

## **PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, ORIENTASI TUJUAN, REMUNERASI DAN SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN PT. LANHAI INDONESIA DI MOJOKERTO.**

**Elfa Eka Putriningsih**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
e-mail: elfaikap@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Employee work motivation is one of the important factors in realizing a more effective and efficient production process in a company. The low work motivation of the employees will have an impact on less maximal production results, both in terms of quality and quantity. Therefore, the purpose of this study is to analyze and find out whether there is a significant influence between work-life balance variables, goal orientation, remuneration, and workplace spirituality on the work achievement motivation of employees at PT. Lanhai Indonesia. This type of research is a type of quantitative research with a descriptive statistical approach. The sample used in this study were employees of the production section of PT. Lanhai Indonesia has as many as 135 respondents. Based on the results of the analysis carried out in this study, the regression equation  $Y = 0.396 + 0.198 (X1) + 0.92 (X2) + 0.310 (X3) + 0.115 (X4)$  is obtained. The f-test results show that work-life balance, goal orientation, remuneration, and spirituality simultaneously have a significant effect on employee work performance motivation. Whereas the t-test shows that work-life balance and remuneration partially have a significant effect on employee work achievement motivation, the goal orientation, and work spirit variables partially do not have a significant effect on employee work achievement motivation. The results of this analysis also show that the remuneration variable has the most dominant influence on employee achievement motivation with the percentage of influence being 15.*

*Keywords: Work-life balance, goal orientation, remuneration, spirituality, work motivation*

### **ABSTRAK**

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan proses produksi yang lebih efektif dan efisien pada suatu perusahaan. Rendahnya motivasi kerja para karyawan akan berdampak pada hasil produksi yang kurang maksimal, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja, orientasi tujuan, remunerasi, dan spiritualitas kerja terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan di PT. Lanhai Indonesia. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Lanhai Indonesia sebanyak 135 responden. Hasil analisis pada uji-f menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, orientasi tujuan, remunerasi dan spiritualitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan. Sedangkan pada uji-t menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan remunerasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan, akan tetapi pada variabel orientasi tujuan dan spiritualitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa variabel remunerasi yang paling berpengaruh dominan terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** *Keseimbangan kehidupan kerja, orientasi tujuan, remunerasi, spiritualitas, Motivasi kerja*

### **PENDAHULUAN**

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan proses produksi yang lebih efektif dan efisien pada suatu perusahaan. Rendahnya motivasi kerja para karyawan akan berdampak pada hasil produksi yang kurang maksimal, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas. Oleh sebab itu manajemen harus mampu memotivasi dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan

perusahaan. Dukungan atas motivasi kerja karyawan akan terwujud apabila kebutuhan yang ada pada setiap diri karyawan terpenuhi. Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawaty (2014) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja para karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tersebut. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Lazaar (2000) yang menyatakan bahwa manfaat keseimbangan kehidupan kerja karyawan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat keamanan kerja, maka semakin berkurang stres kerja dan meningkatnya kesehatan fisik dan mental para karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang karyawan adalah seimbang. Dalam sudut pandang karyawan, keseimbangan kehidupan kerja adalah pilihan mengelolah kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan sudut pandang perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan yang ditanggung untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah orientasi tujuan dari masing-masing karyawan. Peneliti terdahulu Janssen dan Van Yperen (2004) menyatakan bahwa kinerja individu atau karyawan dan kepuasan kerja karyawan bergantung pada orientasi tujuan yang dimiliki masing-masing individu. Melalui orientasi tujuan akan tercipta suatu kerangka persepsi kognitif individu mengenai pendekatan, interpretasi, dan respon terhadap permasalahan yang dimiliki. Pada satu sisi yang lain, orientasi tujuan menjadi dasar motivasi kerja karyawan yang akan berhubungan dengan performa kerja karyawan.

Kebutuhan lain yang harus dipenuhi oleh perusahaan terhadap karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah remunerasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Remunerasi selalu menjadi perhatian utama untuk kedua belah pihak, baik dari pihak karyawan ataupun pihak perusahaan. Remunerasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai manfaat finansial atas jasa, kontribusi dan prestasi yang didedikasinya untuk suatu perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hartono *et. all.* (2019) menyatakan bahwa sistem remunerasi adalah salah satu bentuk penghargaan atas kinerja pegawai, jika kinerja pegawai baik maka nilai remunerasinya tinggi, jika kinerja pegawai buruk maka nilai remunerasinya rendah. Sistem remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dipertegas kembali oleh pernyataan dari Singh dan Loncar (2010) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan akan penerimaan gaji atau upah dapat memiliki dampak penting yang tidak diinginkan pada karyawan. Ketidakpuasan karyawan dengan remunerasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menurunkan komitmen karyawan pada pekerjaan tersebut. Selain itu, remunerasi perusahaan juga semakin dipandang sebagai alat strategis dalam menyelaraskan kepentingan karyawan dan manajemen juga meningkatkan kinerja perusahaan, dimana perusahaan dapat menggunakan remunerasi untuk memotivasi perilaku strategis, sehingga penting bahwa karyawan puas dengan remunerasi yang mereka terima dari perusahaan tersebut.

Motivasi kerja karyawan juga didorong dengan spiritualitas yang tinggi dari diri karyawan masing-masing. Spiritualitas merupakan salah satu kekuatan karakter individu, dimana kekuatan karakter merupakan hal positif yang ditampilkan melalui pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Peterseon & Seligman, 2004). Kekuatan karakter spiritualitas akan mengarahkan dan membantu karyawan dalam proses pencapaian keutamaan dan juga mampu memotivasi karyawan dalam hal meningkatkan produktivitas kerjanya. Kesejahteraan spiritual karyawan menurut Ellison (2006) bahwa pencapaian kepuasan dan kebahagiaan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mampu mengekspresikan hubungan dirinya dengan karyawan lainnya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Fanggidae (2018) menyatakan bahwa tingginya nilai spiritualitas kerja para karyawan dan nilai-nilai kebudayaan perlu dipertahankan karena dapat memaksimalkan komitmen karyawan terhadap perusahaan kedepannya. Karyawan yang memiliki spiritualitas kerja yang tinggi akan bisa merasakan makna dan tujuan terdalam dari pekerjaan yang ia

lakukan. Rasa kebersamaan dimensi ini mengacu pada tingkat kelompok perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dengan rekan kerja lainnya. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan spiritualitas kerja karyawan akan mampu menyelaraskan misi pribadi para karyawan dengan misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan nilai spritualitas karyawan.

PT. Lanhai Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan rumah tangga dengan bahan baku utama plastik bekas. Didirikan pada tahun 2016. Perusahaan ini mempunyai tiga cabang yang berada di Surabaya, Wringinanom, dan Parengan. Jumlah karyawan di perusahaan PT. Lanhai Indpengaonesia khususnya di Jalan Raya Parengan, Jetis, Mojokerto mempunyai sebanyak dua ratus (200) karyawan bisa lebih atau kurang. Perkembangan yang begitu pesat dalam kurun waktu empat tahun, PT. Lanhai Indonesia menjadi suatu harapan besar bagi para karyawannya untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Namun kenyataanya tidak demikian, Berdasarkan observasi awal yang dilakukan melalui wawancara ringan pada karyawan yang bekerja di PT. Lanhai Indonesia terdapat beberapa masalah yang terjadi khususnya pada bagian produksi.

Beberapa karyawan ada yang ditempatkan di bagian produksi banyak mengeluhkan dengan beban kerja yang diperolehnya tidak sebanding dengan remunerasi yang mereka peroleh. Pasalnya remunerasi yang diberikan oleh pihak perusahaan masih jauh di bawah Upah Minimum Kab. (UMK) Mojokerto. Hal ini tentu menyebabkan komitmen karyawan terhadap keberlangsungan dan tujuan perusahaan sangat rendah. Keseimbangan hidup karyawan mulai terganggu karena tidak dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Dampaknya adalah hasil produk yang diperloh tidak maksimal karena karyawan tidak punya gairah atau spirit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan PT. Lanhai Indonesia untuk keberlangsungan dalam menacapai tujuan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya sevagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pada keseimbangan kehidupan kerja, orientasi tujuan, remunerasi dan spiritualitas terhadap motivasi berprestasi karyawan pada PT. Lanhai Indonesia di Mojokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pada keseimbangan kehidupan kerja, orientasi tujuan, remunerasi dan spiritualitas terhadap motivasi berprestasi karyawan pada PT. Lanhai Indonesia di Mojokerto?
3. Diantara variabel keseimbangan kehidupan kerja, orientasi tujuan, remunerasi dan spiritualitas, variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap motivasi berprestasi karyawan pada PT. Lanhai Indonesia di Mojokerto?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut Singh dan Khanna (2006) keseimbangan kehidupan kerja yakni sebuah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan keluarga. Namun perlu ditekankan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menghendaki pendekatan atau metode yang terintegrasi dengan dasar semangat kolaborasi. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2012) keseimbangan kehidupan kerja meliputi sumber daya perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan, dan keajahteraan karyawan. Dimana banyak perusahaan menawarkan program refreshing bersama keluarga yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehdupan dan pekerjaan yang termasuk waktu fleksibel, berbagi tugas, telekomunikasi dan lain- lain.

Menurut Lockwood (2003) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan seimbangpada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan karyawanadalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan keseimbangan kehidupan kerja adalah tantangan untukmenciptakan budaya yang mendukung perusahaan dimana karyawan dapat focus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Robbins (2012) keseimbangan kehidupan kerja adalah menciptakan budaya kerja yang produktif dimana potensi ketegangan antara pekerjaan dan bagian lain dari individu diminimalkan.Dalam analisis manajemen sumber daya manusia keseimbangan karyawan merupakan variabel tergantung tau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak factor-faktor (Sedarmayanti, 2001:57). Bahwa keseimbangan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai

berikut: (1) Sikap kerja, (2) Tingkat keterampilan, (3) Hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin organisasi, (4) Manajemen produktivitas dan (5) Efisiensi tenaga kerja.

### **Orientasi Tujuan**

Orientasi tujuan merupakan suatu mental kerja bagaimana individu menginterpretasikan dan merespon situasi atau kejadian yang dihadapinya (Dweck, *et al.* 1998). Mengutip dalam penelitian Gardner (2006), Ames mendefinisikan orientasi tujuan sebagai suatu pola keyakinan saling terintegrasi yang berperan dalam pendekatan yang dilakukan individu untuk mencapai keberhasilan pada setiap aktivitasnya, seperti strategi pemecahan masalah, ketekunan, dan upaya untuk lebih efektif. Richard K. (2005) mengemukakan bahwa penetapan tujuan memiliki peranan penting bagi individu yakni: pertama, meningkatkan motivasi; kedua, memberikan semangat untuk mengembangkan keahlian baru sehingga mampu meningkatkan performa; ketiga, membantu untuk memfokuskan diri untuk bisa mencapai keberhasilan.

Orientasi tujuan dalam penelitian Janssen & Van Yperen (2004) diklasifikasikan menjadi dua, yaitu orientasi keahlian dan orientasi performa. Orientasi keahlian berdasar pada keyakinan bahwa individu memiliki sifat yang dinamis dan dapat berubah sehingga individu dapat berusaha keras dalam meningkatkan kinerjanya (dalam Janssen & Van Yperen, 2004). Dengan kata lain orientasi keahlian menekankan pada pengembangan kompetensi, penguasaan ketrampilan serta upaya melakukan yang terbaik. Adapun orientasi performa menurut Dweck (dalam Janssen & Van Yperen, 2004) berdasar pada keyakinan bahwa sifat yang dimiliki seseorang bersifat tetap dan merupakan bakat yang ada dalam diri seseorang. Individu dengan orientasi performa cenderung percaya bahwa bekerja keras tidak akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, individu tersebut melihat bahwa bekerja keras mengindikasikan lemahnya kompetensi yang dimiliki. Orientasi performa dengan demikian terkait hasil yang dapat dicapai individu dibandingkan orang lain.

### **Rumenerasi**

Menurut Gary Dessler (2007) menyatakan remunerasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Menjadikan SDM yang berkualitas, membantu memotivasi karyawan untuk mengembangkan diri, dapat mensejahterakan karyawan, menciptakan keuntungan perusahaan, memberikan bonus khusus karyawan berprestasi, dan menaikkan gaji karyawan. Remunerasi menurut Ruky (2006), menjelaskan bahwa imbalan mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh organisasi untuk para pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti). Marwansyah (2010) juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial (Marwansyah, 2010).

Menurut Sondang (2003) yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan salah satu sistem yang sangat penting bagi perusahaan, karena pengukuran tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun pemberian imbalan jasa (remunerasi) bagi pegawai, yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan pimpinan dalam organisasi. Mulyadi (2001) menyatakan pemberian remunerasi atau penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai. Parameter yang digunakan untuk menetapkan remunerasi karyawan di perusahaan, yaitu ketentuan normatif yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan. Menurut Pora (2011) terdapat empat indikator penilaian remunerasi karyawan di perusahaan. Adapun indikator-indikator tersebut sebagai berikut: (1) Gaji, (2) insentif, (3) benefit, (4) bonus/komisi) dan tabungan.

### **Spiritualitas**

Menurut Berdyaev dan Macquarrie (2004) menyatakan bahwa spiritual berarti nafas kehidupan di berbagai momen sejarah, dan dalam konteks budaya yang berbeda. Untuk mendapatkan bantuan mengenai cara membentuk karakter para pegawai dan pimpinan penemuan makna hidup dan spiritualitas hingga dapat mengakselerasi perubahan yang kompetitif di organisasi, ACT Consulting memiliki langkah-langkah dan metodologi yang di perlukan. Untuk membantu menemukan peningkatan manfaat dari

spiritualitas karyawan di pekerjaan dalam perusahaan. Spiritualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator-indikator di dalamnya.

Spiritualitas adalah usaha yang penuh disiplin untuk membuat diri dan lingkungan kita lebih baik dalam mencapai tujuan tertentu di dalam dunia (Pierce & Press, 2001). Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone & Jurkiewicz, 2005). Menurut Marshall (2013) terdapat lima indikator-indikator yang mempengaruhi spiritualitas, Adapun lima indikator tersebut adalah sebagai berikut: (1) Bersikap Fleksibel, (2) Kesadaran Tinggi, (3) Melampaui Rasa Sakit, (4) Kualitas Hidup dan (5) Tanggung Jawab.

### **Motivasi**

Menurut Samsudin (2009), Pengertian motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Menurut Gibson (1997) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Wexley dan Yuki (1992) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu.

Robbin (2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan kerja, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Sopiah (2008) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Sedangkan menurut Syahyuti (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator sebagai berikut: (1) Dorongan mencapai tujuan, (2) Semangat Kerja, (3) Inisiatif dan (4) Kreativitas

### **Penelitian Terdahulu**

Rahmawati (2014) menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK Swata di Cakung Jakarta Timur. Hasil penelitian diperoleh bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru. Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan loyalitas guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung; (2) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas. Artinya peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan loyalitas guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung; (3) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung.

Santoso (2009) melakukan penelitian "PT. Widya Duta Grafika Surakarta". untuk menganalisis pengaruh orientasi tujuan karyawan terhadap kinerja kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif statistik. Hasil penelitian ini diperoleh secara keseluruhan penguasaan orientasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Widya Duta Grafika Surakarta. Hal ini karena karyawan yang memiliki kecenderungan penguasaan orientasi karyawan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, sehingga mereka mampu memenuhi bahkan melebihi standar perusahaan dalam performa pekerjaan.

Pratama dan Prasetya (2017) menganalisis pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi. Jenis penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis jalur (*Analysis path*). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap pada 13 fakultas di kampus Universitas Brawijaya Malang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di lingkungan Universitas Brawijaya yang artinya bahwa sistem remunerasi yang tidak adil dan rendah akan berdampak besar terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Brawijaya. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dosen. Hal ini menandakan bahwa faktor selain remunerasi dapat diterima oleh dosen yang dapat memotivasinya, namun bukan berarti sistem remunerasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen di Universitas Brawijaya.

Messakh dan Fanggidae (2018) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh spiritualitas kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif statistik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan U-Pro Chapter Kupang sebanyak 36 karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa spiritualitas kerja pada U-pro Chapter Kupang termasuk dalam kriteria tinggi. Motivasi kerja pada U-Pro Chapter Kupang termasuk dalam kriteria tinggi juga. Sedangkan hasil analisis pengaruh diperoleh bahwa spiritualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada U-Pro Chapter Kupang dengan besar pengaruh sebesar 0.67 atau 67% sedangkan 33% dipengaruhi oleh variabel lain selain spiritualitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki spiritualitas tinggi akan mampu mendorong semangat atau motivasi kerja dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan filsafat positivisme (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang produksi pada PT. Lanhai Indonesia sebanyak 200 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 5 variabel yang terdiri dari 4 variabel independen (keseimbangan hidup, orientasi, remunerasi, dan spiritualitas) dan 1 variabel dependen (motivasi berprestasi karyawan).

Teknik Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Ada dua jenis pengujian dalam analisis yaitu, uji hipotesis menggunakan uji simultan dan uji parsial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas semua variabel mempunyai nilai korelasi antar item lebih besar dari 0,3 yang menunjukkan hubungan kuat antar item variabel  $X_1$  dan semua nilai  $R_{hitung}$  atau korelasi pada item  $X_1 > R_{tabel} = 0.1690$ . Nilai  $R_{tabel}$  diperoleh pada tabel r yang menunjukkan  $N = 135 - 2$  dengan  $\alpha = 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka 11 item pada variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, maka 16 item pada variabel orientasi tujuan ( $X_2$ ) dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, maka 7 item pada variabel remunerasi ( $X_3$ ) dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, maka 9 item pada variabel spiritualitas ( $X_4$ ) dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, maka 7 item pada variabel motivasi kerja ( $Y$ ) dinyatakan valid.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas apabila nilai variabel *cronbach's alpha*  $> 0.60$  maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari  $R_{Kritis} = 0.600$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Orientasi Tujuan ( $X_2$ ), Remunerasi ( $X_3$ ), Spiritualitas ( $X_4$ ), dan Motivasi Kerja ( $Y$ ) dinyatakan reliabel, seperti pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 1  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	cronbach's alpha	R <sub>Kritis</sub>	Keterangan
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.744	0.600	Reliabel
2	Orientasi Tujuan (X <sub>2</sub> )	0.730	0.600	Reliabel
3	Remunerasi (X <sub>3</sub> )	0.753	0.600	Reliabel
4	Spiritualitas (X <sub>4</sub> )	0.745	0.600	Reliabel
5	Motivasi Kerja (Y)	0.755	0.600	Reliabel

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk menjawab dugaan-dugaan yang sebelumnya telah dirumuskan. Dalam uji hipotesis ini terdapat dua jenis pengujian, yang pertama adalah uji simultan (uji-f) dengan tujuan menganalisis tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Kedua adalah uji parsial (uji-t) dimana pada pengujian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2  
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2242.313	4	560.578	83.802	.000 <sup>b</sup>
	Residual	869.613	130	6.689		
	Total	3111.926	134			
a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi						
b. Predictors: (Constant), Spiritualitas, Keseimbangan Hidup, Remunerasi, Orientasi Tujuan						

Sumber: Output software SPSS IBM 26

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-f) yang telah dilakukan melalui *software SPSS IBM 26* didapatkan hasil nilai signifikan = 0.00<sup>b</sup> lebih kecil dari 0.005 ( $sig = 0.00^b < 0.05$ ) dan nilai  $F_{hitung} = 83.802$  lebih besar dari nilai  $F_{Tabel} = 2.44$  ( $F_{hitung} = 83.802 > F_{Tabel} = 2.44$ ) dengan  $N_1 = 4$  dan  $N_2 = 135$ . Karena nilai  $sig = 0.00^b < 0.05$  dan  $F_{hitung} = 83.802 > F_{Tabel} = 2.44$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X<sub>1</sub>), orientasi tujuan (X<sub>2</sub>), remunerasi (X<sub>3</sub>) dan spiritualitas (X<sub>4</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi kerja (Y) terhadap karyawan PT. Lanhai Indonesia.

Tabel 3.  
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.396	2.328		.170	.865			
	Keseimbangan Hidup	.198	.055	.297	3.606	.000	.745	.302	.167
	Orientasi Tujuan	.092	.051	.176	1.800	.074	.768	.156	.083
	Remunerasi	.310	.063	.342	4.875	.000	.745	.393	.226
	Spiritualitas	.115	.063	.148	1.808	.073	.735	.157	.084
a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi									

Sumber: Output software SPSS IBM 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut:  $Y = 0.396 + 0,198 (X1) + 0.92 (X2) + 0,310 (X3) + 0,115 (X4) + e$ . Dari hasil uji parsial didapatkan hasil bahwa pada variabel keseimbangan kehidupan kerja nilai  $sig = 0.000 > 0.05$  yang artinya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan secara parsial, sedangkan pada variabel orientasi tujuan diperoleh nilai  $sig = 0.074 > 0.05$  yang artinya secara parsial orientasi tujuan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan di PT. Lanhai Indonesia.

Sedangkan pada variabel remunerasi diperoleh nilai  $sig = 0.000 < 0.05$  yang artinya bahwa remunerasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan. Dan terakhir pada variabel spiritualitas kerja diperoleh hasil  $sig = 0.073 > 0.05$  yang artinya bahwa variabel spiritualitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi kerja pada karyawan PT. Lanhai Indonesia.

Tabel 4.  
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.712	2.586
a. Predictors: (Constant), Spiritualitas, Keseimbangan Hidup, Remunerasi, Orientasi Tujuan				

Sumber: Output software SPSS IBM 26

Pada model regresi dalam penelitian diperoleh hasil koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0.721 yang artinya bahwa model regresi pada penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh variabel independen sebagai prediktor yang meliputi keseimbangan kehidupan kerja (X1), orientasi tujuan (X2), remunerasi (X3) dan spiritualitas kerja (X4) terhadap variabel dependen dalam penelitian ini motivasi berprestasi kerja (Y) sebesar 72.1%. Dimana 27.9% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak teridentifikasi dalam analisis penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Hipotesis Uji-F

Pada uji hipotesis dengan pendekatan uji-f menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, orientasi tujuan, remunerasi dan spiritualitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Lanhai Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi berprestasi kerja karyawan PT. Lanhai Indonesia harus mampu memperhatikan empat faktor tersebut. Memenuhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan merupakan hal penting untuk menjaga produktifitas kerja karyawan. Adapun yang bisa dilakukan perusahaan dalam hal ini adalah pemberian tugas dan target yang sesuai dengan kapasitas karyawan.

### Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Uji-T

Berdasarkan hasil uji-t pada variabel keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan persepsi karyawan sekuat dengan persepsi menyikapi pekerjaan yang dibeban dengan tenang menimbulkan persepsi positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Membuat perencanaan schedule kerja berdasarkan prioritas atasan juga mengurangi kemungkinan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Sehingga pekerjaan bisa terlaksana dengan baik dan tidak menjadi beban pikiran pada saat waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Hal ini tentu dapat meningkatkan semangat kerja dan termotivasi lebih dalam melaksanakan tugas.

Hasil uji-t pada variabel orientasi tujuan menunjukkan bahwa orientasi tujuan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan di PT. Lanhai Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi tujuan karyawan terhadap perusahaan cukup terbilang rendah. Hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki orientasi dalam bekerja sehingga meningkatkan tanggungjawab kerja, kepedulian terhadap lingkungan kerja sekitar dan meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan tersebut.



Sedangkan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja berprestasi karyawan di PT. Lanhai Indonesia yang artinya semakin tinggi remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan di PT. Lanhai Indonesia. Berdasarkan hasil kuesioner dari karyawan PT. Lanhai Indonesia, para karyawan sepakat bahwa kesesuaian remunerasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu PT. Lanhai harus memperhatikan kelayakan remunerasi yang diberikan kepada karyawan. Karena apa bila ini tidak dipenuhi maka akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan kedepannya.

Sedangkan dari hasil uji parsial pada variabel spiritualitas menunjukkan hasil bahwa spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja berprestasi karyawan di PT. Lanhai Indonesia. Hal ini disebabkan karena remunerasi yang tidak sesuai sehingga spiritualitas kerja karyawan menurun dan cenderung tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan pernyataan tersebut tingkat spiritualitas dipengaruhi oleh remunerasi yang diberikan dan tidak berpengaruh terhadap motivasi berprestasi kerja. Karena spiritualitas sendiri bersifat energi atau semangat apabila dipengaruhi sesuatu.

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Simultan.**

Berdasarkan tabel 3, Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) menunjukkan nilai beta 0,342 pada variable remunerasi dan nilainya lebih besar dari variable keseimbangan kehidupan, orientasi tujuan, remunerasi dan spiritual kerja, sehingga variable remunerasi menunjukkan paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Lanhai Indonesia.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja, orientasi tujuan, remunerasi dan spiritualitas secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan di PT. Lanhai Indonesia di Mojokerto.
2. Keseimbangan kehidupan kerja, dan remunerasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif, sedangkan orientasi tujuan dan spiritualitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan di PT. Lanhai Indonesia di Mojokerto, Sedangkan
3. Remunerasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan signifikan terhadap motivasi berprestasi kerja karyawan di PT. Lanhai Indonesia di Mojokerto.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ashmos, D. & Duchon, D., 2000. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure". *Journal of Management Inquiry*, Vol.8, No.2.
- De Pora, A. 2011. *Remunerasi (Kompensasi dan Benefit)*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. 1998. A social cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Ellison, N., Heino R., & Gibbs, J. 2006. *Managing Impression Online: Self-Presentation Process in the Online Dating Environment*. *Journal of Computer-Mediated Communication*.
- Fanggidae, R., 2018. *Spirituality Workplace To Create A Professional Resource*. Bandung
- French dalam Gary Desler. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia), Prentice Hall, Inc.
- Gardner, H., 2006. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacolone, R. & Jurkiewicz. 2005. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: Sharpe.
- Gibson, J. L. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Hartono, B., *et. al.* 2019. "Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan". *Jurnal Keperawatan Vol.1, No.2*, Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jassen, O., & Van Yperen, N., W. 2004. *Employees Goal Orientations, the Quality of Leader-member Exchange, and The Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction*. *Academy of Management Journal*, 47.
- Lockwood, N. R. 2003. Employee engagement, SHRM Research Briefly Stated, diunduh dari [www.shrm.org](http://www.shrm.org).
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Messakh, S., & Fanggalda, R. E. 2018. "Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja: Studi Kasus Pada U-Pro Chapter Kupang, Full Gospel Businessmen'S Fellowship International (FGBMFI) Kupang". *Journal of Management Vol.6, No.1*, Kupang: Universitas Nusa Cendana Kupang.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. 2004. *Character Strengths dan Virtues: a Handbook and Clasification*. New York: Oxford University Press.
- Pratama, A. W. & Prasetya, A. 2017. "Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi". *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.46, No.1*, Malang: Universitas Brawijaya.
- Rahmawati, A. 2014. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur". *Jurnal Ekonomi, Vo.12, No.2*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rahmawaty, I. 2014. *Metodelogi Penelitian Kualitatif dalam Riset. Keperawatan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins P., S. & Timothy A., J. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Samsudin, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, A., B. 2009. "Penagruh Orientasi Tujuan Karyawan Pada Kinerja Dengan Hubungan Atasan-Bawahan Sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Widya Duta Grafika Surakarta). *Jurnal Fakultas Ekonomi, Vol.04, NO.1*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Sarwoto. 2003. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Bina Aksara: Semarang.
- Sedarmayanti. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Singh. P., & Khanna. N. 2006. "Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent, *Relations Industrielles*, 65.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. *Definisi Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Wexley, K., N. & Yuki, G. A. 1992. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Terjemah: M. Shobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta.
- Zohar, D. & Marshall. 2013. *SQ Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.