



**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE*
DAN MOTIVASI KERJA
(STUDI PADA *SALES PROMOTION GIRLS* DI PT X)**

SKRIPSI

**DISUSUN OLEH:
PRISKILA SHELA HABIBUW
705110156**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2015**



**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE*
DAN MOTIVASI KERJA
(STUDI PADA *SALES PROMOTION GIRLS* DI PT X)**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian
Sarjana Strata Satu (S-1) Psikologi

**DISUSUN OLEH:
PRISKILA SHELA HABIBUW
705110156**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2015
KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena pertolongan dan penyertaanNya peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja (Studi pada *Sales Promotion Girls* di PT X”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *quality of work life* (QWL), gambaran jenis motivasi kerja, serta dimensi-dimensi dari *quality of work life* yang berperan dalam memprediksi motivasi kerja pada SPG di PT X.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan laporan penelitian skripsi ini.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa memberikan peneliti kemampuan dan kekuatan dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini.

Terima kasih peneliti ucapkan kepada orang tua peneliti, Julius Habibuw, Yulsriana Aneke Pariury, Julius Pariury, Sri Muninggar Pariury, Jeffry Pariury, Vinny Fransisca Pariury. Terima kasih atas segala doa dan dukungan yang diberikan kepada peneliti. Terima kasih kepada kakak peneliti, Carla Magdalena Habibuw, Lionel Greg Habibuw, Sulistio. Terima kasih telah membantu peneliti dalam proses penyebaran kuesioner.

Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Rostiana, M.Si., Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, sekaligus dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa M.Si., Psi. selaku dosen pembimbing, yang sudah membimbing peneliti sejak penulisan proposal, proses penelitian sampai dengan penyelesaian

penulisan laporan penelitian skripsi ini. Terima kasih atas waktu yang telah disediakan bagi peneliti dan teman-teman mahasiswa bimbingan skripsi lainnya. Terima kasih kepada Bapak Yohanes Budiarto, S.Pd., M.Si. selaku dosen penguji. Terima kasih untuk bimbingan dan saran yang diberikan untuk menjadikan penelitian ini lebih baik lagi.

Terima kasih peneliti ucapkan kepada Ibu Shella selaku *General Manager* dan Ibu Hanny Stephanie selaku HRD di PT X, yang telah memberikan izin kepada peneliti, untuk mengadakan penelitian pada para SPG di PT X. Terima kasih kepada para SPG di PT X yang telah bersedia membantu peneliti menjadi partisipan penelitian dan mengisi kuesioner penelitian ini.

Peneliti ingin ucapkan terima kasih kepada para sahabat peneliti, Tika Ayu Natalia, Kristiyani Irawati, Martha Grace Tobing, Yonanda Bayu K, Sondang Sagala. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada sahabat 'seperjuangan' saat kuliah, Ivonne Tjendra Putra, Fitria Nugraha, dan Priskila Putri Nesya Huwae. Terima kasih kepada teman-teman bimbingan proposal dan skripsi, Rosalia Novaliana, Venty Nathalia, Andy Kusuma, Ivana Rosalind. Terima kasih atas dukungan dan masukkan dalam proses penulisan laporan penelitian skripsi ini.

Terima kasih peneliti ucapkan kepada teman-teman peneliti yang tergabung dalam Paduan Suara Universitas Tarumanagara (PSUT). Terima kasih atas dukungan yang telah diberikan kepada peneliti. Peneliti memohon maaf karena pada semester terakhir peneliti tidak dapat terlibat aktif pada kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh PSUT. Namun peneliti berharap agar PSUT senantiasa maju dan terus mengukir prestasi serta menjadi kebanggaan bagi Universitas Tarumanagara.

Masih banyak pihak-pihak lain yang telah membantu serta mendukung peneliti, yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu. Terima kasih atas segala dukungan serta doa yang diberikan kepada peneliti. Kiranya Tuhan senantiasa memberkati kita semua.

Tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan dalam penulisan laporan penelitian skripsi ini. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang membaca laporan penelitian skripsi ini. Penulis juga berharap semoga laporan penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 15 Juni 2015

Priskila Shela Habibuw

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Lampiran	viii
Abstrak	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoretis	5
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Motivasi Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	7
2.1.2 Motivasi Kerja Berdasarkan <i>Self-Determination Theory</i>	8
2.2 <i>Quality of Work Life</i> (QWL)	12
2.2.1 Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	12
2.2.2 Dimensi-Dimensi <i>Quality of Work Life</i>	13
2.3 <i>Sales Promotion Girls</i>	15
2.3 Kerangka Berpikir.....	17
2.5 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Partisipan Penelitian.....	21

3.2 Metode Penelitian.....	22
3.3 Setting dan Peralatan Penelitian	22
3.4 Pengukuran Penelitian	22
3.4.1 Pengukuran Motivasi Kerja	22
3.4.2 Pengukuran <i>Quality of Work Life</i>	25
3.5 Prosedur Penelitian	32
3.5.1 Persiapan Penelitian	32
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	34
4.1 Gambaran Jenis Motivasi Kerja <i>SPG</i> di PT X.....	34
4.1.1 Gambaran <i>External Motivation</i>	34
4.1.2 Gambaran <i>Introjected Motivation</i>	35
4.1.3 Gambaran <i>Identified Motivation</i>	35
4.1.4 Gambaran <i>Intrinsic Motivation</i>	35
4.2 Gambaran <i>Quality of Work Life SPG</i> di PT X.....	36
4.2.1 <i>Job Characteristic</i>	37
4.2.2 <i>Social Relevance of Employer</i>	37
4.2.3 <i>Social Integratrion in the Work Organization (Co-Worker)</i>	38
4.2.4 <i>Adequate and Fair Pay (Pay and Benefit)</i>	39
4.2.5 <i>Personal Development</i>	39
4.2.6 <i>Balance of Work and Family(non Work-Life)</i>	40
4.2.7 <i>Promotion</i>	40
4.2.8 <i>Safe/Healthy Working Conditions, Facilities, and Work Environment</i> ..	41
4.2.9 <i>Supervisory</i>	41
4.2.10 <i>Work Culture</i>	42

4.3 Dimensi <i>Quality of Work Life</i> sebagai Prediktor Jenis Motivasi Kerja.....	43
4.3.1 Uji Korelasi Dimensi <i>Quality of Work Life</i> dan <i>External Motivation</i>	43
4.3.2 Uji Korelasi Dimensi <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Introjected Motivation</i> ...	45
4.3.3 Uji Korelasi Dimensi <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Identified Motivation</i>	47
4.3.4 Uji Korelasi Dimensi <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Intrinsic Motivation</i>	48
BAB V SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	50
5.1 Simpulan	50
5.2 Diskusi.....	51
5.3 Saran.....	56
5.3.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis	56
5.3.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis	56
Abstract	xi
Daftar Pustaka	P-1
Lampiran	L-1

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Gambaran Jenis Motivasi Kerja	36
------------------	-------------------------------------	----

Tabel 4.2	Gambaran <i>Quality of Work Life</i>	37
Tabel 4.3	Gambaran Dimensi <i>Quality of Work Life</i>	43
Tabel 4.4	Hasil Uji Korelasi antara <i>Quality of Work Life</i> dan <i>External Motivation</i>	44
Tabel 4.5	Hasil Uji Korelasi antara <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Introjected Motivation</i>	46
Tabel 4.6	Hasil Uji Korelasi antara <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Identified Motivation</i>	47
Tabel 4.7	Hasil Uji Korelasi antara <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Intrinsic Motivation</i>	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penyebaran Kuesioner	L-1
-------------------	---------------------------------------	-----

Lampiran 2	<i>Informed Consent</i>	L-4
Lampiran 3	Kuesioner Motivasi Kerja	L-6
Lampiran 4	Kuesioner <i>Quality of Work Life</i>	L-9
Lampiran 5a	Reliabilitas Alat Ukur Motivasi Kerja (<i>External Motivation</i>)	L-12
Lampiran 5b	Reliabilitas Alat Ukur Motivasi Kerja (<i>Introjected Motivation</i>)	L-13
Lampiran 5c	Reliabilitas Alat Ukur Motivasi Kerja (<i>Identified Motivation</i>)	L-14
Lampiran 5d	Reliabilitas Alat Ukur Motivasi Kerja (<i>Intrinsic Motivation</i>).....	L-15
Lampiran 6a	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Job Characteristic)</i> .L-16	
Lampiran 6b	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Social Relevance of Employer)</i>	L-17
Lampiran 6c	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Co-Worker)</i>	L-18
Lampiran 6d	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Pay and Benefit)</i>	L-19
Lampiran 6e	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Personal Development)</i>	L-20
Lampiran 6f	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Balance of Work and Family)</i>	L-21
Lampiran 6g	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Promotion)</i>	L-22
Lampiran 6h	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Safe/Healthy Working Condition)</i>	L-23
Lampiran 6i	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Supervisory)</i>	L-24
Lampiran 6j	Reliabilitas Alat Ukur <i>Quality of Work Life (Work Culture)</i>	L-25
Lampiran 7a	Gambaran <i>External Motivation</i>	L-26
Lampiran 7b	Gambaran <i>Introjected Motivation</i>	L-26
Lampiran 7c	Gambaran <i>Identified Motivation</i>	L-27
Lampiran 7d	Gambaran <i>Intrinsic Motivation</i>	L-27
Lampiran 8a	Gambaran <i>Job Characteristic</i>	L-28

Lampiran 8b	Gambaran <i>Social Relevance of Employer</i>	L-28
Lampiran 8c	Gambaran <i>Co-Worker</i>	L-29
Lampiran 8d	Gambaran <i>Pay and Benefit</i>	L-29
Lampiran 8e	Gambaran <i>Personal Development</i>	L-30
Lampiran 8f	Gambaran <i>Balance of Work and Family</i>	L-30
Lampiran 8g	Gambaran <i>Promotion</i>	L-31
Lampiran 8h	Gambaran <i>Safe/Healthy Working Condition</i>	L-31
Lampiran 8i	Gambaran <i>Supervisory</i>	L-32
Lampiran 8j	Gambaran <i>Work Culture</i>	L-32
Lampiran 9	Uji Normalitas	L-33

ABSTRAK

Priskila Shela Habibuw (705110156)

Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja (Studi pada *Sales Promotion Girls* di PT X); Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si., Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xi; 56 Halaman, P1-P2, L1-L36)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *quality of work life (QWL)*, gambaran jenis motivasi kerja, serta dimensi-dimensi dari *quality of work life* yang berperan dalam memprediksi jenis motivasi kerja pada SPG di PT X. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Partisipan dalam penelitian ini adalah *sales promotion girls (SPG)* yang bekerja di PT X, dengan jumlah partisipan sebanyak 95 orang. Usia para partisipan dalam penelitian ini berkisar antara 19 tahun sampai 35 tahun, dengan latar belakang pendidikan SMA. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada SPG yang bekerja pada *outlet* PT X yang berada di wilayah Jakarta, Bandung, dan Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dimensi QWL (*coworker*, *safe/healthy working conditions* dan *work culture*) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *external motivation*. Dimensi QWL (*safe/healthy working conditions*, dan *supervisory*) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *introjected motivation*. Dimensi QWL (*job characteristic*, dan *supervisory*) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *intrinsic motivation*. Namun tidak terdapat dimensi QWL yang memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *identified motivation*.

Kata Kunci: motivasi kerja, *quality of work life*.

ABSTRACT

Priskila Shela Habibuw (7051110156)

The Relationships Quality of Work Life and Work Motivation (Study on Sales Promotion Girls in X Company); Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si., Psi. Undergraduate Program in Psychology, Tarumanagara University (i-xi; 56 Pages, R1-R2, Appdx 1-36)

This study aims to find out the description of the quality of work life (QWL), description of the type of work motivation, and which quality of work life dimensions are the most effective predictors of each work motivation on sales promotion girls in X Company. This study is a quantitative research with correlational research methods. Participants in this study were sales promotion girls who works in X Company, with the number of participants as many as 95 people. The age of the participants in this study ranged from 19 to 35 years old. This research was conducted by distributing questionnaires to sales promotion girls who works on the outlet of X Company in Jakarta, Bandung and Cirebon. The results showed that, the dimensions of QWL (coworker, safe/healthy working conditions and work culture) has a positive and significant relationship with external motivation. The dimensions of QWL (safe/healthy working conditions, and supervisory) has a positive and significant relationship with introjected motivation. The dimensions of QWL (job characteristic, and supervisory) has a positive and significant correlation with intrinsic motivation. However, there are no dimensions of QWL which has a positive and significant relationship with identified motivation.

Keywords : work motivation, quality of work life