

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANKYU INDONESIA INTERNATIONAL KRAKATAU STEEL IN SITE CILEGON

Siti Salma Raudhotunnisa^{1)*}, Renny Husniati²⁾

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
siti.salma@upnvj.ac.id^{1)*}, rennyhusniati@upnvj.ac.id²⁾

Abstract

This research is a quantitative study that intends to find out and prove whether there is an influence between work motivation, work stress, and quality of work life on the performance of employees at PT Sankyu Indonesia International Krakatau Steel In Site Cilegon, either partially or simultaneously. The population in this study were employees of level R² with a sample of 85 employees obtained through the saturated sampling technique. Data was obtained through the distribution of questionnaires with google form. The analytical techniques applied in this research are the descriptive analysis technique and inferential analysis using the SMARTPLS 3.2.9 statistical test tool. Meanwhile, the hypothesis test is t-test and f-test using a significance level of 5% (0.05). The results of this study indicate (1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance; (2) work stress has a positive and significant effect on employee performance; (3) Quality of Work Life has a positive and significant effect on employee performance; (4) Work motivation, work stress, and quality of work life simultaneously affect employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Quality of Work Life, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perubahan yang cepat pada lingkungan bisnis di era globalisasi telah mempertajam persaingan antara perusahaan. Semua organisasi, baik besar maupun kecil, termasuk pula sekolah, toko retail, agensi pemerintahan, restoran, dan manufaktur dituntut untuk dapat bergerak lebih dinamis dari sebelumnya dalam menyerap segala perubahan untuk berkembang dan mempertahankan eksistensi. Hal ini dikarenakan, manajemen sumber daya manusia melibatkan upaya mengelola orang dan memelihara hubungan manusia yang lebih baik untuk mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap pertumbuhan organisasi (Boxall & Purcell, 2016 hlm.6).

Tantangan yang dihadapi oleh MSDM seiring waktu kian beragam dan problematis. MSDM memikul beban untuk terus meningkatkan perilaku etis serta kinerja karyawan, baik dalam waktu baik maupun sulit. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membentuk fondasi sistem kerja kinerja, yaitu sebuah organisasi di mana teknologi, struktur organisasi, orang, dan proses bekerja sama dengan baik untuk dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Noe *et al.*, 2016 hlm. 5). Ini melibatkan kebijakan yang terintegrasi dengan perencanaan bisnis strategis untuk memperkuat budaya organisasi dan

sumber daya manusia dengan keunggulan kompetitif sehingga terciptanya motivasi dalam diri pekerja untuk bertindak fleksibel dan adaptif (Adamy, 2016). Bersaing di ekonomi global membutuhkan lebih dari sekedar mendidik dan melatih pekerja untuk memenuhi tantangan baru. Berbicara tentang kinerja, kinerja adalah rangkaian proses yang kompleks dimana manajemen sumber daya manusia harus mampu memastikan aktivitas dan output karyawan kongruen dengan tujuan organisasi (Ghaffari *et al.*, 2017). Kinerja karyawan adalah kunci untuk keberhasilan organisasi. Konsistensi profitabilitas perusahaan tergantung pada sejauh mana keberhasilan pelaksanaan tugas pegawainya. Ketika kinerja karyawan adalah tinggi, tujuan organisasi akan mudah dicapai (Jufriadi & Kusuma, 2020). Oleh sebab itu, peran paling penting yang harus dilakukan oleh MSDM adalah memastikan kinerja pegawai mereka berada di tingkat terbaik.

Salah satu ukuran keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia adalah dari tingkat kinerja karyawan mereka. Hal ini dikarenakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan di dalam menjalankan segala tugas serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Masram & Mu'ah, 2015

hlm.116). Terdapat banyak aspek di dalam mengukur kinerja karyawan, salah satunya adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja sebagian besar tergantung pada kesediaan karyawan untuk menghasilkan sesuatu. Suatu karyawan dinyatakan memiliki produktivitas yang baik ketika ia mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target oleh organisasi dan mampu menggunakan waktu kerja dengan baik (Indrasari, 2017 hlm. 55-56). Selain itu, penilaian kinerja juga dijadikan sebagai alat evaluasi dalam menentukan kebijakan di lingkup SDM pada masa mendatang (Masram & Mu'ah, 2015, 117).

PT Sankyu Indonesia *International KS In Site* Cilegon merupakan kantor cabang yang melayani jasa penyediaan alat berat dan konstruksi dimana aktivitas utamanya adalah menjadi mitra penyedia jasa *handling* material dan jasa perbaikan pabrik untuk PT Krakatau Steel. Menghasilkan karyawan dengan tingkat kinerja yang baik tidak pernah menjadi sesuatu yang mudah untuk dilakukan, namun bukan berarti tidak bisa untuk dicapai. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana orang-orang berperilaku di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan, kecerdasan, kepribadian, perilaku, emosi, dan kecerdasan emosi. Manajer juga perlu menyadari faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu motivasi, komitmen, dan keterikatan (Armstrong & Taylor, 2014 hlm.167). Menurut Suchyadi (2017), Motivasi umumnya dikenal sebagai dorongan atau kemauan untuk melakukan sesuatu. Dengan dukungan motivasi tinggi, maka aktivitas yang mengarahkan kepada tercapainya tujuan akan terimplementasikan dengan baik. Motivasi kerja yang ada pada diri individu akan menjadi kekuatan batin yang mampu membuat individu tersebut untuk menampilkan sikap yang relevan dalam menggapai tujuan. motivasi kerja atau *work motivation* adalah kondisi akan, hasrat, energi, atau kemauan yang diterjemahkan oleh individu menjadi suatu Tindakan (Al-Sada, Al-Esmael and Faisal, 2017)

Perusahaan dengan tingkat demotivasi karyawan yang rendah akan menghasilkan tingkat *turnover* yang rendah, produktivitas yang meningkat, dan tercapainya kepuasan pelanggan yang tinggi (Kuswati, 2020). Hal ini dikarenakan motivasi dijadikan modal dalam mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kata lain, jika motivasi karyawan tinggi, maka ia akan berusaha untuk mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan tersebut, dimana perilaku tersebut dapat

berupa semangat kerja yang tinggi, antusiasme terhadap pelatihan, keinginan untuk berprestasi dan lain sebagainya dan akhirnya berujung pada eskalasi kinerja. Pernyataan ini selaras dengan pendapat Runa (2020) bahwa motivasi adalah promotor yang mendorong peningkatan gairah kerja seseorang dan menimbulkan semangat kerja agar mereka mau bekerja secara efektif demi mewujudkan kepuasan-kepuasan yang mereka harapkan. Disisi lain, apabila seseorang memiliki motivasi yang kurang, maka hal ini akan mengarahkan pada penurunan tingkat produktivitas (Camilleri, 2021).

Topik terkait permasalahan motivasi kerja pun dirasakan oleh PT Sankyu Indonesia *International KS In Site* Cilegon. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Zaedi selaku Chief administrasi dan sumber daya manusia dan Bapak Triyanto selaku Manajer Departemen diketahui bahwa motivasi kerja karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In Site* Cilegon masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat partisipasi mereka yang rendah dalam acara lomba tahunan yang diadakan oleh perusahaan. Selain itu, masih terdapatnya karyawan yang absen dalam pelatihan kerja dan jarang ditemukannya karyawan yang antusias mengajukan diri untuk mengikuti suatu pelatihan tertentu. Lebih lanjut, beliau juga mengatakan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak datang ke kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Motivasi kerja karyawan yang belum cukup baik juga dapat dilihat dari semangat karyawan dalam bekerja, yaitu pada jumlah kehadiran mereka di kantor yang ditunjukkan pada gambar 1.



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 1. Grafik Kehadiran Karyawan Tahun 2017-Per Agustus 2021

Gambar 1. menampilkan grafik kehadiran karyawan dilihat dari *annual leave*, *sick leave*, dan *absence*. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, yaitu dari 2017 hingga per Agustus 2021, tingkat kehadiran karyawan mengalami fluktuasi, dimana kenaikan terjadi sepanjang tahun 2018 hingga 2020. Pada tahun 2017 hingga 2018, presentase kehadiran karyawan stabil atau tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan di angka 98.53%. Sedangkan pada tahun 2019 bertambah menjadi 98.57% dan kembali bertambah sebanyak 0.14% di tahun 2020 menjadi 98.74%. Namun, di tahun 2021, yaitu hingga bulan Agustus 2021, tingkat presensi karyawan mengalami penurunan sebanyak 2.71% menjadi 96.03%. Penurunan ini terlihat cukup tajam dan tinggi jika dibandingkan dengan tingkat kenaikannya yang hanya sebesar 0.14% atau setara dengan 1:19. Adanya fluktuasi dan penurunan yang terjadi di dalam kehadiran karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih belum cukup baik, dimana hal ini menghubungkan langsung dengan masalah karyawan terkait semangat kerja. Selain itu.

Meningkatkan motivasi kerja pada karyawan akan semakin menjadi sebuah rintangan yang sulit bagi organisasi apabila tingkat stres kerja karyawan tinggi. Semakin banyak stresor yang karyawan temui di tempat kerja, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang mereka alami dan ini akan berdampak terhadap motivasi mereka dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan perkataan Yasa & Dewi (2018) bahwa stress kerja akan mempengaruhi psikis seseorang dan menimbulkan berbagai reaksi, seperti depresi, iritabilitas, dan ketegangan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Stres adalah kondisi tegang ketika menghadapi situasi yang mengancam (stressor). Kondisi tegang ini muncul ketika seseorang belum mampu beradaptasi dengan stressor (Ekawarna, 2018 hlm.167). Dalam cangkupan yang lebih sempit, stres adalah perasaan tertekan yang dialami

oleh pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017 hlm 157). Stres ini dinamakan stres kerja. Stres kerja akan melahirkan peningkatan biaya yang tidak sedikit untuk memelihara kesejahteraan karyawan dan hal ini tentunya akan memberikan beban finansial bagi kinerja organisasi.

Stres dapat berasal dari berbagai sumber, baik tekanan yang ditemukan di rumah maupun yang berasal dari tempat kerja. Manajer cenderung tidak dapat melindungi pekerja dari stres yang timbul di luar pekerjaan, tetapi mereka dapat melindungi pekerja dari stres yang muncul melalui pekerjaan. Stres kerja dalam suatu organisasi akan memberikan dampak besar pada kinerja karyawan. Pekerja yang stres akan cenderung mengalami gangguan kesehatan, sukar untuk dapat termotivasi, mudah mengalami kecelakaan, dan sulit untuk produktif. Seorang karyawan dengan tanggung jawab yang tak terhingga serta beban kerja yang tinggi cenderung berisiko memiliki tingkat stres yang tinggi. Menurut Vijayan (2017), terdapat berbagai stresor pekerjaan di tempat kerja, seperti beban kerja, pekerjaan, keamanan, konflik peran, otonomi, kerja shift, gaji rendah, perubahan teknologi.

Pandemi covid-19 yang saat ini dihadapi oleh masyarakat Indonesia dan dunia telah memberikan banyak perubahan dalam kehidupan. Dampak dari pandemi Covid-19 ini menyerang hampir seluruh aspek kehidupan hingga menimbulkan berbagai gangguan psikologis. Perasaan cemas, khawatir dan ketakutan terkait *job security* ditambah kecemasan terhadap kesehatan diri dan orang yang dicintai akan melahirkan dan meningkatkan stres. Hal ini dapat terjadi pula pada karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In Site* Cilegon. Menurut Radius (2019), di tahun 2019, PT Krakatau Steel telah melakukan rekonstruksi dan telah merumahkan pegawai baru sebanyak 1.800 orang. PT Sankyu Indonesia *International KS In Site* Cilegon adalah perusahaan yang menerapkan budaya kerja Kaizen. Kaizen adalah sebuah

manajemen filosofi yang menghasilkan perubahan atau peningkatan kecil dalam pekerjaan metode (atau proses kerja) yang memungkinkan untuk mengurangi pemborosan dan akibatnya meningkatkan kinerja kerja, sehingga memimpin organisasi ke peningkatan secara bertahap (Marin-Garcia et al., 2018). Menurut (Ekawarna (2018), tuntutan tugas dan beban kerja yang tinggi merupakan suatu stressor karena dapat memberikan resiko terjadinya *overload*, dimana pekerjaan seseorang begitu banyak namun tidak sebanding dengan kemampuannya dalam menangani pekerjaan tersebut. Namun, menurut (Tewal et al., 2017) stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat akan mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Stres yang dirasakan oleh karyawan pada tingkat tersebut akan bertindak sebagai stimulus. Lebih lanjut, Robbins & Judge (2015, hlm.429) berpendapat bahwa tekanan dari yang timbul dari beban kerja dan tenggat waktu dapat dijadikan tantangan yang positif oleh karyawan untuk mendorong mereka dalam meningkatkan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh mereka serta meningkatkan kepuasan yang akan mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* (yang selanjutnya disebut dengan QWL) adalah suatu konsep penting bagi organisasi untuk mengenali, menarik, dan mempertahankan karyawan berbakat mereka dalam memastikan terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas (Akter et al., 2018). Segala hal yang berkaitan dengan kesejahteraan, kenyamanan dalam kehidupan kerja dikenal dengan istilah *Quality of work life*. QWL perlu dijadikan pertimbangan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Keterlibatan QWL dalam aktivitas organisasi akan mendorong tingkat produktivitas karyawan dikarenakan terpenuhinya kepuasan karyawan dan rasa aman dalam bekerja. QWL dikaitkan dengan kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, kesehatan, keamanan kerja, keselamatan dan kesejahteraan, dimana merangkul empat sumbu utama: lingkungan kerja yang aman; perawatan kesehatan kerja; waktu kerja yang sesuai; dan gaji yang sesuai (Leitão et al., 2019). QWL merupakan gabungan dari delapan ciri kerja yang terdapat di tempat kerja yang bertujuan untuk menggapai pemberdayaan psikologis. Faktor QWL tersebut, yaitu dengan lingkungan kerja, imbalan, waktu kerja, keselamatan dan keamanan di tempat kerja, pengembangan karir, dan relevansi sosial (Permarupan et al., 2020).

Ketika *quality of work life* terimplementasi dan berjalan produktif, maka karyawan menjadi terdorong untuk meningkatkan kinerja hingga melahirkan kepuasan kerja yang tinggi yang akan mempengaruhi kepuasan pelanggan (Sari et al., 2019). Studi empiris tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya oleh Jalagat (2017) terhadap 65 karyawan *Petroleum Development Oman* (PDO). Penelitian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan yang berkorelasi positif juga telah dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Jayasinghe & Mendis (2017) terhadap 125 karyawan bank di industri perbankan di Srilanka. Penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap performa kerja, dimana stres memiliki kecenderungan untuk mengurangi kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wenur et al. (2018) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Destianti et al., (2021) terhadap 69 karyawan di Departemen pariwisata dan udaya di kota Bandung mengungkapkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja, keduanya saling berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang motivasi kerja juga dilakukan oleh Carvalho et al. (2020) dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini juga mengungkapkan bahwa motivasi diperlukan untuk mendukung semua kegiatan perusahaan dengan baik karena karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menyumbangkan seluruh kemampuannya kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Temuan serupa juga didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikechukwu et al., (2019) bahwa motivasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana motivasi yang tinggi akan membuat kinerja karyawan ada di level yang tinggi. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Khasanah et al. (2019) mengungkapkan bahwa motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan meskipun karyawan telah diberikan motivasi atau tidak, kinerja karyawan tidak akan terpengaruh atau kinerja karyawan akan tetap stabil. Studi empiris tentang pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan memiliki penemuan yang beragam. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ehido et al. (2019)

menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara QWL terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian terdahulu yang melibatkan variabel *quality of work life* sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, tidak ditemukan satupun hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, belum ditemukan juga penelitian yang secara bersamaan menggunakan variabel independen berupa motivasi kerja, stres kerja, dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, khususnya pada PT Sankyu Indonesia International Krakatau Steel In Site Cilegon.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan di atas serta gap yang muncul pada penelitian sebelumnya, maka penulis berniat untuk melakukan penelitian yang akan ditulis dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Quality Of Work Life Pada Kinerja Karyawan PT Sankyu Indonesia International Krakatau Steel In Site Cilegon*”.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini berupa penelitian deskriptif Kuantitatif. Populasi didefinisikan sebagai area penyamarataan yang meliputi atas objek atau subjek dengan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diobservasi yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan. Populasi yang diamati pada penelitian ini adalah adalah karyawan PT Sankyu Indonesia International KS

In Site Cilegon yang termasuk ke dalam tingkat R^2 sebanyak 85 orang. Alasan penulis memfokuskan pada penggunaan karyawan di tingkat R^2 dikarenakan karyawan tersebut menjabat sebagai karyawan fungsional. Arikunto (2010, hlm 112) juga berpendapat bahwa populasi dengan jumlah anggota kurang dari 100, maka seluruh personel didalamnya diambil sebagai sampel penelitian. Namun, ketika anggota populasi telah melebihi dari seratus, maka untuk sampel dapat diambil 10% hingga 15% atau 20% hingga 25% dari total populasi. Oleh sebab itu, sampel yang digunakan di dalam penelitian ini sebanyak 85 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji t dilakukan guna melihat sejauh mana variabel eksogen atau independen mampu menjelaskan variabel endogen atau dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Quality of Work Life* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji t dilakukan dengan menggunakan SMARTPLS 3.2.9, dimana nilai uji t diperoleh melalui hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang ditetapkan pada uji t penelitian ini adalah nilai t-statistik > t-tabel atau t-statistik > 1.98861 ($df = n-1$) dengan taraf signifikansi pada p-value sebesar 5% (0.05) atau p-value < 0.05 serta koefisien beta atau *original sample* bernilai positif. Nilai uji t ditunjukkan pada tabel I berikut ini.

Tabel 1. Nilai Uji Statistik t

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.522	3.214	0.001
<i>Quality of Work Life</i> (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.279	2.334	0.020
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.228	2.239	0.026

Sumber : Hasil Output SMARTPLS 3.2.9

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, stres kerja, dan *quality of work life* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima apabila F-hitung > F-tabel. Dari hasil perhitungan secara manual, diperoleh nilai F hitung sebesar 61.52 Sedangkan untuk nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05, $df_1 = k = 3$, $df_2 = 81$ (jumlah responden dikurang jumlah variabel independen dikurang satu atau $85 - 3 - 1 = 81$),

maka diperoleh F tabel sebesar 2.72. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel atau $61.52 > 2.72$. Berdasarkan hasil uji f, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, stres kerja, dan *quality of work life* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan *quality of work life*

terhadap kinerja karyawan pada PT Sankyu Indonesia *International KS Insite* Cilegon menggunakan alat uji *SMARTPLS 3.2.9*, maka dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam uji *t* menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0.522 atau sebesar 52.2%. Kemudian dari hasil pengolahan uji *t-statistic* pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 3.214 atau $3.214 > 1.98861$ yang mengidentifikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-values* sebesar 0.001 atau $0.001 < 0.05$ yang mengidentifikasikan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan pendapat yang diutarakan oleh Pancasila et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses memenuhi kebutuhan, dimana ketika terdapat faktor yang mengarahkan kepada kebutuhan akan sesuatu, maka seseorang akan mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan dengan hasil kerja yang maksimal. Selain itu, Lian (2017, hlm.46) menyatakan bahwa motivasi kerja erat kaitannya dengan upaya seseorang dalam bekerja sehingga mereka akan bersedia meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini berarti karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi.

Indikator yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu eksistensi, afiliasi, dan pertumbuhan. Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung pula dengan jawaban responden melalui pengisian kuesioner yang dilihat dari hasil nilai *loading factor*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan nilai *loading factor* dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki pengaruh paling tinggi termasuk ke dalam indikator eksistensi, yaitu pada pernyataan “Saya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.” dengan nilai *loading factor* sebesar 0.890. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja, karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon termotivasi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Hal ini dikarenakan kebutuhan kehidupan,

seperti lapar dan haus akan menghantarkan mereka kepada kondisi berusaha untuk mendapatkan material, dalam hal ini dapat berupa gaji yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga mereka mampu mempertahankan keberlangsungan hidup. Sedangkan pernyataan yang memiliki pengaruh paling rendah termasuk ke dalam indikator pertumbuhan, yaitu pada pernyataan “Saya termotivasi untuk hadir disetiap kegiatan perusahaan.” dengan nilai *loading factor* sebesar 0.804. Alasan yang melatarbelakangi karyawan untuk dapat hadir disetiap kegiatan perusahaan dapat berbeda antara satu karyawan dengan yang lainnya. Namun, salah satunya dapat dikarenakan adanya kebutuhan akan perbaikan diri dan pengembangan diri (kebutuhan pertumbuhan), seperti mengembangkan rasa tanggung jawab, mendapatkan prestasi, belajar tentang hal baru di tempat kerja, penggunaan keterampilan yang optimal, serta pelatihan dan pengembangan (Putri & Putranto, 2020; Armstrong & Taylor, 2014 hlm.172; Shanmungapriya et al, 2020).

Dengan demikian, jika dihubungkan dengan kondisi di PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon, semakin tinggi motivasi kerja yang ada di dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini, karyawan begitu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehingga manajemen perlu memperhatikan sistem kompensasi dan pemberian *reward* bagi karyawan untuk dapat terus termotivasi meningkatkan kinerja. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jongdee & Chienwattanasook (2018) yang menyatakan bahwa semua indikator motivasi, yaitu eksistensi, afiliasi, dan pertumbuhan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikechukwu et al., (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam uji *t* menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0.228 atau sebesar 22.8%. Kemudian dari hasil pengolahan uji *t-statistic* pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2.239 atau $2.239 > 1.98861$ yang mengidentifikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dengan nilai *p-values* sebesar 0.026 atau $0.026 < 0.05$ yang mengidentifikasi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Hasil yang ditampilkan pada penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada hasil pengujian hipotesis dua menandakan bahwa indikator-indikator stres kerja yang terdapat di dalam penelitian ini, yaitu *job security*, perubahan hidup, dan *workload* dianggap oleh responden sebagai stimulus positif untuk mendorong mereka dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh mereka. Dengan kata lain, stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon adalah stres kerja yang bersifat positif. Terdapatnya pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan didukung pula dengan jawaban responden melalui pengisian kuesioner yang dilihat dari hasil nilai *loading factor*. Dalam hasil analisis deskriptif menggunakan nilai *loading factor* dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki pengaruh paling tinggi termasuk ke dalam indikator *workload* sebesar 0.852, yaitu “saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diterima oleh saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki”. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wila et al., (2021) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Destianti et al., (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam uji t menunjukkan hasil bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0.279 atau sebesar 27.9%. Kemudian dari hasil pengolahan uji *t-statistic* pada variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2.334 atau $2.334 > 1.98861$ yang mengidentifikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-values* sebesar 0.020 atau $0.020 < 0.05$ yang mengidentifikasi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Hasil yang ditampilkan pada penelitian ini menyatakan bahwa *quality of work life*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa indikator-indikator yang dipakai di dalam menganalisis pengaruh *quality of work life*, yaitu kompensasi yang memadai dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, peluang untuk pertumbuhan dan *job security*, relevansi sosial kehidupan kerja, konstusionalisme dalam organisasi kerja, integrasi sosial dalam organisasi kerja, dan ruang kerja dan total kehidupan menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan *quality of work life* memiliki pengaruh dan berbanding lurus terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menciptakan kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Adanya pengaruh positif *quality of work life* terhadap kinerja karyawan didukung pula dengan jawaban responden melalui pengisian kuesioner yang dilihat dari hasil nilai *loading factor*. Berdasarkan analisis deskriptif menggunakan nilai *loading factor* dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki pengaruh paling tinggi termasuk ke dalam indikator kompensasi yang memadai dan adil sebesar 0.842, yaitu “Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada saya di atas upah minimum kota (UMR) daerah saya bekerja.”. Hal ini mengidentifikasi bahwa karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In Site* Cilegon merasa telah menerima gaji di atas UMR yang ditetapkan di daerah tersebut, yang berarti salah satu faktor kualitas kehidupan kerja yang paling tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah ketika karyawan telah menerima gaji yang memadai dan adil serta melebihi standar penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Menurut Hermawati & Mas (2016, hlm. 25-27) pemberian imbalan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, membangkitkan motivasi hingga akhirnya meningkatkan performa karyawan apabila imbalan yang diterima adil dan memadai/layak, dapat bersaing, rasional, serta tingkat gaji dan tunjangan harus cukup tinggi sehingga memiliki daya tarik tersendiri. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Thakur & Sharma (2019) yang menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh & Maini (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan *Quality of Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan F hitung sebesar 61.52 dan F tabel sebesar 2.72. Hasil ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel atau $61.52 > 2.72$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, stres kerja, dan *quality of work life* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT Sankyu Indonesia *International Ks In Site* Cilegon dipengaruhi oleh motivasi yang memiliki indikator eksistensi, afiliasi, dan pertumbuhan. Hal ini mengidentifikasi bahwa kebutuhan karyawan akan eksistensi, afiliasi, dan pertumbuhan akan melahirkan motivasi yang tinggi yang menciptakan semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini, ketika PT Sankyu Indonesia *International Ks In Site* Cilegon menerapkan upaya-upaya yang mampu merangsang peningkatan motivasi di dalam diri karyawan, seperti pemberian - pemberian *reward*, maka upaya tersebut akan menciptakan peningkatan kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi mempengaruhi perilaku manusia dan memungkinkan mereka meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan dari kebutuhan mereka. Semakin tinggi pemberian motivasi yang diupayakan dan dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Destianti et al., (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan pada PT Sankyu Indonesia *International KS In Site* Cilegon dipengaruhi pula *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Perusahaan yang menerapkan kualitas kehidupan kerja dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang diterapkan organisasi, melalui indikator-indikator kompensasi yang memadai dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, peluang untuk pertumbuhan dan *job security*, integrasi sosial dalam organisasi kerja, konstitusionalisme dalam organisasi kerja, ruang kerja dan total kehidupan, dan relevansi sosial kehidupan kerja akan menuangkan kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik yang kemudian dimanifestasikan melalui

kemajuan kinerja dan aktualisasi diri, melonjaknya motivasi dan kepuasan hingga akhirnya berujung pada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan membawa kepada peningkatan peran serta sumbangan karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini, kualitas kehidupan kerja yang diaktualisasikan oleh organisasi ke dalam berbagai program dan kebijakan organisasi akan mendorong keselarasan pada karyawan dalam menyelenggarakan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga nantinya karyawan akan lebih loyal, terpicat, dan termotivasi untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Hermawati & Mas, 2016 hlm. 64).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon menggunakan *software SMARTPLS 3.2.9*, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon. Stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon. *Quality of work life* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon. Motivasi kerja, stres kerja, dan *quality of work life* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Unimal Press.
- Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A. (2018). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *International Nursing Review*, 65(2), 182–189.
- Al-Sada, M., Al-Esmal, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S.

- (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Destianti, V., Fakhri, M., Madiawati, P. N., & Nurnida, I. (2021). The Effect of Job Stress and Job Motivation Toward Employee Performance in Department of Tourism and Culture Bandung. *IEOM Society International*, 5714–5723.
- Ehido, A., Halim, B. A., & Awang, Z. (2019). The influence of quality of work life (QWL) and organizational commitment on job performance among academics in the Malaysian public universities. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 5(5), 71–76.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres* (B. S. Fatmawati (ed.)). Bumi Aksara.
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. R. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(March), 92–99.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizen Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Ikechukwu, N. P., Hart, R., Ezeh, J., Bridget, I., & Peters, A. J. (2019). Employee Motivation and Job Performance of Selected Construction Companies in Rivers State. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(4), 130–137.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1.
- Jayasinghe, C., & Mendis, M. V. S. (2017). Stress and Job performance: A study on banking sector of Northern region of Sri Lanka. *International Journal of Research Publications*, 11(October).
- Jongdee, N., & Chienwattanasook, K. (2018). Influence of Motivation According to ERG Theory and Employee Commitment to Work Performance: A Case Study of one Toy Car Manufacturing Company in Pathum Thani Province. *HRD Journal*, 9.
- Jufriadi, F., & Kusuma, M. (2020). The Effect of Work Motivation on Job Performance through Improving Job Involvement and Organizational Commitment as Mediators: Study in Pt. Bank Aceh Syariah Sigli. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 357–368.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten. *Progress Conference*, 2(July), 452–459.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 16(20).
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. NoerFikri Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marin-Garcia, J. A., Juarez-Tarraga, A., & Santandreu-Mascarell, C. (2018). Kaizen philosophy: The keys of the permanent suggestion systems analyzed from the workers' perspective. *TQM Journal*, 30(4), 296–320.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ZIFATAMA PUBLISHER.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance*,

- Economics and Business*, 7(6), 387–397.
- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2020). Predicting Nurses Burnout through Quality of Work Life and Psychological Empowerment: A Study Towards Sustainable Healthcare Services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1).
- Putri, S. M. S., & Putranto, N. A. R. (2020). *The Relationship Between Employee Motivation And Employee Performance in BPR TASPEN*. 22–34.
- Radius, D. B. (2019). *PT Krakatau Steel Resmi PHK Ribuan Pegawai*. Wwww.Kompas.Com.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Runa, R. (2020). DETERMINASI KEPUASAN KERJADAN KINERJA KARYAWANMOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN(SEBUAH LITERATUR REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2).
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83.
- Shanmugapriya, J., Saxena, T., & Mehta, S. (2020). Dimensions of Existential, Relatedness and Growth (ERG) Needs of Medical Students for Rural Posting: An Analytical Study. *BSSS Journal of Management*, 12(3), 3310–3317.
- Singh, A., & Maini, J. J. (2020). Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions. *Higher Education Quarterly*, October, 1–21.
- Suchyadi, Y. (2017). Relationship between Work Motivation and Organizational Culture in Enhancing Professional Attitudes of Pakuan University Lecturers. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 1(1), 41–45.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344.
- Vijayan, M. (2017). Impact of Job Stress on Employees' Job Performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21–29.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado the Effect of Conflict and Work Stress on Employees Performance of Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.
- Wila, A. R., Husniati, R., & Fadlillah, A. M. (2021). PENGARUH SHIFT KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI LINEHAUL & SHUTTLE WAREHOUSE LAZADA CIMANGGIS. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.