegawai sebagai tenaga kerja. Kompensasi finansial secara langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Menurut Nitisemito (1996) kompensasi adalah jasa yang diberikan perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Kebijakan tentang kompensasi merupakan satu hal penting karena merupakan pendorong utama seseorang bersedia menjadi pegawai dari suatu perusahaan tertentu.

1) Desain Pekerjaan

Menurut Greenberg & Baron (1997) dan Fortune (2006) pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang mereka lakukan, lebih lanjut dikatakan bahwa *Job characteristics model* (JCM) menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan lebih berharga dan mempunyai arti dalam melakukan pekerjaan. JCM adalah suatu pendekatan mengenai

pemerkaya pekerjaan yang mempunyai spesifikasi tertentu yaitu,
skill variety, task identity, task significance, autonomic, feedback.

2) Kondisi kerja

Menurut Karatepe and Turgay (2003) kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja yang meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan kemana kerja pegawai. Davis (1996), mengemukakan bahwa jika rasa aman, frustrasi, dan agresi dari pekerja dapat dihilangkan, karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya, dengan kata lain karyawan akan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

3) Partisipasi pegawai

Menurut Davis (1996) partisipasi adalah keterlibatan secara mental dan emosional dari seseorang dalam situasi kelompok yang membuat karyawan merasa dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan, untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian .

Hal diatas sesuai dengan aspek *Quality of work life* yang dikemukakan oleh Wayne (2017) yaitu:

- a. Sistem imbalan yang inovatif. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai fasilitas lain, sebagai imbalan jerih payah pekerja dalam bekerja.

- b. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja serta lingkungan fisik.
- c. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (job enrichment).
- d. Kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri.

Pekerja harus diizinkan untuk mengungkapkan pendapat mereka tanpa takut akan pembalasan, di tempat dan waktu yang tepat. Dalam organisasi yang berfungsi dengan baik, semua keputusan yang berkaitan dengan pekerja harus mengikuti prinsip-prinsip keadilan prosedural yang ditetapkan, yang dengan sedikit keberuntungan, dapat menghasilkan keadilan distributif seperti seleksi, penilaian, dan kemajuan (Back, 2012).

2.3 Pengaruh Quality of Work Life dengan Motivasi Kerja

Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang (Rahmawati, 2013).

Apabila pemberian motivasi tidak dilakukan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasaan kerja pegawai dimana untuk tetap mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan

rekan sekerja, serta keamanan di lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasaan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya (Murti & Srimulyani, 2013).

Quality of work life adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan, 2007:74). *Quality of work life* merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan (Umstot dalam Idrus, 2006).

Quality of work life merupakan salah satu faktor penting untuk motivasi manusia dan meningkatkan kepuasan kerja (Kermansaravi *et al.*, 2015). *Quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) adalah konsep yang komprehensif yang terdiri dari kesehatan fisik dan psikologis, situasi ekonomi, kepercayaan pribadi dan interaksi dengan lingkungan (Khorsandi *et al.*, 2010). Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi dimana peningkatan *Quality of work life* dapat memiliki dampak positif pada kepuasan kerja (Paseki, 2013). Hasil-hasil penelitian tersebut menyiratkan bahwa *quality of work life* adalah cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Dengan melalui suatu proses, sumber daya manusia (karyawan) akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka (Aryansah dan Erika, 2013).

Banyak penelitian tentang *quality of work life* telah dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

beberapa variabel dalam organisasi seperti motivasi kerja dan kepuasan karyawan (Fitriadi, 2012).

Robbins dan Timothy (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan baik karena dengan cara tersebut perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan hasil sesuai harapan perusahaan. *Motivation* adalah suatu dorongan atau menggerakan dimana dalam manajemen motivasi hanya ditujukan kepada sumber daya manusia dengan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan (Sunyoto, 2013).

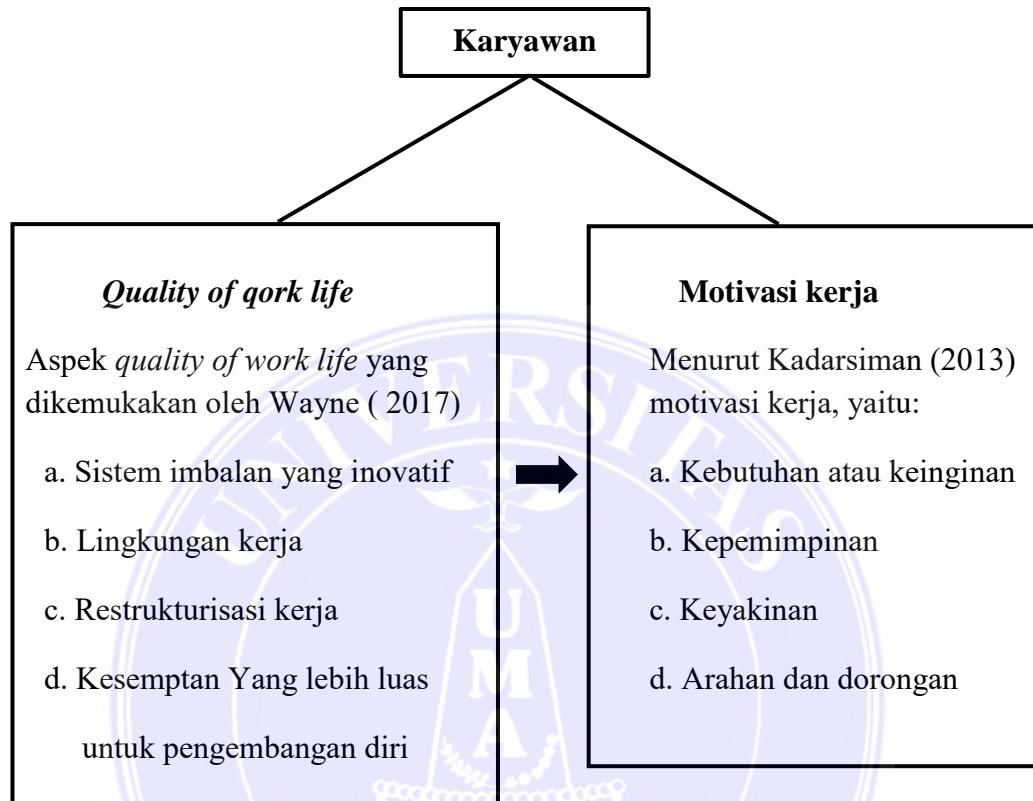
Secara keseluruhan *quality of work life* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja dimana *quality of work life* yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pekerja dan diharapkan setiap pekerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Aryansah, 2012).

Hasil penelitian terdahulu oleh Astiani menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini didapatkan melalui jawaban responden yang skor rata-ratanya yang baik dan tergolong tinggi mengenai *quality of work life* dan motivasi kerja, ini terjadi karena ditempat penelitian ini

berlangsung karyawan dibantu dalam pekerjaannya diikuti dengan gaji atau upah yang diterima karyawan tepat pada waktu yang ditetapkan, ini mendukung bahwa *quality of work life* yang dirasakan karyawan baik. Kemudian dijelaskan oleh persepsi responden karyawan mengenai motivasi kerja adalah tergolong baik, dengan skor rata-rata jawaban responden tergolong tinggi, yaitu pada poin indikator tingginya partisipasi karyawan pada pelatihan dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga dari hal itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan tergolong baik. Hasil penelitian ini berarti mendukung penelitian sebelumnya yaitu *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan hasil penelitian secara simultan (Yasa, 2007). Implikasi penelitian ini yaitu *quality of work life* yang diterapkan oleh tempat penelitian dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi *quality of work life* yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Motivasi itu sendiri dorongan dari dalam diri untuk melakukan kegiatan demi pencapaian suatu tujuan. Dengan itu perusahaan harus memperhatikan besar kecilnya kompensasi untuk setiap tenaga dan kesukarelaannya memajukan perusahaan. Kompensasi sebagai perangsang untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja. Tujuan di berikan kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bentuk penghargaan yang ditunjukkan perusahaan demi mempertahankan karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada tanggal 10 Januari 2025 sampai dengan 10 Februari 2025 sampai dengan selesai. Adapun tempat penelitian ini dilakukan adalah di Pt.Socfindo Sungai Liput, Aceh Tamiang. Pemilihan pabrik ini sebagai tempat penelitian dikarenakan relevan dengan tujuan penelitian dan sesuai dengan fenomena yang diteliti. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penskoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data dan disebar kepada responden. peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi *Microsoft Windows 10*. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi *23.0 for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti ada atau tidaknya pengaruh antar variabel.

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Quality of Work Life*

Quality of work life adalah bentuk perasaan atau persepsi yang dimiliki individu terhadap pekerjaan berupa rasa senang mengenai pekerjaan itu

sehingga perasaan itu membentuk persepsi yang baik terhadap pekerjaan dan tidak gampang mengeluh.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong yang mendorong seseorang untuk terus bekerja dalam rangka mencapai tujuan.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT SOCFINDO bagian pengolahan, populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 orang.

2. Sampel dan teknik pengambilan sample

Menurut Sugiono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (representative). Adapun sample yang diambil untuk penelitian ini adalah 67 orang.

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan teknik kuota sampling, alasan menggunakan teknik pengambilan sample ini adalah agar peneliti dapat menentukan jumlah subjek berdasarkan penilaian karakteristik dalam populasi untuk memastikan sample memiliki proporsi yang sesuai dengan populasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Skala *Quality of Work Life*

Aspek *quality of work life* yang dikemukakan oleh Wayne (2017) yaitu:

- a. Sistem imbalan yang inovatif
- b. Lingkungan kerja
- c. Restrukturisasi kerja
- d. Kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai penentuan nilai skalanya (Azwar, 2006). Kedua skala diatas menjadi 4 pilihan jawaban yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mendukung (favourable) dan tidak mendukung (unfavourable). Model skala likert dibuat dalam empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pemberian skor dengan cara memberi skor 4 sampai 1.

2. Skala Motivasi

Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan atau keinginan
- b. Kepemimpinan
- c. Keyakinan
- d. Arah dan dorongan
- e. Sedikit pengawasan

Skala disusun berdasarkan modifikasi skala likert. Penelitian ini menggunakan skala yang menggambarkan empat (4) alternatif jawaban dengan tidak memasukkan jawaban netral, ini berguna untuk menghindari jawaban mengelompok sehingga dikhawatirkan penelitian akan kehilangan banyak data. Untuk penelitian ini, diberikan nilai berkisar dari 1 sampai 4 dengan ketentuan sebagai berikut: untuk pernyataan favorable, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi 4, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 3, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, dan jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan unfavorable. Jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi 1, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 2, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, dan jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika. Di samping itu pertimbangan lain menggunakan statistika adalah:

- a. Statistik bekerja dengan angka-angka
- b. Statistik bersifat objektif
- c. Statistik bersifat universal yang dapat digunakan pada semua bidang penelitian

Metode analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh regulasi *quality of work life* terhadap motivasi menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis data ini menggunakan *SPSS 23.00 version for windows*.

Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

- a. Uji Linearitas, yaitu untuk melihat apakah data variabel bebas memiliki hubungan linear dengan data dari variabel terikat.
- b. Uji normalitas, yaitu untuk melihat apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan terikat telah menyebar secara norma. Uji normalitas di analisis dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*.

3.6 Prosedur Kerja

1. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, hal yang harus dipersiapkan adalah mengurus administrasi. Peneliti mengajukan surat untuk melakukan penelitian kepada fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Lalu, pihak Fakultas Psikologi mengeluarkan surat pengantar riset dan pengambilan data dengan nomor 239/FPSI/01.10.1/I/2025 pada januari 2025. Lalu peneliti mulai mengambil data dilapangan pada januari 2025. Setelah selesai, peneliti meminta surat keterangan dari perusahaan PT.Socfindo bahwa telah selesai melaksanakan penelitian. Pihak tempat penelitian berlangsung mengeluarkan surat pernyataan sudah selesai melaksanakan penelitian dengan nomor SL/SK/Bi/003/2025 pada tanggal 11 januari 2025.

2. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan ialah skala *quality of work life* dan skala motivasi kerja, skala yang yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai penentuan nilai skalanya (Azwar, 2006).

a. Skala *quality of work life*

Skala *quality of work life* diadaptasi dari aspek-aspek *quality of work life* itu sendiri dikemukakan oleh wayne (2017) yaitu sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, restrukturisasi kerja, dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Setiap item berisikan 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*) yang dibuat dalam empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pemberian skor dengan cara memberi skor 4 sampai 1 untuk *favorable* dan 1 sampai 4 untuk *unfavorable*.

b. Skala motivasi kerja

Skala motivasi kerja diambil dari aspek-aspek motivasi kerja itu sendiri yang dikemukakan oleh Kadarsiman (2013) yaitu kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan. Untuk pernyataan favorable, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, sesuai (S) 3, tidak sesuai (TS) 2, sangat tidak sesuai (STS) 1 . Sedangkan untuk unfavorable sangat sesuai (SS) 1, sesuai (S) 2, tidak sesuai (TS) diberi nilai 3 dan untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

Tabel 3.1 Blue Print Skala Penelitian

NO	Aspek	indikator	Item	
			Favorable	Unfavorable
1	<i>Quality of work life</i>			
	a. Sistem imbalan yang inovatif	Gaji	1	3
		Tunjangan	4	2
			5	
		Bonus	8	7
			9	6
	b. Lingkungan kerja	Suhu	10	12
			13	11
		Pencahayaan	14	15
			17	16
		Hubungan Interpesonal	18	20
			21	19
	c. Restrukturisasi Kerja	Mutasi Kerja	22	24
			25	23
		Penambahan Beban Kerja	26	28
			29	27
	d. Kesempatan yang lebih luas	Promosi	31	32
			33	30
		Pelatihan	34	35
2	Motivasi Kerja			
	a. Kebutuhan atau keinginan	Fasilitas	1	3
			4	2
		Keluarga	5	
	b. Kepemimpinan	Sosial	6	8
			9	7
			10	11
			12	
	c. Keyakinan	Penghargaan	13	15
			16	14
			17	19
			20	18
			21	
	d. Arah dan dorongan	Perwujudan diri	23	25
			26	24
			27	29
			30	28

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis yang dilakukan membuktikan ada pengaruh positif *quality work life* terhadap motivasi kerja dengan koefisien (*r_{xy}*) senilai 0.604 dengan *sig (p)* 0.000. Besarnya pengaruh yang didapatkan dari koefisien determinan ialah 0.365. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis persamaan regresi yang berarti bahwa *quality work of life* berpengaruh sebesar 36,5% terhadap motivasi kerja jika terjadi peningkatan 1 poin terhadap variabel *quality of work life*. Sementara 63,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan tergolong tinggi dengan mean hipotetik $65 < \text{mean empirik } 71.73$ dan standar deviasi SD 4.787 dan *quality of work life* juga memasuki kategori tinggi dengan mean hipotetik $70 < \text{mean empirik } 77.60$

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada karyawan PT Socfindo

Melihat bahwa hasil penelitian tergolong tinggi maka disarankan kepada karyawan agar mampu mempertahankan dan ciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung antar sesama,

komunikasi yang efektif, dan saling menghargai satu sama lain.

2. Saran Kepada Perusahaan PT Socfindo

a. Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan peningkatan motivasi kerja karyawan, sehingga mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat budaya kekeluargaan di lingkungan internal agar tercipta interaksi yang positif antar pegawai. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah melalui penyelenggaraan kegiatan seperti *family gathering* yang berfungsi mempererat hubungan karyawan. Perusahaan juga dapat melaksanakan pertemuan rutin dengan melibatkan seluruh karyawan dan pimpinan, sehingga tumbuh rasa persaudaraan yang lebih erat. Dengan cara tersebut, diharapkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja dengan suasana yang harmonis.

b. Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan aspek komunikasi antarpegawai. Pimpinan berperan sebagai fasilitator utama yang memberikan pemahaman, pengarahan, dan pendampingan secara intensif kepada karyawan terkait penerapan komunikasi yang efektif serta cara bekerja yang lebih efisien.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya :

a. Sebagai saran untuk penelitian yang akan datang, direkomendasikan untuk memperhatikan besaran sampel dan melakukan analisis data yang berbasis pada data empiris, serta mengkaji variabel-variabel lain yang berkontribusi terhadap motivasi kerja.

b. Penelitian serupa dapat dilaksanakan ulang dengan mengubah objek penelitian tetapi tetap menggunakan variabel yang sama, atau dengan mengganti variabel penelitian namun mempertahankan objek maupun lokasi penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- A.M, Sardiman (2016). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Anoraga, P.(2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Angelia, I. N., & Soeharto, T. N. E. D. (2020, September). Quality of work life di era 5.0: Tinjauan Literatur. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL MILLENEIAL 5.0 FAKULTAS PSIKOLOGI UMBY*
- Anggraini, D. (2019). Peranan Quality of Work LIfe Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 3, September 2019.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta
- Arep., Ishak., Hendri, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Hubungan work family conflict dengan quality of work life pada karyawan wanita perusahaan swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 120-131.
- Atmaja, M. D. (2014). *Quality Of Work Life*. Magister Profesi Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Jatinangor.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astitian, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh quality of work life terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2), 156-167
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Benowitz, N.L., 2010. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Pustaka Utama.

- Chandrashu, S. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian OrganizationsChandrashu. *Australian Journal of Business and Management Research*, 7(11), 1–25.
- Clegg, Stewart R dan Cynthia Hardy., 1999, Studying Organization Theory & Method, Sage Publications, London
- Dewi, Eva Rakhma, 2009, Pengaruh Kualitas kehidupan kerja (QWL) thdp kinerja karyawan PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK-TSO CABANG MALANG SUTOY, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hadi, S. (2004). *Metodologi research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamad, L. H. (2018). “*The Impact of Quality of Work Life on Employees Job Performance*”. A Dissertation Submitted to The University of Kurdistan-Hewler.
- Hammer, L. B., & Zimmerman, K. L. (2011). Quality of work life.
- Helmiatin. (2013). Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal universitas Terbuka*.
- Hamzah B. Uno (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 2016. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handayani, F. F., Widhiastuti, H., & Sugiarti, R. (2023). Quality Of Work Life, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 693-702.
- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan quality of work life (QWL) terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4917-4927
- Hikmawati, S., Anjani, P. D., Munawaroh, S. S., & Putri, A. Pio Berhubungan Dengan Kepuasan Dan Kinerja Pada Lingkungan Kerja.

- Irawan, M. F., Mintarti, S., & Robiansyah, R. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) dan Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Aj Squislife Assuranse di Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(2).
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Iswandani H. (2016). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*)serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di unit operasional PT BNI (Persero), Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 13(2), 305-319.
- Islam, M.B. (2012). Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of private limited companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(18), 23-31.
- Kartika, L., & Maarif, S. (2011). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Quality of Work Life (QWL) pada PT. Pertamina (Persero) Perkapalan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 41-53.
- Krisdiyanto, A. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 12(1), 1-15.
- Lubis, W. S. (2020). *Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl), Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfin Indonesia (Socfindo) di Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kinman, G. & Kinman,R. (2001). The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, 3(4).
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Manullang., 2018., Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(3): 18-26.
- Robbins, P.S., & Judge, A.T. (2016). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Cetakan ke-4. PT. Rajawali Pers: Jakarta
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Stephen, R. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Stoner & Freeman. (2012). *Manajemen*. Surabaya: Gramedia.
- Subri, M.(2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Supriyati, S., Azizah, F., & Patmasari, E. K. (2024). Dampak Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mas Arya Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 30(1), 07-24.
- Wijono, S. (2010) *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen, Ed Baru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yoesana, Umy.(2013). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*.Ejournal Pemerintahan Integratif.
- Yukl, Gary. 2019. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Kelima). Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26 60

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26



KUESIONER PENELITIAN

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Jabatan :
4. Pendidikan :
5. Masakerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS: Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S: Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS: Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS: Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sering terabaikan	SS	S	TS	STS

SS S TS STS

Tanda ceklis (✓) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

Skala *Quality Of Work Life*

No	Item	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya peroleh sangat memuaskan				
2	Saya tidak diberikan asuransi kerja oleh perusahaan				
3	Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diemban				
4	Saya diberikan asuransi kerja oleh perusahaan				
5	Perusahaan selalu memberikan saya insentif jika saya mencapai target				
6	Saya tidak dapat bonus jika tidak sampai target				
7	Perusahaan tidak berikan bonus ke pegawai				
8	Setiap pegawai diberikan bonus				
9	Saya selalu dikasih bonus karena saya selalu capai target				
10	Ruangan kerja saya sangat tertata rapi				
11	Perusahaan tidak memiliki standard ruangan yang rapi				
12	Ruangan kerja saya tidak tertata dengan rapi				
13	Perusahaan memfasilitasi ruangan aman dan rapi				
14	Suasana yang nyaman dan tenang mampu meningkatkan kinerja saya dalam bekerja				
15	Cahaya diruangan kantor tidak terang sehingga saya tidak fokus dalam bekerja				
16	Ruangan kerja yang tidak nyaman sehingga saya tidak fokus dalam bekerja				
17	Cahaya diruangan sangat terang sehingga karyawan nyaman dalam bekerja				
18	Pimpinan melakukan kontrol terhadap kinerja dari karyawan				
19	Perusahaan tidak pernah mengontrol karyawan				
20	Pimpinan cuek dengan permasalahan yang saya hadapi				
21	Perusahaan selalu mengontrol pegawai yang sedang bekerja				

22	Perusahaan selalu kasih kesempatan kepegawai untuk meberikan job enrichment ke cabang lain			
23	Pegawai berprestasi tidak ikut serta dalam project			
24	Perusahaan membatasi kesempatan karyawan untuk maju			
25	Perusahaan selalu ada project bagi karyawan berprestasi untuk mutasi ke cabang lain			
26	Perusahaan selalu memberikan jobdesk unuk mengasah keterampilan pegawai			
27	Saya menunggu untuk diperintah oleh atasan untuk mengerjakan pekerjaan saya			
28	Oerusaan tidak perduli dengan karyawannya			
29	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dan menyelesaiakannya tepat waktu tanpa diperintah			
30	Perusahaan tidak menghargai usaha karyawan			
31	Setiap 1 tahun sekali pimpinan membuka promosi jabatan untuk karyawan yang berkompeten			
32	Perusahaan tidak pernah membuka promosi jabatan untuk karyawannya			
33	Perusahaan selalu menghargai setiap usaha maksimal yang saya tunjukan			
34	Perusahaan memberikan fasilitas bimbingan pelatihan ke karyawan			
35	Perusahaan tidak memfasilitasi pelatihan ke karyawan			

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document A64 Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

Skala Motivasi Kerja

No	Item	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat bersemangat karena fasilitas yang diberikan sesuai dengan yang saya inginkan				
2	Saya tidak dapat jaminan kesehatan dari perusahaan				
3	Semangat kerja saya akan lebih meningkat apabila fasilitas kerja yang saya dapatkan membantu pekerjaan saya				
4	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan				
5	Saya bekerja dengan niat karena ada tanggung jawab moral kepada keluarga saya				
6	Atasan saya memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada saya dan hal ini membuat saya rajin dalam bekerja				
7	Saya tidak dihormati dan tidak dihargai dalam bekerja				
8	Atasan saya tidak memberi saya bonus/unsentif padahal saya sudah rajin dalam bekerja				
9	Saya termotivasi untuk bekerja supaya diakui sebagai yang layak dihormati dan dihargai				
10	Saya akan bekerja lebih keras jika hasil yang saya peroleh sesuai dengan apa yang telah saya lakukan				
11	Saya tidak akan melakukan kerja keras karena sering tidak dihargai atasan saya				
12	Pimpinan sangat memotivasi para karyawan				
13	Saya akan bekerja lebih giat apabila saya diberi kesempatan untuk bekerja pada bagian kerja yang lebih menyenangkan daripada tempat kerja saya yang sekarang ini				
14	Saya kurang bersemangat untuk bekerja karena prestasi kerja saya kurang dihargai				
15	Saya kurang diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan padahal saya sudah bekerja dengan baik				
16	Saya terdorong untuk bekerja keras karena prestasi kerja saya akan dilihat oleh perusahaan				

17	Saya bekerja lebih giat karena atasan memuji hasil kerja yang telah saya berikan tepat waktu				
18	Upah yang saya dapatkan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang saya kerjakan				
19	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak ada artinya karena tidak sesuai dengan gaji yang saya terima				
20	Saya terdorong untuk bekerja karena upah yang saya terima cukup memadai				
21	Saya bekerja dengan kesadaran tinggi karena tugas saya adalah melayani masyarakat				
22	Bagi saya bekerja adalah salah satu mencapai hidup yang layak				
23	Saya selalu berusaha mengatasi masalah dalam pekerjaan karena atasan selalu mendukung saya dalam bekerja				
24	Saya tidak akan sungguh-sungguh dalam bekerja jika tidak ada promosi dan kenaikan pangkat				
25	Saya bekerja dengan cara yang saya sukai tanpa memperdulikan pendapat orang lain				
26	Saya yakin bahwa jika saya bekerja dengan sungguh-sungguh maka promosi dan kenaikan pangkat akan saya capai				
27	Pimpinan saya mampu membangkitkan semangat kerja karyawannya				
28	Pimpinan acuh tidak acuh kepada saya dan karyawan lain ketika memberikan gagasan				
29	Pimpinan saya tidak mampu membangkitkan semangat kerja karyawannya				
30	Pimpinan selalu memberikan gagasan kepada saya dan pegawai yang lain				

Terima kasih



**LAMPIRAN 2
SEBARAN DATA PENELITIAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document A67 Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

Quality Of Work Life

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4		
2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4			
3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
5	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
6	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3			
7	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3			
8	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3			
9	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3			
10	1	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
11	1	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4				
12	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
13	1	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2			
14	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3			
15	1	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3			
16	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
17	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
18	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
19	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
20	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3			
21	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
22	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
23	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
24	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
25	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
26	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
27	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
29	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	
33	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
40	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
43	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
47	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
48	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4		
50	5	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
0																																			
1	5	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3		
2	5	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3		
3	5	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4		
4	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2		
6	5	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	5	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
8	5	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
9	5	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4		
0	6	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4			
1	6	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
2	6	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
3	6	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	6	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	6	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	6	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
7	6	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3		

Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
5	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	
6	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
7	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
8	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
9	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
10	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
11	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3		
12	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4		
13	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4		
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7																							
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8																							
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9																							
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
0																							
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1																							
3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
2																							
3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
3																							
3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
4																							
3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
5																							
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
6																							
3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
7																							
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
8																							
3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
9																							
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
0																							
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
1																							
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
2																							
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
3																							
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
4																							
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
5																							
4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3
6																							
4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3
7																							
4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3
8																							
4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
9																							
5	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
0																							
5	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

Reliability

Scale: *Quality of work life*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excludeda	0	0.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
QWL1	3.37	.486	67
QWL2	3.31	.727	67
QWL3	2.86	.348	67
QWL4	3.38	.490	67
QWL5	2.20	.403	67
QWL6	2.82	.464	67
QWL7	3.38	.700	67
QWL8	3.80	.403	67
QWL9	3.20	.403	67
QWL10	3.14	.348	67
QWL11	2.68	.773	67
QWL12	2.94	.527	67
QWL13	3.28	.451	67
QWL14	3.23	.425	67
QWL15	3.14	.348	67
QWL16	2.52	.533	67
QWL17	3.48	.589	67
QWL18	3.00	.000	67
QWL19	3.14	.348	67
QWL20	3.14	.348	67
QWL21	3.15	.364	67
QWL22	2.85	.475	67

QWL23	3.05	.672	67
QWL24	2.97	.558	67
QWL25	2.97	.174	67
QWL26	2.77	.425	67
QWL27	2.58	.682	67
QWL28	3.14	.464	67
QWL29	2.98	.124	67
QWL30	3.17	.417	67
QWL31	3.00	.000	67
QWL32	3.11	.312	67
QWL33	3.00	.000	67
QWL34	3.00	.000	67
QWL35	3.06	.429	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL1	103.43	30.843	.302	.798
QWL2	103.49	28.129	.385	.787
QWL3	103.94	31.809	-.076	.802
QWL4	103.42	29.778	.301	.790
QWL5	104.60	32.650	-.256	.809
QWL6	103.98	33.953	-.469	.819
QWL7	103.42	29.872	.366	.800
QWL8	103.00	30.688	.375	.795
QWL9	103.60	28.431	.707	.776
QWL10	103.66	29.134	.632	.781
QWL11	104.12	25.766	.672	.767
QWL12	103.86	27.059	.784	.768
QWL13	103.52	30.722	.341	.796
QWL14	103.57	33.249	-.367	.813
QWL15	103.66	28.259	.879	.773
QWL16	104.28	28.828	.440	.784
QWL17	103.32	34.066	-.404	.824
QWL18	103.80	31.631	.310	.797
QWL19	103.66	28.259	.879	.773
QWL20	103.66	28.259	.879	.773

QWL21	103.65	32.982	-.355	.810
QWL22	103.95	29.170	.435	.785
QWL23	103.75	26.251	.716	.766
QWL24	103.83	26.580	.823	.764
QWL25	103.83	31.299	.355	.795
QWL26	104.03	29.624	.395	.787
QWL27	104.22	34.047	.262	.827
QWL28	103.66	27.946	.708	.774
QWL29	103.82	31.559	.341	.797
QWL30	103.63	28.018	.779	.773
QWL31	103.80	31.631	.320	.797
QWL32	103.69	28.748	.832	.777
QWL33	103.80	31.631	.320	.797
QWL34	103.80	31.631	.350	.797
QWL35	103.74	28.509	.642	.778

$$35 - 7 = 28 \times 4 + 28 \times 1 / 2 = 70$$

Reliability

Scale: motivasi

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	67	100.0
Excludeda	0	.0
Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

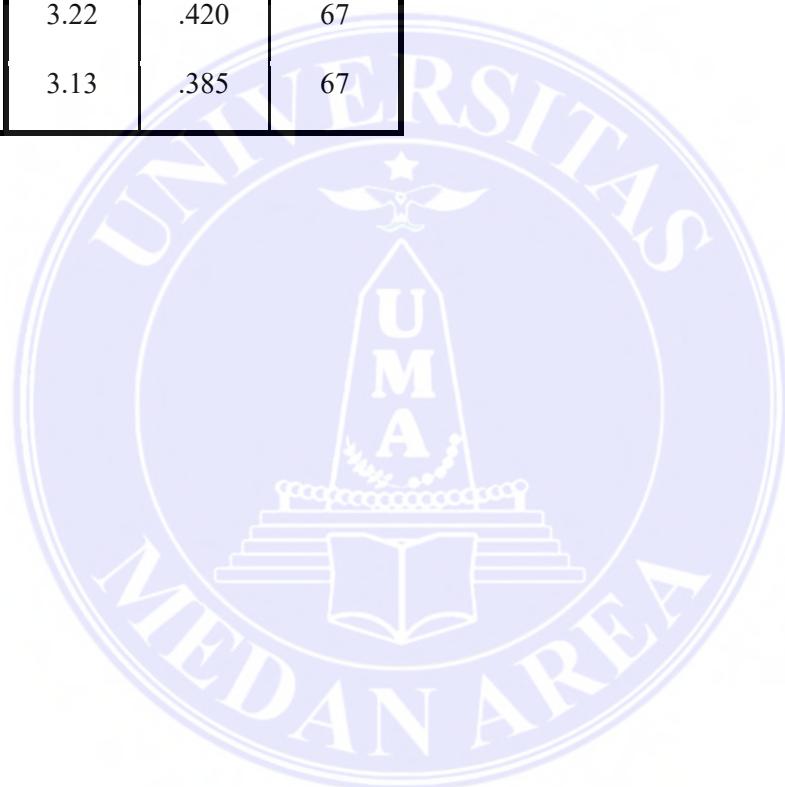
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	3.06	.343	67
M2	3.13	.423	67
M3	2.01	.275	67
M4	3.45	.558	67
M5	3.22	.487	67
M6	3.54	.559	67
M7	3.13	.423	67
M8	3.51	.561	67
M9	2.88	.445	67
M10	3.04	.442	67
M11	3.12	.327	67
M12	2.94	.239	67
M13	2.82	.386	67
M14	3.19	.398	67
M15	2.58	.801	67
M16	2.99	.369	67
M17	3.00	.000	67
M18	3.18	.386	67
M19	3.13	.457	67
M20	2.96	.323	67
M21	3.10	.431	67
M22	3.19	.398	67

M23	3.45	.501	67
M24	3.15	.359	67
M25	2.84	.665	67
M26	3.06	.239	67
M27	3.21	.410	67
M28	3.22	.420	67
M29	3.22	.420	67
M30	3.13	.385	67

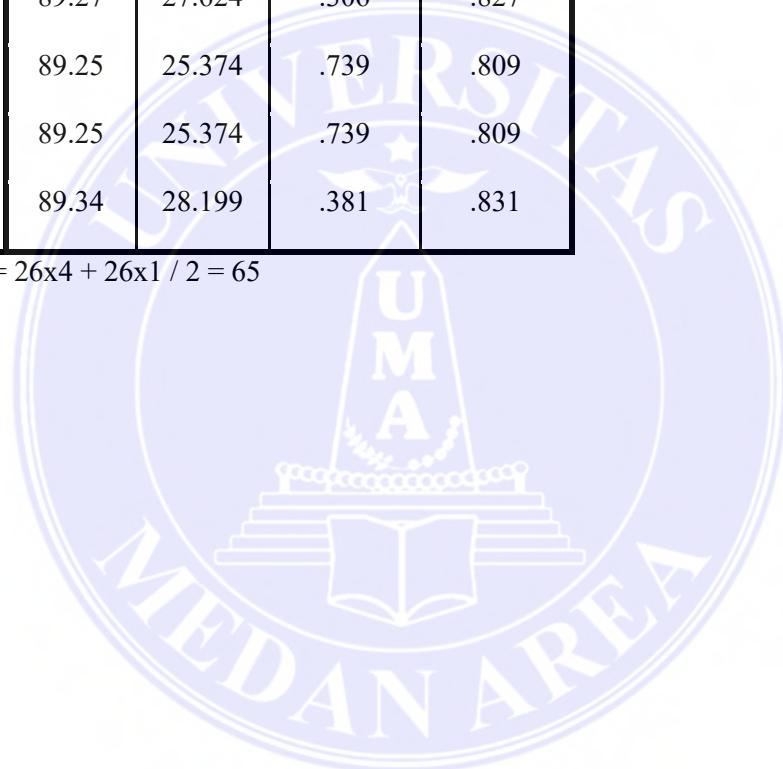


Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	89.42	27.944	.170	.828
M2	89.34	25.532	.695	.811
M3	90.46	28.525	.326	.831
M4	89.03	27.575	.335	.832
M5	89.25	26.859	.313	.824
M6	88.94	25.633	.482	.817
M7	89.34	25.532	.695	.811
M8	88.97	26.272	.364	.822
M9	89.60	27.578	.393	.828
M10	89.43	27.219	.374	.825
M11	89.36	26.294	.680	.815
M12	89.54	28.616	.302	.831
M13	89.66	28.714	-.045	.835
M14	89.28	26.055	.606	.815
M15	89.90	23.307	.612	.810
M16	89.49	27.920	.159	.828
M17	89.48	28.678	.000	.829
M18	89.30	25.910	.666	.813
M19	89.34	25.835	.567	.815
M20	89.52	28.041	.356	.828

M21	89.37	27.389	.344	.826
M22	89.28	27.630	.312	.827
M23	89.03	28.332	.018	.836
M24	89.33	26.588	.530	.818
M25	89.64	25.839	.354	.824
M26	89.42	28.308	.323	.828
M27	89.27	27.624	.306	.827
M28	89.25	25.374	.739	.809
M29	89.25	25.374	.739	.809
M30	89.34	28.199	.381	.831

$$30 - 4 = 26 \times 4 + 26 \times 1 / 2 = 65$$





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

85
Document Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		quality work life balance (qwl)	motivasi
	N	67	67
Normal Parametersa	Mean	77.60	71.73
	Std. Deviation	4.787	5.510
Most Extreme Differences	Absolute	.272	.325
	Positive	.272	.325
	Negative	-.181	-.180
Kolmogorov-Smirnov Z		2.230	2.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.431	.234

a. Test distribution normal



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

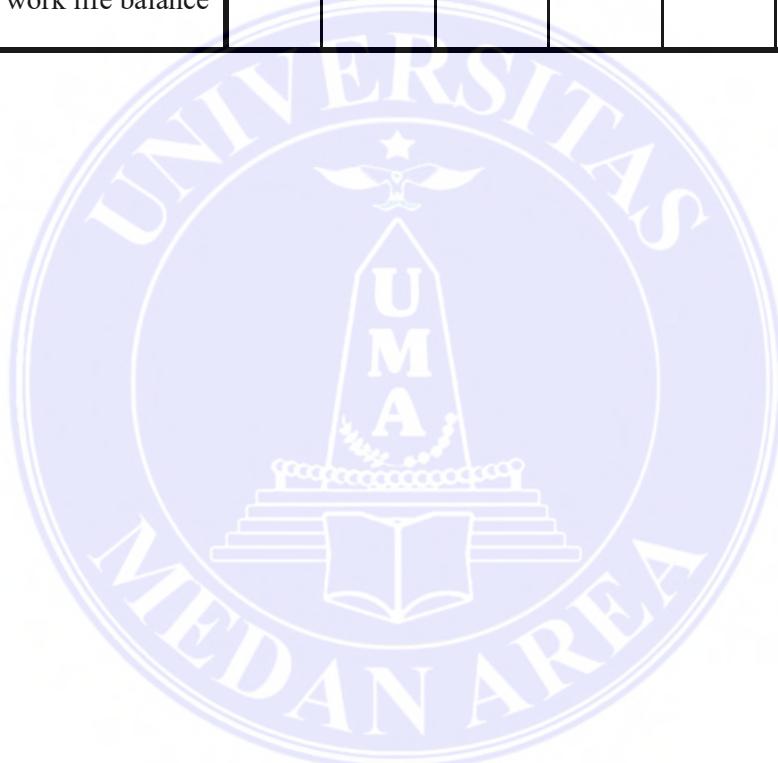
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/26 87

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivation * quality work life balance	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%



Report

Motivati on

quality work life balance	Mean	N	Std. Deviation
72	66.00	1	.
73	66.00	2	.000
74	68.83	23	1.267
76	70.88	16	.719
77	75.00	1	.
78	67.00	2	.000
79	69.00	5	1.000
80	68.00	3	.000
81	71.00	1	.
82	74.00	2	9.899
87	70.71	7	8.789
89	79.00	3	8.660
Total	71.73	66	5.510

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivation * quality work life balance	Between Groups	(Combined)	1214.608	11	110.419	7.861	.000
		Linearity	719.790	1	719.790	51.245	.000
	Within Groups	Deviation from Linearity	494.818	10	49.482	3.523	.341
		Total	758.483	54	14.046		
			1973.091	65			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivation * quality work life balance	.604	.365	.785	.616



Regression

Variables Entered/Removed^b

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26 91

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	quality work life balancea	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivation

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604a	.365	.355	4.425

a. Predictors: (Constant), quality work life balance

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	719.790	1	719.790	36.756	.000a
Residual	1253.301	64	19.583		
Total	1973.091	65			

a. Predictors: (Constant), quality work life balance

b. Dependent Variable: qwl

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	27.918	8.892		3.140	.003
quality work life balance	.693	.114	.604	6.063	.000

a. Dependent Variable:
motivation





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061)7360168, Medan 20223
Kampus II: Jalan Setia Budi Nomor 79/Jalan Sei Serayu Nomor 70A (061)42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 239/FPSI/01.10/I/2025
Lampiran :

24 Januari 2025

Hal : Penelitian

Yth.Bapak/Ibu Pimpinan
PT.Socfin Indonesia
di-
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT.Socfin Indonesia sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : M.Arif Budiman Hsb
Nomor Pokok Mahasiswa: 188600425
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Socfindo. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT.Socfin Indonesia. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapan terima kasih.

Arif Budiman Hsb
Selua Program Studi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA



SURAT KETERANGAN

No.SL/SK/Bi/003/2025

Perusahaan PT Socfindo Kebun Sei Liput/M.Ara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	M. Arif Budiman Hasibuan
NIM	:	188600425
Fakultas	:	Psikologi
Universitas	:	Medan Area

Adalah benar nama tersebut diatas Mahasiswa dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area telah melaksanakan kegiatan Penelitian/Riset di PT Socfindo Kebun Sei Liput mulai tanggal 10 Januari 2025 sampai dengan tanggal 10 Februari 2025.

Demikian surat keterangan ini di perbuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



PT SOCFIN INDONESIA
Jl. Raya 1, 10000 Medan Nanggroe Aceh Darussalam, Indonesia
Tlp. +62 61 8618086 | F. +62 61 8614380 | E. soefindo@soefindo.id
www.socfindo.co.id