

Pengaruh komponen quality of work life (QWL) terhadap motivasi kerja karyawan : studi kasus PT. YKK Alumico Indonesia

Sunar Kussetiarso, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20441182&lokasi=lokal>

Abstrak

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara komponen-komponen QWL terhadap motivasi kerja karyawan? Adapun tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komponen-komponen QWL terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kausal dengan objek seluruh karyawan PT. YKK Alumico Indonesia pada Bagian Ready Made dan Order Made. Penelitian ini berlokasi di PT. YKK Alumico Indonesia Tangerang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan Instrumen kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel QWL terhadap motivasi kerja karyawan digunakan analisis regresi berganda (multiple regression). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai intercept (a), yang dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika koefisien regresi X_1, X_2, X_3 dan X_4 dianggap tidak ada, maka persepsi karyawan mengenai motivasi kerja sebesar nilai intercept tersebut. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel keterlibatan karyawan mempunyai arti bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat persepsi karyawan terhadap keterlibatan karyawan sebesar satu, sedangkan variabel-variabel lain dianggap tetap, maka persepsi karyawan terhadap tingkat motivasi diharapkan naik sebesar nilai koefisien tersebut. Nilai t yang lebih besar dan t_{tabel} menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Nilai koefisien regresi sistem imbalan yang inovatif dapat diinterpretasikan apabila terjadi kenaikan tingkat persepsi karyawan terhadap sistem imbalan yang inovatif sebesar satu sedangkan nilai variabel-variabel lain dianggap tetap, maka persepsi karyawan terhadap tingkat motivasi kerja diharapkan naik sebesar nilai koefisien tersebut, Nilai t hitung yang lebih besar dan t_{tabel} menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel sistem imbalan yang inovatif terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Sedangkan nilai koefisien regresi konfigurasi kerja dapat diinterpretasikan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat persepsi karyawan terhadap konfigurasi kerja sebesar satu, sedangkan variabel-variabel lain dianggap tetap maka persepsi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan turun sebesar nilai koefisien tersebut. Nilai t variabel konfigurasi kerja yang lebih besar dan t_{tabel} menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh konfigurasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan ditolak.

Diperoleh juga nilai koefisien regresi untuk perbaikan lingkungan kerja dapat diinterpretasikan apabila terjadi kenaikan tingkat persepsi karyawan terhadap perbaikan-perbaikan lingkungan kerja sebesar satu sedangkan variabel-variabel lain dianggap tetap, maka persepsi karyawan terhadap motivasi kerja diharapkan naik sebesar nilai koefisien tersebut. Diperoleh t untuk variabel perbaikan-perbaikan lingkungan kerja yang lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh perbaikan-perbaikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diterima.

Diperoleh juga nilai F yang lebih besar dari F_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan

variabel-variabel QWL berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima. Selain ini diperoleh juga bahwa perbaikan-perbaikan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan, diberlakukannya sistem imbalan yang inovatif memberikan tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan, konfigurasi kerja kurang memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan dan perbaikan-perbaikan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan serta secara bersama-sama variabel-variabel QWL berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Saran yang diberikan dari kesimpulan tersebut adalah bahwa dalam melaksanakan suatu kebijakan terutama kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, memperlakukan karyawan sebagai manusia dan perlu adanya suatu usaha ke arah pemahaman-pemahaman mengenai komponen-komponen QWL.