

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN
PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA (SAN)
BELAWAN - MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**SUCI HANDAYANI
NPM : 09 832 0151**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

JUDUL : ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA (SAN) BELAWAN-MEDAN

NAMA : SUCI HANDAYANI

NIM : 09 832 0151

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Pembimbing II

(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan



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

ABSTRAK

Suci Handayani, NPM. 098320151 "Analisis Pengaruh Kualitas Kebiduan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan - Medan". Dibawah Bimbingan (Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi sebagai Pembimbing I, dan Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA Sebagai Pembimbing II).

PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa pompa CPO serta penimbunan minyak sawit dan ekspedisi untuk tujuan ekspor. Fenomena yang dijumpai adalah kurangnya motivasi kepada karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan masih adanya karyawan yang tidak terampil untuk mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi dan yang masih dapat digali untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan di PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan - Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *direct quality of work life* terhadap motivasi berprestasi karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan – Medan., untuk mengetahui *indirect quality of work life* terhadap motivasi berprestasi karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan – Medan dan untuk mengetahui pengaruh *direct quality of work life dan indirect quality of work life* terhadap motivasi berprestasi karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan – Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan – Medan yang berjumlah 33 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh. Jenis data dalam penelitian ini data berasal dari data primer dan sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistic yang menggunakan model analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif *direct quality of work life* dan *indirect quality of work life* terhadap motivasi berprestasi karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan - Medan.

Kata Kunci : *direct quality of work life, indirect quality of work life, motivasi berprestasi karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamuualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Robbil “Alamin, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan - Medan”.Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (SI) Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. DR.H. Sya’ad Afifiddin, SE, M.EC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Heri Syahril, SE, MSI, selaku ketua skripsi penulis sekaligus Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSI selaku Ketua Jurusan Manajemen dan sekaligus Dosen Pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kantor Perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan, yang menjadi obyek penelitian dan para pegawai PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
6. Ayahanda dan ibundaku yang tercinta yang selalu memberikan doa, amanat dan semangat yang lebih kepadaku, dengan sabar kalian mendengarkan keluh kesahku sehingga semua terselesaikan dengan baik atas dorongan kalian. Kalian tidak akan pernah tergantikan oleh siapapun.
7. Teman-teman dan sahabat-sahabatku manajemen reguler 1 Kelas Pagi Angkatan 2009 atas kebersamaan, keceriaan, canda, tawa, bantuan dan kerja samanya selama ini. Kalian semua kawanku yang terbaik didalam hidupku.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya kepada saya. Semoga kebaikan kalian semua dibalas oleh Allah SWT.

Amin you rabbal allamin"

Medan, 2013

(Suci Handayani)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	5
2. Tugas Pokok Kualitas Kehidupan Kerja.....	6
3. Indikator-indikator <i>Quality Of Work Life</i>	9
4. Pengertian Motivasi dan Jenis-jenisnya.....	10
5. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	13
6. Teori-teori Motivasi	14
7. Indikator-indikator Motivasi.....	18
8. Hubungan <i>Quality Of Work Life</i> Dengan Motivasi	18
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis	22
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel.....	25
C. Definisi Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
UNIVERSITAS MEDAN AREA.....	28

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Perusahaan	33
2. Struktur Organisasi Perusahaan	34
3. Pembagian Tugas	37
4. Penyajian Data Responden	49
5. Penyajian Data Angket Responden	51
B. Pembahasan	58

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, kekayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

Dalam perkembangan selanjutnya kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia khususnya. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui *direct quality of work life* dan *indirect quality of work life*. *Direct quality of work life* yaitu pemenuhan kebutuhan para karyawan secara langsung yang terdiri dari sistem imbalan, kompensasi yang layak, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja. Sementara *Indirect quality of work life* yaitu pemenuhan kebutuhan para karyawan tidak secara langsung yang terdiri dari lingkungan kerja, partisipasi, komunikasi, pemecahan masalah.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Fokus-fokus usaha kualitas kehidupan kerja bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik. Aspek khusus utama kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan atau partisipasi dalam proses pembuatan beberapa keputusan organisasional yang mempengaruhinya. Kualitas kehidupan kerja secara operasional menggambarkan aktivitas yang dapat dirasakan oleh pekerja sebagai usaha-usaha yang mengarah pada terciptanya motivasi bagi karyawan.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah motivasi atau motif antara lain "kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)"

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anifin, N. 2007. **Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul**. Usahawan, 10 : pp.25-29.
- Buchari Zainun, 2008, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka Jakarta
- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke-4, McGraw-Hill Inc., United States.
- Davis, K. dan J. W. Newstrom. 2007. **Perilaku Dalam Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi revisi. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gitosudarmo, I dan S. Nyoman. 2009. **Perilaku Keorganisasian**. Edisi pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Harvey dan Brown. 2007. *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey.
- Handoko, T. Hani, 2008. **Manajemen**, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
- Kussetiarso, S. 2011. **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. 2006. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill Inc., United States.
- Siagian, P. S. 2011. **Teori Pengembangan Organisasi**. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian P.S, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, M, 2005, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakao Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono, 2009, **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,2013

Peneliti,

Suci Handayani

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 dilajur yang telah disediakan.

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

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 (KUALITAS KEHIDUPAN KERJA)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Direct Quality of Work Life sebagai variabel bebas (X₁)</i>						
1	Sistem imbalan yang diberikan perusahaan kepada Bapak/Ibu sangat memuaskan					
2	Bapak/Ibu mendapatkan kompensasi yang layak, jika hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan					
3	Bapak/Ibu diberikan pengembangan karir ke jenjang yang lebih baik					
4	Bapak/Ibu mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja dalam bekerja					
<i>Indirect Quality of Work Life sebagai variabel bebas (X₂)</i>						
1	Lingkungan kerja yang ada diperusahaan sangat baik					
2	Bapak/Ibu ikut partisipasi jika ada rekan kerja yang tidak memahami pekerjaan					
3	Bapak/Ibu dapat komunikasi dengan rekan sekerja.					
4	Pemecahan masalah sangat dibutuhkan untuk mengambil keputusan					
<i>Motivasi Berprestasi sebagai variabel terikat (Y)</i>						
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja Bapak/Ibu					
2	Bapak/Ibu mendapatkan bonus, jika dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.					
3	Bapak/Ibu harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi					
4	Bapak/Ibu mengerjakan tugas dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan					