

**ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP  
MOTIVASI BERPRESTASI PADA CV. INDAKO  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**SANGAP SUPRIADI ANGKAT  
NIM : 06 832 0012**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 1 0**

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI PADA CV. INDAKO MEDAN

NAMA MAHASISWA : SANGAP SUPRIADI ANGKAT

NO STAMBUK : 06 832 0012

JURUSAN : MANAJEMEN



Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Muslim Wijaya, SE, MSi)

Pembimbing II

(H. Syahrindy, SE, MSi)

Mengstahi :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : November 2010

## RINGKASAN

### ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI PADA CV. INDAKO MEDAN.

Adanya persaingan yang semakin kompetitif, membuat setiap perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dalam bekerja dan senantiasa mencintai pekerjaannya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Quality Of Work Life pada CV. Indako Medan mempengaruhi motivasi kerja karyawannya. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan (questioner) dan studi dokumentasi. Dalam penelitian ini pemecahan masalah dilakukan dengan korelasi product moment, uji t dan uji determinasi. Untuk mewujudkan Quality Of Work Life perusahaan secara berkesinambungan mengembangkan keterampilan dengan berbagai latihan. Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan CV. Indako Medan antara lain: upah dan gaji, upah lembur, bagian dari pada keuntungan tahunan, pelayanan kesehatan, tunjangan untuk perumahan, jam istirahat pada waktu kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hipotesa yang ditemukan dapat diterima. Hal ini terlihat pada taraf kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95% di mana  $r_{hitung} = 0,718 > r_{tabel} = 0,294$ . Selanjutnya melalui uji t diperoleh  $t_{hitung} = 5,747 > t_{tabel} = 2,021$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja adalah signifikan pada taraf 5%. Dan dari perhitungan uji determinasi diketahui pengaruh QWL terhadap motivasi kerja sebesar 51.6 % sisanya 48.4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pengawasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan, kompensasi dan faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam kajian penelitian ini.

**Kata Kunci:** Quality Of Work Life, Motivasi, Prestasi

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillah Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan berkah, rahmad dan karunianya berupa karunia kesehatan dan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini guna melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area..

Adapun judul Skripsi ini adalah “ **Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Berprestasi Pada CV. Indako Medan** ”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin namun karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih benar – benar jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tulisan ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulis banyak sekali menerima bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area..**

2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Affuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendy, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area..
4. Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan yang bermanfaat pada penulis sehingga selesainya skripsi.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang bermanfaat pada penulis sehingga selesainya skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai biro Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan CV. Indako, Medan beserta staff yang telah berkenan memberikan data – data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
8. Seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materiil serta bantuan yang tak ternilai dalam bentuk apapun juga hingga penulis dapat menyelesaikan kuliah serta skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga tulisan yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca dan pihak lain yang memerlukan.

Medan, Nopember 2010  
Penulis,

**Sangap Supriadi Angkat**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Pengertian Quality of Work Life .....	6
2. Tugas Pokok QWL .....	7
3. Pengertian Motivasi dan Jenis-jenisnya.....	13
4. Teori-teori Motivasi .....	17
5. Indikator-indikator Motivasi .....	20
6. Hubungan QWL Dengan Motivasi .....	11
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis .....	24
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisi Operasional .....	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data.....	29

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	31
1. Deskripsi Perusahaan .....	31
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	31
3. Uraian Tugas .....	34
B. Pembahasan.....	54

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini globalisasi telah menjangkau berbagai aspek kehidupan. Sebagai akibatnya persaingan pun semakin tajam. Dunia bisnis sebagai salah satu bagiannya juga mengalami hal yang sama. Hanya perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa berkualitas yang dapat bersaing dalam lingkup global. Hal tersebut terjadi karena adanya tuntutan dalam kompetisi global bagi produsen untuk selalu mengembangkan kreativitas dalam mencari proses, produk terbaik yang dapat diserabkan konsumen dalam waktu segera dengan harga yang kompetitif. Dengan kata lain, dalam pasar global yang modern, kunci untuk meningkatkan daya saing adalah kualitas. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan adalah dengan membenahi sumber daya yang dimilikinya agar dapat bertahan dalam persaingan jangka panjang. Karyawan (sumber daya manusia) selain merupakan aset yang paling dominan, juga sebagai pemasok internal yang sangat berperan dalam menghasilkan suatu barang dan jasa yang berkualitas.

Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencapai kinerja yang unggul, pihak manajemen perlu terlebih dahulu mengetahui apa yang menimbulkan dorongan (drive) dan kebutuhan (need) para karyawan dalam bekerja, karena keberhasilan manajer ditentukan oleh seberapa jauh bawahan menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan baik. Maka untuk



itu salah satu tugas penting manajer adalah memotivasi para karyawan agar bekerja untuk mewujudkan tujuannya sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasinya. Bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi dewasa ini tidak dipandang semata-mata sebagai kegiatan mencari nafkah, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Bagi karyawan pada umumnya, bekerja merupakan bagian dari seluruh usahanya untuk tidak tergantung pada orang lain dalam memuaskan berbagai kebutuhan dan kepentingannya. Oleh karena itulah sebagai imbalan dalam bekerja, para karyawan tidak lagi hanya mendambakan imbalan yang bersifat kebendaan (ekstrinsik) akan tetapi juga menyangkut pemuasan kepentingan kesamanan, sosial atau afiliasi, pemilikan kekuasaan atau pengaruh terhadap orang lain, simbol-simbol status dan perolehan kesempatan untuk mengembangkan potensi seseorang menjadi kekuatan efektif dalam menempuh kehidupan disamping pekerjaan yang menarik dan menantang (intrinsik).

Dalam kaitan inilah konsep dan teori mutu kehidupan kerja harus dilihat. Kenyataan saat ini menunjukkan bahwa pemilik modal sering memperlakukan manusia hanya sebagai salah satu faktor produksi dan bahkan memberikan kesan bahwa kemajuan teknologi, produktivitas dan pertumbuhan organisasi lebih penting dari unsur manusia. Salah satu upaya dalam dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan para karyawan ialah dengan penerapan teknik peningkatan kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality of Work Life* (QWL). Penekanan pelaksanaan program QWL diletakkan pada

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. 2003. Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul. *Usahawan*, 10 : pp.25-29.
- Buchari Zainun, 2000. *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Cascio, W. F. 2001. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke-4. McGraw-Hill Inc., United States.
- Davis, K. dan J.W. Newstrom. 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Edisi revisi. *Terjemahan*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, I dan S. Nyoman. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Harvey dan Brown. 2002. *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
- Kussetiarso, S. 2002. Pengaruh Komponen Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. YKK Alumico Indonesia). Tesis pada Program Studi Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia, Depok.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Inc., United States.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Siagian, P. S. 2006. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2008, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Sdr/i yang terhormat, saya adalah salah seorang mahasiswa Universitas Medan Area, bermohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kami menyadari bahwa sedikit banyak permohonan ini akan mengganggu aktivitas. Penelitian ini tidak berpengaruh sedikitpun terhadap kepentingan Bapak/Ibu/Sdr/i di perusahaan, namun hanya akan digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi. Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan perhatiannya.

Medan, .....2010

Peneliti,

Sanggap Supriadi Angkat

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda checklist ( √ ) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang Setuju dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i diijaz yang telah disediakan.

### IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : .....

Umur : .....

Jenis Keiamin : .....

Pendidikan : .....

Cara pengisian untuk pernyataan cukup dengan memberi tanda checklist ( √ ) pada jawaban yang anda pilih. Dengan keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- R : Ragu-ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERTANYAAN

### I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X (QUALITY OF WORK LIFE)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pendapat anda dengan atasan dan rekan kerja sering tidak sejalan.					
2	Tugas-tugas yang harus anda lakukan sering sekali bukan bagian dari pekerjaan anda.					
3	Anda tidak dapat bekerja sama dengan kelompok kerja yang tidak anda kenal.					
4	Keadaan susah yang anda hadapi dalam dunia kerja—selalu dihadapi dan tanpa pemecahan yang jeias.					
5	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan kedudukan anda sebagai karyawan					
6	Gaji yang selama ini diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan					
7	Bonus yang diberikan selalu rutin atau diberikan pada waktunya					
8	Anda sering mendapat pekerjaan yang selalu kejar target selesai.					
9	Setiap tugas yang diberikan pimpinan secara tiba-tiba sering tidak anda pahami.					
10	Tata ruang yang tepat dan nyaman mengurangi kejenuhan terhadap kebosanan.					

## II. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (MOTIVASI BERPRESTASI)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari anda.					
2	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.					
3	Promosi yang dilaksanakan telah sesuai prosedur yang ditetapkan					
4	Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu.					
5	Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.					
6	Tugas yang diberikan pimpinan membangkitkan motivasi.					
7	Demi meningkatkan kinerja, pegawai sudah bekerja secara efektif dan efisien.					
8	Pegawai yang selalu mematuhi segala peraturan menandakan bahwa kinerja pegawai tersebut baik					
9	Pekerjaan yang diberikan pimpinan selalu mendapatkan bimbingan dan petunjuk kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.					
10	Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja.					