

Pengaruh Keterikatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian *Assembling Body 2W* pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun I

Dhini Dwi Aprilia^{1*}, Achmad Fauzi², Indah Rizki Maulia³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202210325207@mhs.ubharajaya.ac.id¹, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id²,
indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id³

*corresponden author 202210325207@mhs.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Keterikatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja

Received : 3, Aug

Revised : 10, Aug

Accepted: 30, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT / ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Assembling Body 2W* pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun I. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 126 orang. Sampel penelitian berjumlah 96 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Data diolah menggunakan *IBM SPSS Statistic 26*. Hasil penelitian menunjukkan (1) Keterikatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, (2) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, dan (3) Keterikatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan bagian *Assembling Body 2W* pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant TB I.

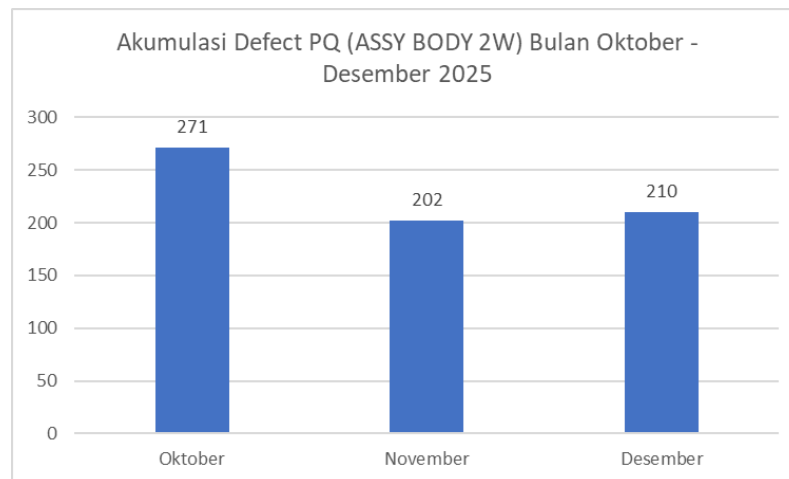
PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem organisasi, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Sударso et al., 2022). Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat penting guna kesuksesan perusahaan dalam mencapai visi juga misi mereka karena SDM adalah aset paling penting dan penggerak utama operasi organisasi (Ningsih et al., 2024).

Dalam konteks organisasi ataupun perusahaan, motivasi kerja menjadi aspek yang sangat penting karena berperan sebagai faktor pendorong utama yang memengaruhi tingkat kinerja, produktivitas, serta komitmen karyawan. Individu cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi ketika mereka memiliki tujuan yang jelas, terukur, realistis, relevan, dan memiliki batasan waktu sehingga arah kerja menjadi lebih terfokus dan terarah (Zainiah et al., 2024). Namun, kondisi yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 17 April 2026 melalui wawancara dengan seorang informan yang menjabat sebagai *senior foreman* di PT Suzuki bagian *Assembling Body 2W*, diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu bekerja secara mandiri. Kondisi ini ditunjukkan dari kecenderungan karyawan yang menunggu instruksi sebelum memulai ataupun melanjutkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Rendahnya inisiatif kerja mencerminkan belum optimalnya motivasi kerja karyawan khususnya pada aspek dorongan internal, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterikatan kerja merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Keterikatan karyawan dapat diartikan sebagai rasa keterhubungan yang muncul dalam diri individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari kesungguhan dalam bekerja, kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta adanya dorongan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama (Patoni et al., 2024).



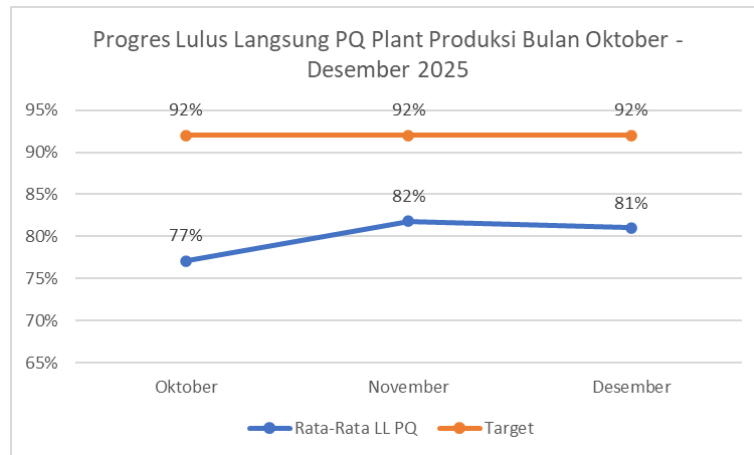
Gambar 1. Data Item Kesalahan Kerja

Sumber: Data *senior foreman* bagian *Assembling Body 2W*

Data tersebut menunjukkan tingkat kesalahan kerja karyawan masih relatif tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada keterikatan kerja (*work engagement*) dimana karyawan belum sepenuhnya menunjukkan fokus, ketelitian, serta keterlibatan emosional dalam bekerja.

Selain keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang kurang baik seperti ketidakseimbangan beban kerja, rendahnya kesejahteraan, serta kurangnya kenyamanan lingkungan kerja dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Karena kualitas kehidupan kerja ini erat hubungannya dengan suasana menyenangkan atau tidak bagi karyawan di lingkungan kerjanya, maka hal ini dapat dikaitkan dengan masalah kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja itu sendiri bukanlah kepuasan kerja, tetapi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu dapat diasumsikan bahwa kualitas kehidupan kerja juga dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan (Marhaeni, 2023).



Gambar 1. Data Capaian *Production Quality*

Sumber: Data *senior foreman* bagian *Assembling Body 2W*

Berdasarkan data tingkat lulus langsung pada proses *PQ*, capaian tersebut masih berada di bawah target perusahaan yang telah ditetapkan sebesar 92%. Ketidaktercapaian target ini menunjukkan adanya permasalahan dalam kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) seperti kemungkinan kondisi kerja yang kurang mendukung, tingkat kenyamanan kerja yang belum optimal, serta tekanan kerja yang mempengaruhi konsentrasi karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dimana menumbuhkan kegairahan kerja pada individu seseorang, supaya mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya serta upaya guna mencapai kekuasaan dan prestasi (Ali et al., 2022). Menurut Muflihini (2024) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merujuk pada kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan semangat dan komitmen (Cahyaningsih et al., 2025). Indikator motivasi kerja menurut Latukau (2020) yaitu: (1) Dorongan mencapai tujuan, (2) Semangat kerja, (3) Inisiatif dan kreatifitas, (4) Rasa tanggung jawab.

Keterikatan Kerja

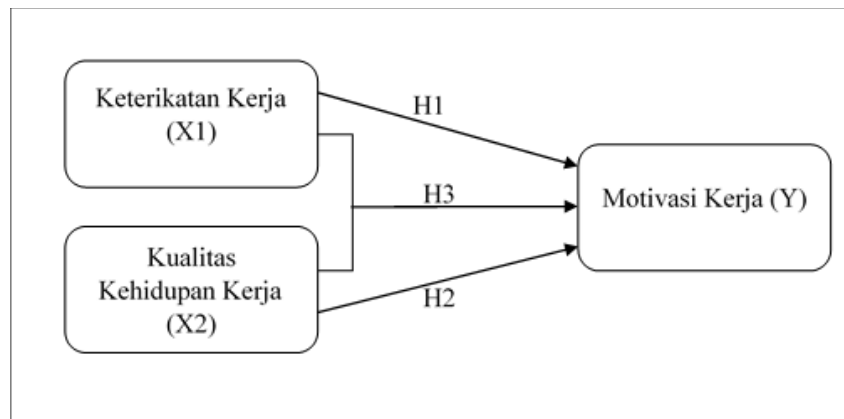
Keterikatan kerja atau *work engagement* adalah keadaan seseorang dengan motivasi yang positif dan adanya pemenuhan diri pada pekerjaan yang dicirikan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) (Amalina et al., 2024). *Work engagement* merupakan pemikiran individu yang mempunyai rasa terikat terhadap pekerjaannya sehingga individu tersebut dapat bekerja dengan keras dan semangat (Siswantoro & Putri, 2025). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterlibatan aktif individu dalam pekerjaan, yang ditandai dengan energi yang tinggi, dedikasi, serta penghayatan penuh terhadap tugas yang dilakukan. Menurut Siswantoro & Putri (2025) keterikatan kerja dapat diuraikan melalui tiga dimensi, yaitu: (1) *Vigor* (Semangat), (2) *Dedication* (Dedikasi), (3) *Absorption* (Penyerapan).

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan, seperti rasa aman dan kesempatan untuk berkembang (Alridho et al., 2024). Menurut Oktavia et al. (2025) *Quality of Work Life* (QWL) diartikan dari usaha perusahaan dalam menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam lingkungan kerja agar tujuan perusahaan tercapai. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*/QWL) adalah tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja mereka, mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial (Zumaroh & Kusumawati, 2024). Menggunakan 5 (lima) faktor sebagai indikator dari kualitas kehidupan kerja (Alamanda & Riyanti, 2023) yaitu: (1) *Health and well-being* (Kesehatan dan kesejahteraan); (2) *Job Security* (Keamanan kerja); (3) *Job Satisfaction* (Kepuasan kerja); (4) *Competency Development* (Pengembangan kompetensi); (5) *Work and non-work life balance* (Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi).

Kerangka Konseptual

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y), dan variabel independen (X) adalah Keterikatan Kerja (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2). Maka, kerangka konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H₂: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H₃: Keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kuesioner untuk mendapatkan data utama. Pengolahan dan analisis data

dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistic 26* untuk mengolah data penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, serta benda-benda yang karakteristiknya hendak diteliti (Jaya, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian *Assembling Body 2W* PT Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun I yang berjumlah 126 orang.

Teknik *sampling* merupakan metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian (Sujarweni, 2014). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel merupakan bagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Jaya, 2020). Sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat *error* 5% maka didapatkan sebanyak 96 orang.

Uji Validitas

Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut (Muslimin, 2021):

- Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* (Muslimin, 2021).

- Hasil *Cronbach Alpha* $> 0,60$ = reliabel atau konsisten
- Hasil *Cronbach Alpha* $< 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Uji statistik ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal, dan sebaliknya (Alianissa, 2024).

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program *SPSS for windows*. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Alianissa, 2024).

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (*poin-poin*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (*poin-poin*) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Alianissa, 2024).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Alianissa, 2024).

Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dimana taraf signifikansinya adalah 5% (Alianissa, 2024).

- Ho: tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- Ha: ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- Jika nilai t hitung < t tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data, kaidah pengambilan keputusan dalam uji F (Alianissa, 2024).

- Ho: tidak memenuhi kelayakan
- Ha: memenuhi kelayakan

Kriteria:

- Jika F hitung > F tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- Jika F hitung < F tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien juga digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang dimiliki (Alianissa, 2024).

HASIL

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Keterikatan Kerja (X1)	X1.1	0,786	0,2006	Valid
	X1.2	0,767	0,2006	Valid
	X1.3	0,579	0,2006	Valid
	X1.4	0,731	0,2006	Valid
	X1.5	0,658	0,2006	Valid
	X1.6	0,679	0,2006	Valid
	X1.7	0,671	0,2006	Valid
	X1.8	0,728	0,2006	Valid
	X1.9	0,728	0,2006	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1	0,791	0,2006	Valid
	X2.2	0,799	0,2006	Valid
	X2.3	0,690	0,2006	Valid
	X2.4	0,664	0,2006	Valid
	X2.5	0,735	0,2006	Valid
	X2.6	0,699	0,2006	Valid
	X2.7	0,786	0,2006	Valid
	X2.8	0,776	0,2006	Valid
	X2.9	0,750	0,2006	Valid
	X2.10	0,653	0,2006	Valid

	X2.11	0,684	0,2006	Valid
	X2.12	0,770	0,2006	Valid
	X2.13	0,737	0,2006	Valid
	X2.14	0,709	0,2006	Valid
	X2.15	0,524	0,2006	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,811	0,2006	Valid
	Y2	0,746	0,2006	Valid
	Y3	0,774	0,2006	Valid
	Y4	0,762	0,2006	Valid
	Y5	0,681	0,2006	Valid
	Y6	0,822	0,2006	Valid
	Y7	0,743	0,2006	Valid
	Y8	0,763	0,2006	Valid
	Y9	0,789	0,2006	Valid
	Y10	0,783	0,2006	Valid
	Y11	0,723	0,2006	Valid
	Y12	0,684	0,2006	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan data di atas, menunjukkan nilai r-hitung pada variabel keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,2006. Sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Keterikatan Kerja (X1)	0,864	0,60	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,930	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,931	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap suatu butir pernyataan. Jika nilai *Alpha* > 0,60 maka reliabel. Berdasarkan data di atas, nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian pada setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	96

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39177120
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.075
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,141, yang berarti lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

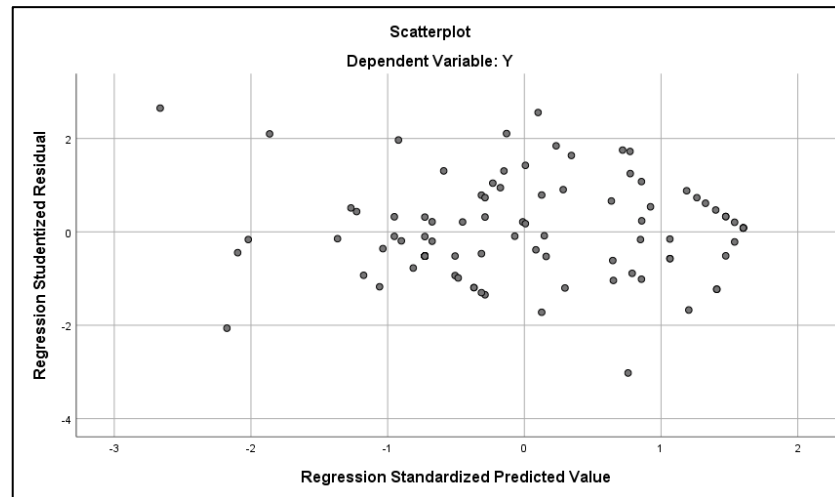
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keterikatan Kerja	0,299	3,344	Tidak ada Multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,299	3,344	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan variabel keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,299, yang berarti lebih besar dari 0,10. Selain itu, kedua variabel tersebut juga memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 3,344. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi penelitian ini karena nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada data karena titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka-angka pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.146	1.994		2.079	.040		
	X1	.585	.117	.438	4.996	.000	.299	3.344
	X2	.383	.069	.487	5.554	.000	.299	3.344
a. Dependent Variable: Y								

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 4,146 + 0,585X1 + 0,383X2$. Model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 4,146
Memiliki arti bahwa jika variabel Keterikatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja diasumsikan tidak ada, maka Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 4,146.
2. Koefisien Keterikatan Kerja (X1)
Nilai koefisien Keterikatan Kerja sebesar 0,585. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Keterikatan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,585 dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja tetap.
3. Kualitas Kehidupan Kerja (X2)
Nilai koefisien Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0,383. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Kualitas Kehidupan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,383 dengan variabel Keterikatan Kerja tetap.

Uji Hipotesis Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.146	1.994	2.079	.040		
	X1	.585	.117	.438	4.996	.000	.299
	X2	.383	.069	.487	5.554	.000	.299

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Dapat diketahui untuk variabel Keterikatan Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,996 > 1,985 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05. Maka secara parsial Keterikatan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Kemudian variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,554 > 1,985 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05. Maka secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1962.244	2	981.122	171.001	.000 ^b
	Residual	533.589	93	5.738		
	Total	2495.833	95			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Dapat diketahui bahwa diperoleh nilai F-hitung sebesar 171,001 > 3,09 (F-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka secara simultan Keterikatan Kerja (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.782	2.395
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,782 atau 78,2%. Hal ini berarti bahwa 78,2% variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Keterikatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja. Sedangkan sisanya 21,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial menunjukkan nilai 4,996 (t-hitung) yang lebih besar dari 1,985 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Keterikatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Keterikatan Kerja dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun I. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2024) yang menyatakan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan demikian H_1 diterima.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial menunjukkan nilai 5,554 (t-hitung) lebih besar dari 1,985 (t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun I. Hasil ini mengandung makna bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung kesejahteraan, serta memberikan kesempatan pengembangan diri mampu meningkatkan semangat dan dorongan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanoto & Beng (2024) yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki peran positif terhadap motivasi kerja, dengan demikian H_2 diterima.

Pengaruh Keterikatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan untuk hipotesis ketiga (H_3) diperoleh nilai F hitung sebesar 171,001 lebih besar dari 3,09 (F-tabel). Berdasarkan nilai tersebut

maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keterikatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun I.

Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suranti et al. (2024) yang menunjukkan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta penelitian Suhardi (2022) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterikatan Kerja (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
2. Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
3. Keterikatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa saran yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktik manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Keterikatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Dari segi keterikatan kerja, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan melalui pemberian dukungan, penghargaan, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan perusahaan agar karyawan memiliki semangat dan dedikasi yang lebih tinggi.
 - b. Dari segi kualitas kehidupan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta fasilitas yang mendukung kenyamanan karyawan agar karyawan merasa puas dan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi motivasi kerja, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau beban kerja. Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang

lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamanda, M. W., & Riyanti, B. P. D. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Job Performance Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Perintis (Startup) Di Jakarta. *Jurnal Psikogenesis*, 11(2), 122–131. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i2.2578>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Alianissa, R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Duren Jaya Bekasi* [Universitas Bhayangkara Jakarta Raya]. <https://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/38348>
- Alridho, M. V., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(5), 350–364. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i5.1212>
- Amalina, D., Ariani, L., & Julaibib, J. (2024). Pengaruh Meaning of Work Terhadap Work Engagement Pada Pengasuh di Panti Sosial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 1–16. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2768>
- Cahyaningsih, N. P., Fauzi, A., & Setyawati, N. W. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Dwikarya Mandiri. *Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 1(2), 299–305. <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v1i4.129>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata* (F. Husaini (ed.); Pertama). QUADRANT.
- Latukau, S. (2020). *Analisis Quality of Work Life dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta* [Bhayangkara Jakarta Raya]. <https://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/15333>
- Marhaeni, N. P. (2023). *Kualitas Kehidupan Kerja Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasi* (A. Wijaya (ed.); 1st ed.). Brilian Internasional.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja* (S. Sutarman (ed.); Pertama). Berkah Aksara Cipta Karya.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Ningsih, A. K., Wahyudi, A., Yulianti, I. M., & Sugihono, A. Y. I. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Kinerja. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(5), 29–35. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i5.2751>
- Oktavia, L. N., Asyhari, A., & Fachrunnisa, O. (2025). Peran OCB dan Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *ECo-Fin: Economics and Financial*, 7(3), 1449–1463. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2698>
- Patoni, P., Mawardi, A., & Nurjanah, N. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan

- PT. Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta). *Eqien – Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 109–120.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v13i01.1668>
- Sari, S. N., Safitri, A., Mahrizal, M., Wulandari, A. R., Sinaga, V. L., & Mulyani, N. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Engagement dan Work Life Balance Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pengajar. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1333–1339.
<https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5220>
- Siswanto, G. B., & Putri, R. D. (2025). Peran Workplace Well-Being dalam Meningkatkan Work Engagement pada Karyawan Di PT X. *Flourishing Journal*, 5(1), 21–34. <https://doi.org/10.17977/um070v5i12025p21-34>
- Sudarso, E., Jati, W., & Prasetyo, H. (2022). Penyuluhan Pentingnya Pengelolaan Manajemen SDM Bagi Sebuah Organisasi Di Kelurahan Cireunde. *Jurnal ABDIMAS*, 3(3), 62–66.
<https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4298767>
- Suhardi, M. (2022). Pengaruh Organizational Culture dan Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Gunung Sari Kabupaten Lombok Barat. (*ALIGNMENT*): *Journal of Administration and Educational Management*, 5(2), 219–226.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4298>
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian. In *PUSTAKABARUPRESS*.
- Suranti, T. K., Sumarni, S., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1(3), 68–76.
<https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.523>
- Tanoto, M., & Beng, J. T. (2024). Peran Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Pada PT XYZ Di Tanjung Priok Tahun 2023. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(1), 106–112.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i1.26841.2024>
- Zainiah, P. Y., Thamrin, M., & Herlambang, T. (2024). Pengaruh Workaholic dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 540–552.
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.8290>
- Zumaroh, Z., & Kusumawati, D. A. (2024). Pencapaian Sustainability Organisasi Melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *Studi Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 29–42. <https://doi.org/10.35912/sekp.v3i1.4330>