

Dampak Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mas Arya Indonesia

Sri Supriyati^{1*}, Farikhatul Azizah², Eka Kurnia Patmasari³

¹⁻³Universitas Selamat Sri, Indonesia

Alamat: JL. Soekarno Hatta KM 03 Patebon, Kendal, Indonesia

Korespondensi penulis: supriyati.dp@gmail.com*

Abstract. *Employee productivity is a crucial factor in a company's success. This study aims to analyze the influence of work motivation and quality of work life on employee productivity at PT. Mas Arya Indonesia. A quantitative approach was employed, with a population consisting of all 4,000 employees. The sample was selected using the simple random sampling method, resulting in 98 respondents who met the criteria. Data collection was conducted through questionnaires and secondary data from the company, while data analysis utilized multiple linear regression with SPSS 22 software. The results indicate that work motivation has a positive impact on employee productivity, as evidenced by a t-count value of 3.698, which is greater than the t-table value of 1.6747 at a 0.05 significance level. Quality of work life also positively affects productivity, with a t-count value of 5.225 exceeding the t-table value. Simultaneously, work motivation and quality of work life significantly influence employee productivity, as shown by an F-count value of 65.710, higher than the F-table value of 2.79. The R-Square value of 0.572 suggests that 57.2% of productivity variations are influenced by these two variables. These findings emphasize the importance of enhancing motivation and creating a high-quality work environment to boost employee productivity.*

Keywords: *Employee Work Productivity, Quality of Work Life, Work Motivation*

Abstrak. Produktivitas karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap produktivitas karyawan di PT. Mas Arya Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 4.000 orang. Sampel diambil menggunakan metode simple random sampling, sehingga diperoleh 98 responden yang memenuhi kriteria. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner serta data sekunder dari perusahaan, sementara analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, terbukti dari nilai t-hitung 3,698 yang lebih besar dari t-tabel 1,6747 dengan signifikansi 0,05. Kualitas kehidupan kerja juga berdampak positif terhadap produktivitas, dengan nilai t-hitung 5,225 lebih tinggi dari t-tabel. Secara simultan, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F-hitung 65,710 lebih besar dari F-tabel 2,79. Nilai R-Square sebesar 0,572 menunjukkan bahwa 57,2% variasi produktivitas dipengaruhi oleh kedua variabel ini. Hasil ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang berkualitas guna meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Produktivitas Kerja Pegawai, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan unsur manusia. Aktivitas yang dilakukan meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan SDM guna mencapai tujuan individu dan organisasi. Salah satu tujuan utama manajemen SDM adalah meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan memastikan bahwa

organisasi telah memenuhi aspek hukum yang berlaku. Manajemen SDM yang efektif tidak hanya ditujukan untuk memuaskan perusahaan atau pemilik usaha melalui pencapaian keuntungan yang optimal, tetapi juga untuk memberikan kepuasan kepada seluruh karyawan, baik pada tingkat manajerial atas, menengah, maupun staf operasional. (Amirrudin, Astuti, 2022). Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena dengan meningkatnya kepuasan, kinerja karyawan diharapkan semakin meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Sururin et al., 2020).

Produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Peningkatan produktivitas hanya dapat dicapai melalui peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga kerja, serta dengan perbaikan sistem kerja, teknik produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja (Hasibuan, 2020). Produktivitas karyawan mengacu pada sejauh mana tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara optimal dalam suatu proses produksi guna menghasilkan output yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang profesional agar dapat menjalankan operasionalnya secara maksimal, meskipun telah didukung oleh peralatan modern (Endahsari et al., 2021).

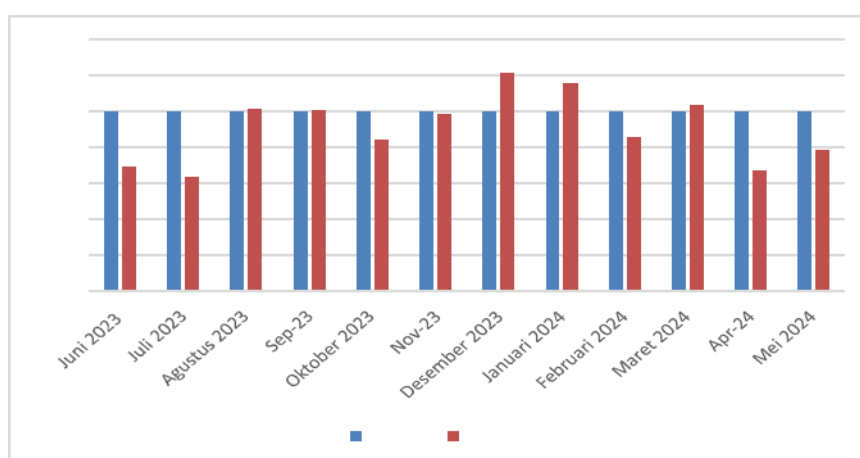
Kesadaran akan pentingnya produktivitas kerja dalam dunia industri telah meningkat di berbagai kalangan. Hal ini, sebagaimana ditegaskan oleh Michael Porter, menunjukkan bahwa produktivitas menjadi faktor utama yang menentukan daya saing, baik pada tingkat individu, perusahaan, industri, maupun negara (Sumbodo, 2021). Selain itu, menurut Sinungan (2020), peningkatan produktivitas akan berdampak langsung pada peningkatan standar hidup, asalkan distribusi hasil produktivitas selaras dengan kontribusi tenaga kerja yang diberikan (Jannatin & Hadi, 2022). Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja meliputi motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan energi dan kemampuan karyawan agar mereka bersedia bekerja dengan optimal guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan. Tenaga kerja perlu diberikan stimulasi atau dorongan agar lebih bersemangat dan antusias dalam menjalankan tugasnya. (Nuromavita, 2023) Jika seseorang tidak memiliki motivasi kerja serta kurang mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya, maka produktivitas kerja karyawan tidak akan tercapai (Dhyan et al., 2021).

Faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja adalah kualitas kehidupan kerja (quality of work life). Kualitas kehidupan kerja mencerminkan persepsi pekerja terhadap pengalaman dan kondisi lingkungan kerja mereka. Tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat mendorong motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Karyawan yang

merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan cenderung memiliki komitmen lebih besar terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan diri dan kemajuan karir, seperti pelatihan serta pendidikan yang diberikan perusahaan, dapat meningkatkan kompetensi karyawan. (Abdul Khafid, 2024) Dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif, sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja (Fanindra & Harsono, 2023).

Penelitian ini berfokus pada PT. Mas Arya Indonesia, yang berlokasi di Jl. Tugu Wijaya Kusuma VI No.7, Kawasan Industri Wijaya Kusuma, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. PT. Mas Arya Indonesia dikenal sebagai salah satu perusahaan eksportir pakaian terbesar di Indonesia. Pemilihan perusahaan ini sebagai objek penelitian didasarkan pada permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Target dan Realisasi Jumlah Produksi (unit) PT. Mas Arya Indonesia Periode Juni 2023 – Mei 2024
Sumber : PT. Mas Arya Indonesia, tahun 2024

Grafik menunjukkan bahwa target pendapatan yang ditetapkan oleh manajemen tidak dapat tercapai dalam periode Juni 2023 hingga Mei 2024. Selama periode tersebut, hasil produksi berada pada tingkat terendah dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja di PT. Mas Arya Indonesia masih belum optimal.

Diketahui bahwa target produksi hanya berhasil tercapai pada bulan Agustus 2023, September 2023, Desember 2023, Januari 2024, dan Maret 2024. Jumlah produksi per unit yang dihasilkan PT. Mas Arya Indonesia menunjukkan fluktuasi yang naik turun, mengindikasikan bahwa produktivitas kerja dalam mencapai target unit produksi perusahaan masih belum stabil.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Mas Arya Indonesia, motivasi kerja di dalam perusahaan belum memberikan dampak positif bagi karyawan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memberikan motivasi, seperti solusi dan saran ketika karyawan menghadapi suatu permasalahan. Akibatnya, karyawan merasa kurang dihargai oleh atasan, yang berpotensi menurunkan semangat kerja mereka.

Kualitas kehidupan kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Semakin baik kualitas kerja yang diberikan, semakin tinggi pula hasil output yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, jika kualitas kerja yang diberikan buruk, maka hasil output yang diperoleh akan cenderung menurun.

Selain permasalahan yang telah disebutkan, penelitian ini juga dilakukan untuk mengatasi *research gap* atau perbedaan hasil yang ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, yang dapat disimpulkan dalam Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. Inkonsistens Hasil Penelitian

Keterkaitan antar Variabel	Temuan	Nama Peneliti
1.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja	(Wau, 2022); (Sururin et al., 2020)	(Purwanti et al., 2024); (Dhyan et al., 2021)
2.Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Produktivitas kerja	(Mawu et al., 2020); (Fanindra & Harsono, 2023)	(Jannatin & Hadi, 2021)

Sumber : Jurnal penelitian terdahulu, 2024

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja menunjukkan perbedaan temuan, ada yang menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara yang lain menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan serta hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian "*Dampak Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Mas Arya Indonesia*".

2. KAJIAN TEORITIS

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) dikembangkan oleh Ajzen (1991) dan menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu Attitude Toward the Behavior (Sikap terhadap Perilaku), Subjective Norms (Norma Subjektif), dan Perceived Behavioral Control (Kontrol Perilaku yang Dirasakan).

Motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja bertindak sebagai faktor yang memengaruhi attitude, subjective norms, dan perceived behavioral control karyawan. Kombinasi dari ketiga faktor ini akan membentuk intensi karyawan untuk bekerja lebih

produktif, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktifitas kerja aktual di PT. Mas Arya Indonesia. (Patmasari & Arija, 2023)

Goal Setting Theory

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory* dalam konteks manajemen. Menurut Robbins & Coulter (2016), manajemen merupakan aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi serta pengawasan terhadap tugas yang dilakukan oleh orang lain, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. *Goal Setting Theory* pertama kali dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 dan merupakan bagian dari teori motivasi yang didasarkan pada asumsi bahwa tujuan yang diinginkan berperan penting dalam mendorong seseorang untuk bertindak (Foster & Sidarta, 2019).

Konsep utama dalam *Goal Setting Theory* adalah bahwa individu yang memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Teori ini menekankan bahwa seseorang akan berkomitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Ketika individu memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuannya, hal tersebut akan memengaruhi tindakan yang diambil serta berdampak pada hasil kerjanya (Foster & Sidarta, 2019).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai. Dengan demikian, *Goal Setting Theory* secara relevan dapat menjelaskan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini (Foster & Sidarta, 2019).

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam upaya mengembangkan dan mempertahankan kesuksesan perusahaan. Setiap perusahaan menginvestasikan sumber daya vital, seperti sumber daya manusia, keuangan, dan aset lainnya. Ketika sumber daya manusia mampu menjalankan operasional perusahaan secara efektif dan efisien, hal ini akan menghasilkan kinerja optimal serta memberikan timbal balik yang positif bagi perusahaan (Murthi et al., 2023).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mengukur keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar pula potensi peningkatan laba perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja juga berperan dalam pelaksanaan dan perencanaan pengembangan melalui metode yang produktif, dengan pemanfaatan sumber daya secara efisien tanpa mengabaikan kualitas perusahaan. Oleh karena itu, perhatian serius dari pimpinan perusahaan terhadap produktivitas karyawan sangat diperlukan agar dapat terus diperbaiki dan ditingkatkan (Yasin et al., 2023).

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan total sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep ini mencerminkan rasio antara pencapaian hasil dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu. Peningkatan produktivitas dapat mendorong efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga, serta memperbaiki sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja (Hasibuan, 2017).

Menurut Simamora (2016), produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal guna menghasilkan output dan input yang optimal (Luth, maswati, 2022).

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu. Kontribusi tenaga kerja dalam hal ini mencakup pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi di atas, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Produktivitas mencerminkan sejauh mana individu, tim, atau organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga kerja, peralatan, dan bahan, secara optimal.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja berkaitan dengan cara untuk mendorong semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dan memberikan segala kemampuan serta keterampilan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (abdullah, kuwatno, 2022).

Menurut Batubara & Sari (2023), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga mereka mampu bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegritas dengan seluruh upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang, yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Kualitas Kehidupan Kerja

Penghargaan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL) yang lebih baik (Luthans, 2014). Menurut Wayne (2016), dalam teori Quality of Work Life, kesempatan yang diberikan kepada pekerja untuk bekerja secara efektif dan efisien dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Quality of Work Life (QWL) merujuk pada kondisi lingkungan kerja yang dapat menyenangkan atau tidak bagi seseorang, dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih baik (Davis dan Newstrom, 2012). Flippo

(2011) menyatakan bahwa Quality of Work Life adalah perbaikan dalam pekerjaan individu yang mendukung kelangsungan perusahaan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. (Junianingrum et al., 2023)

Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan energi dan kompetensi karyawan agar mereka mau bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan harapan. (Putra, Gilang, Janah, 2022) Karyawan perlu didorong atau diberi rangsangan agar lebih semangat dan antusias dalam melaksanakan tugas mereka. Individu yang tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak mendapatkan dukungan dari orang lain cenderung tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang optimal (Dhyan et al., 2021).

Hasil riset yang dilakukan oleh Wau (2022) dan Sururin et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Fauzi et al., 2022). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mas Arya Indonesia

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada persepsi pekerja terhadap pengalaman dan suasana kerja di lingkungan tempat mereka bekerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. (syaqiq, muhammad, setiawan, 2021) Selain itu, peluang untuk pengembangan diri dan kemajuan karir yang diberikan perusahaan, seperti pelatihan dan pendidikan, juga dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

Karyawan yang lebih terampil dan berpengetahuan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Fanindra & Harsono, 2023). Hasil riset yang dilakukan oleh Mawu et al. (2020) dan Fanindra & Harsono (2023) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mas Arya Indonesia

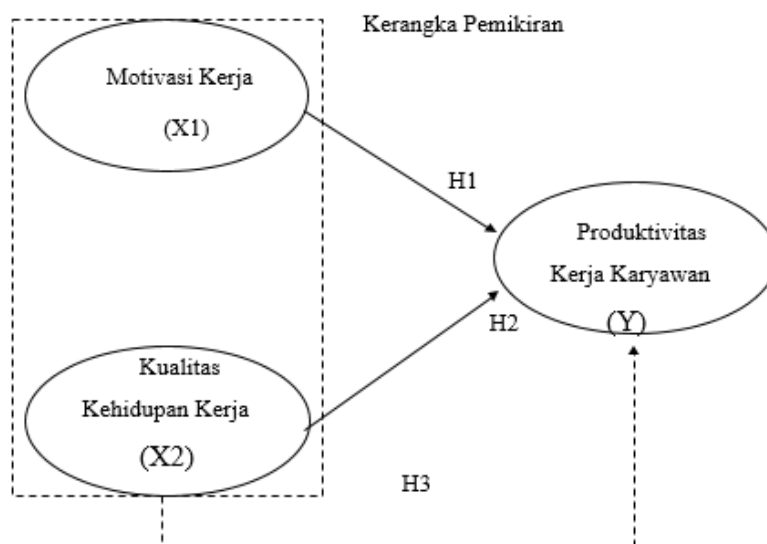
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Motivasi yang tinggi dapat merangsang kreativitas dan inovasi, sementara kualitas kehidupan kerja yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan pengembangan ide-ide baru. Karyawan yang merasa termotivasi dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik juga lebih cenderung berkomitmen terhadap perusahaan dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

Keduanya antara motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja akan berdampak positif terhadap produktivitas karena berkontribusi pada rasa keterlibatan, komitmen, kepuasan kerja, dan kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Perusahaan yang memahami dan mendukung faktor-faktor ini cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Hasil riset yang dilakukan oleh Wau (2022) dan Sururin et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, hasil riset yang dilakukan oleh Mawu et al. (2020) dan Fanindra & Harsono (2023) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT, Mas Arya Indonesia



Gambar 2.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu pelaksanaan penelitian, serta teknik dan alat yang digunakan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survey, yang bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan antar variabel baik yang terjadi di masa lalu maupun saat ini. Metode survey ini juga digunakan untuk menguji beberapa hipotesis yang telah diajukan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa angka-angka yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mas Arya Indonesia, yang berjumlah 4.000 orang. Karena populasi yang besar, sampel diambil menggunakan teknik Simple Random Sampling dengan Probability Sampling, yang memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk dipilih. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, sampel yang diambil terdiri dari 98 karyawan. Teknik ini memungkinkan penelitian dilakukan secara acak, tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan informasi terkait variabel yang diteliti. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator relevan untuk menjawab tujuan penelitian. Kuesioner ini kemudian disebarakan kepada responden yang dipilih menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian menggunakan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik identitas responden memberikan gambaran umum mengenai sampel penelitian yang mewakili karyawan aktif di PT. Mas Arya Indonesia - Semarang. Dalam penelitian ini, identitas responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama masa kerja, dan pendidikan terakhir.

Di PT. Mas Arya Indonesia - Semarang, jumlah karyawan perempuan mencapai 67 orang (68,4%), sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 31 orang (31,6%). Berdasarkan hasil analisis data mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan ini adalah perempuan.

Mayoritas karyawan PT. Mas Arya Indonesia - Semarang berusia antara 20 hingga 30 tahun, dengan jumlah 49 orang (50%). Sementara itu, sebanyak 45 orang (45,9%) berada dalam rentang usia 31 hingga 40 tahun, dan 4 orang (4,1%) berusia antara 41 hingga 50 tahun. Hasil

ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan tersebut masih berada dalam usia muda dan produktif.

Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar karyawan PT. Mas Arya Indonesia - Semarang memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, dengan jumlah 36 responden (36,7%). Sementara itu, terdapat 29 responden (29,6%) yang telah bekerja selama 4 hingga 6 tahun, serta 33 responden (33,7%) dengan masa kerja antara 7 hingga 9 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut telah memiliki pengalaman kerja, dengan dominasi masa kerja 1–3 tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas karyawan PT. Mas Arya Indonesia - Semarang memiliki pendidikan terakhir setingkat SLTA, yaitu sebanyak 74 responden (75,5%). Sementara itu, terdapat 11 responden (11,2%) dengan pendidikan terakhir Diploma, dan 13 responden (13,3%) yang memiliki gelar Sarjana (S1). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan tersebut berpendidikan terakhir SLTA.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.733	0.1986	Valid
	X1.2	0.830		Valid
	X1.3	0.805		Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	X2.1	0.658	0.1986	Valid
	X2.2	0.630		Valid
	X2.3	0.662		Valid
	X2.4	0.729		Valid
	X2.5	0.534		Valid
	X2.6	0.711		Valid
	X2.7	0.628		Valid
	X2.8	0.791		Valid
Produktivitas Kerja Karyawan	Y.1	0.778	0.1986	Valid
	Y.2	0.806		Valid
	Y.3	0.717		Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yang menunjukkan bahwa seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,886		Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0,888		Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,879	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel atau handal untuk digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

Unstandardized Residual

N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	.52658382
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.052
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga model regresi dapat digunakan secara valid dalam pengujian hipotesis.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.516	1.937	Bebas Multikolinieritas
2	Kualitas Kehidupan Kerja	0.516	1.937	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,937 yang lebih kecil dari 10, serta nilai tolerance sebesar 0,516 yang lebih besar dari 0,1. Begitu pula dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja, yang juga memiliki nilai VIF 1,937 yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance 0,516 yang lebih besar dari 0,1. Oleh

karena itu, semua variabel dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas, karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	.711	.225		3.159	.002
	Motivasi Kerja	.038	.062	.086	.608	.545
	Kualitas Kehidupan Kerja	-.119	.077	-.217	-1.545	.126

a. Dependent Variable: Abs.Ut

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,545, dan untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja adalah 0,126. Nilai signifikansi masing-masing variabel tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. Oleh karena itu, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.131	.340		.385	.701		
	Motivasi Kerja	.348	.094	.342	3.698	.000	.516	1.937
	Kualitas Kehidupan Kerja	.610	.117	.483	5.225	.000	.516	1.937

Berdasarkan tabel, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,131 + 0,348 X_1 + 0,610 X_2$$

Keterangan:

X₁ = Motivasi Kerja, X₂ = Kualitas Kehidupan Kerja

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

Dari persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Kualitas Kehidupan Kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,610. Faktor kedua yang berpengaruh adalah Motivasi Kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,348. Penjelasan lebih lanjut dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 0,131 berarti bahwa jika semua variabel dianggap konstan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
- b) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,348 (positif) menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap indikator-indikator motivasi kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
- c) Koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,610 (positif) menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap indikator-indikator kualitas kehidupan kerja, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

No.	Hubungan antar Variabel	Nilai t hitung	Nilai signifikansi	Kesimpulan
1	Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	3.698	0.000	Signifikan, positif
2	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	5.225	0.000	Signifikan, positif

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada diatas maka :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil diperoleh nilai t hitung sebesar 3,698, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($df = n - k = 98 - 2 = 97$) sebesar 1,6747. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil diperoleh nilai t hitung sebesar 5,225, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($df = n - k = 55 - 3 = 52$) sebesar 1,6747. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.209	2	18.604	65.710	.000b
	Residual	26.897	95	.283		
	Total	64.106	97			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Output SPSS, 2024

Hasil uji dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 65,710 lebih besar dari F tabel 2,79 ($df_1=2$; $df_2=95$), dengan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini fit atau layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Keterangan	Nilai
1.	R Square (R^2)	0.580
2.	Adjusted R Square (Adjusted R^2)	0.572
3.	Prosentase Adjusted R^2	57,2%
4.	Pengaruh faktor lain (100%-64,6%)	42,8%

Sumber : Output SPSS, 2024

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (adjusted R^2) sebesar 0,572. Ini berarti variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja, mampu menjelaskan 57,2% variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan, sementara 42,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wau (2022) dan Sururin et al. (2020), yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak pada produktivitas.

PT. Mas Arya Indonesia – Semarang disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan. Upaya yang dapat dilakukan mencakup mendorong karyawan untuk mencurahkan kemampuan dan kecakapan mereka, memberikan pengakuan atas pengabdian mereka, serta menyediakan fasilitas kerja yang mendukung agar karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian Mawu et al. (2018) dan Fanindra & Harsono (2023), yang juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.

PT. Mas Arya Indonesia – Semarang disarankan untuk lebih memperhatikan aspek Kualitas Kehidupan Kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memastikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan hidup dan standar upah regional, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memberikan peluang pengembangan keterampilan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan rasa kebersamaan melalui kegiatan sosial, memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan tanpa rasa takut, serta menerapkan kebijakan yang mendukung keadilan dan kesetaraan di tempat kerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (Luth, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian Wau (2022) dan Sururin et al. (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas, serta penelitian Mawu et al. (2018) dan Fanindra & Harsono (2023), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja juga berdampak pada produktivitas kerja.

Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkannya, perusahaan perlu memastikan bahwa motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan tetap terjaga dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus terus mendorong motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan perkembangan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Motivasi Kerja (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Mas Arya Indonesia, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Mas Arya Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi r hitung

sebesar 0,572, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 3,698 yang lebih besar dari t tabel 1,6747.

2. Kualitas Kehidupan Kerja (X2) secara parsial juga berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Mas Arya Indonesia. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi r hitung sebesar 0,572, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 5,225 yang lebih besar dari t tabel 1,6747.
3. Motivasi Kerja (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Mas Arya Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 65,710 yang lebih besar dari F tabel 2,79, serta nilai signifikansi 0,05 yang lebih kecil dari 0,05.
4. Koefisien Determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,572, yang berarti 57,2% variabel-variabel independen (Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (Produktivitas Kerja), sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, berikut beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Bagi peneliti, bisa memperluas variable penelitian, menggunakan metode penelitian berbeda, memperluas populasi dan sampel, serta mengembangkan instrumen penelitian lebih lanjut, penelitian di bidang ini dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, bisa meningkatkan program pengembangan karyawan, meningkatkan komunikasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, menerapkan kebijakan keadilan dan kesetaraan, serta membangun budaya kerja positif maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan memotivasi, serta mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.
3. Bagi Karyawan, bisa meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, menciptakan budaya kerja yang mendukung produktifitas, dan adanya kebijakan berlanjut untuk produktifitas karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya secara lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286–306.
- Damanik, R. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51–55. <https://doi.org/10.37755/jsap.v9i1.252>
- Davis, K., Newstrom, J. W., & Werther. (2012). *Perilaku dalam organisasi* (terj. Dharma, Jilid I, Edisi Ketujuh). Penerbit Erlangga.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JEBMA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- Endahsari, B., Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Analisis upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan PT. Arsyila Bangkit Mandiri. *Jurnal Capital Kebijakan Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 1(1), 1–17.
- Fanindra, I. H., & Harsono, Y. T. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi PT. Dharma Polimetal Tbk. *Flourishing Journal*, 2(12), 727–740. <https://doi.org/10.17977/um070v2i122022p727-740>
- Flippo, E. B. (2011). *Manajemen personalia* (Jilid 2, Edisi ke-6, Terjemahan). Penerbit Erlangga.
- Foster, B., & Sidarta, I. (2019). *Dasar-dasar manajemen*. Diandra Kreatif.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Jannatin, M. K., & Hadi, C. (2012). Pengaruh kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) terhadap produktivitas karyawan produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(3), 134–138.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku organisasi*. ANDI Yogyakarta.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Mawu, K. S., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3148–3157.

- Murthi, H. R., Ismail, D., & Muliadisa, I. K. (2023). The effect of training and leadership on work productivity of employees in Pesisir Restaurant the Alantara Hotel Sanur. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 02(1), 158–175.
- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Prima Indah II Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(1), 165–177.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Penerbit Erlangga.
- Sekaran, U. (2006). *Metode penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia.
- Sinungan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-5). Prananda Media Group.
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wayne, F. C. (2016). *Managing human resources*. McGraw-Hill.
- Yasin, N., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 434–441. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.45>