



PENGARUH QUALITY OF WORK-LIFE, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALD'S'S, JAKARTA BARAT

Izzah Harista¹, Priehadi Dhasa Eka²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: izzahharista18@gmail.com¹, dosen02492@unpam.ac.id²

Abstract. *The purpose of this study is to examine the influence of quality of work-life, work motivation, and job satisfaction simultaneously on employee performance at McDonald's's. The research employs a quantitative approach with an associative method. The sample consists of 71 employees, selected using a total sampling or saturated sampling technique. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The findings indicate that quality of work-life has a significant effect on employee performance at McDonald's's, as evidenced by the result of t-count (6.779) > t-table (1.995), meaning hypothesis H1 is accepted. The correlation coefficient is 0.632, which falls into the strong category, with a contribution of 40%. The linear regression equation is $Y=20.097+0.329X1$, meaning that each one-point increase in quality of work-life will improve employee performance by 0.329 points. Furthermore, work motivation also has a significant effect on employee performance, as shown by t-count (6.154) > t-table (1.995), meaning hypothesis H2 is accepted. The correlation coefficient is 0.595, which falls into the moderate category, with a contribution of 35.4%. The linear regression equation is $Y=24.260+0.719X2$, meaning that each one-point increase in work motivation will improve employee performance by 0.719 points. Job satisfaction likewise has a significant effect on employee performance, as indicated by t-count (8.114) > t-table (1.995), meaning hypothesis H3 is accepted. The correlation coefficient is 0.699, which falls into the strong category, with a contribution of 48.8%. The linear regression equation is $Y=22.067+0.485X3$, meaning that each one-point increase in job satisfaction will improve employee performance by 0.485 points. Finally, quality of work-life, work motivation, and job satisfaction together have a significant effect on employee performance at McDonald's's, as evidenced by F-count (37.655) > F-table (2.742), meaning hypothesis H4 is accepted. The coefficient of determination shows that the three variables collectively explain 62.8% of the variance in employee performance. The linear regression equation is $Y=12.787+0.140X1+0.290X2+0.312X3$. The managerial implications of these findings emphasize the need for management to integrate human resource policies holistically. The synergy of these three variables forms a strategic foundation for an organizational culture oriented toward quality service, thereby not only enhancing individual productivity but also strengthening McDonald's's competitive advantage in the fast-food industry.*

Keyword : *quality of work-life, work motivation, job satisfaction, employee performance*

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh quality of work-life, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan McDonald's's. Jenis penelitiannya kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian sebanyak 71 karyawan dengan teknik pengambilan sampelnya secara total sampling atau sampling jenuh. Analisis data yang dilakukan yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of work-life berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's, hal ini dibuktikan dari hasil t hitung(6,779) > t tabel (1,995) artinya hipotesis H1 diterima. dengan koefisien korelasi sebesar 0,632 yang termasuk kategori kuat, serta kontribusi pengaruh sebesar 40%. Persamaan regresi linearnya $Y=20,097 + 0,329X1$ artinya bahwa setiap peningkatan satu poin dalam quality of work-life akan meningkatkan kinerja karyawan McDonald's's sebesar 0,329 poin. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's, hal ini dibuktikan dari hasil t hitung (6,154) > t tabel (1,995) artinya hipotesis H2 diterima, dengan koefisien korelasi sebesar 0,595 yang termasuk kategori sedang, serta kontribusi pengaruh sebesar 35,4%. Persamaan regresi linearnya $Y=24,260 + 0,719X2$ artinya bahwa setiap peningkatan satu poin dalam*

motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan McDonald's's sebesar 0,719 poin. Kemudian, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's, hal ini dibuktikan dari hasil t hitung (8,114) > t tabel (1,995) artinya hipotesis H3 diterima, dengan koefisien korelasi sebesar 0,699 yang termasuk kategori kuat, serta kontribusi pengaruh sebesar 48,8%. Persamaan regresi linearnya $Y=22,067 + 0,485X3$ artinya bahwa setiap peningkatan satu poin dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan McDonald's's sebesar 0,485 poin. Lalu, quality of work-life, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's, hal ini dibuktikan dari hasil F hitung (37,655) > F tabel (2,742) artinya hipotesis H4 diterima, dengan hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel terhadap kinerja karyawan mencapai 62,8%. Persamaan regresi linearnya $Y= 12,787 + 0,140X1 + 0,290X2 + 0,312X3$. Implikasi manajerial dari temuan ini menegaskan perlunya manajemen mengintegrasikan kebijakan sumber daya manusia secara holistik. Sinergi ketiga variabel ini membentuk fondasi strategis bagi budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan berkualitas, sehingga tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat keunggulan kompetitif McDonald's dalam industri layanan cepat saji.

Kata Kunci: quality of work-life, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Industri *Food and Beverages* (F&B) di Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Data Kementerian Perindustrian menunjukkan bahwa pada kuartal pertama tahun 2025, sektor makanan dan minuman menyumbang 7,2% terhadap PDB nasional dan mencapai 41,15% terhadap PDB non-migas, menjadikannya subsektor dengan kontribusi terbesar dalam industri pengolahan (Pranata, 2025). Pertumbuhan ini didukung oleh sumber daya alam yang melimpah serta basis konsumen domestik yang besar, dengan populasi Indonesia yang mencapai lebih dari 282 juta jiwa pada 2024.

Tabel Error! No text of specified style in document..1 Hasil Penelitian Pra Riset Kinerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	JML	%
1.	Jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan setiap hari terus mengalami peningkatan yang terselesaikan	15	50%	15	50%	30	100%
2.	Kualitas pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai standar yang ditentukan Perusahaan	15	50%	15	50%	30	100%
3.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu	16	53%	14	47%	30	100%
4.	Saya selalu bersedia untuk lembur dalam bekerja	16	53%	14	47%	30	100%
5.	Saya selalu menunjukkan kesiapannya bekerjasama dengan rekan kerja lain	16	53%	14	47%	30	100%

Sumber: data diolah peneliti (2026)

Selanjutnya, dari hasil temuan data penelitian pada tabel 1.1 mengenai kinerja karyawan maka dapat diketahui dengan jelas yakni jumlah pekerjaan yang dapat responden selesaikan setiap hari terus mengalami peningkatan yang terselesaikan diperoleh jawaban ya sebanyak 15 orang dan jawaban tidak sebanyak 15 orang. Kualitas pekerjaan yang responden selesaikan telah sesuai standar yang ditentukan perusahaan diperoleh jawaban ya sebanyak 15 orang dan jawaban tidak sebanyak 15 orang. Responden selalu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu diperoleh jawaban ya sebanyak 16 orang dan jawaban tidak sebanyak 14 orang. Responden selalu bersedia untuk lembur dalam bekerja diperoleh jawaban ya sebanyak 16 orang dan jawaban tidak sebanyak 14 orang. Responden selalu menunjukkan kesiapannya bekerjasama dengan rekan kerja lain diperoleh jawaban ya sebanyak 16 orang dan jawaban tidak sebanyak 14 orang.

Dari hasil temuan pra riset, dapat diketahui persepsi karyawan di awal terkait kualitas kehidupan kerja seperti terlihat pada tabel 1.2.

Tabel Error! No text of specified style in document..2 Hasil Pra Riset Kualitas Kehidupan Kerja (*quality of work life*)

No	Pernyataan	YA		TIDAK		JML	%
1.	Saya senang dengan remunerasi yang diberikan perusahaan kepada saya saat ini	10	33%	20	67%	30	100%
2.	Jumlah pekerjaan / beban pekerjaan saya begitu banyak	12	40%	18	60%	30	100%
3.	Saya dapat melakukan berbagai tugas yang berbeda yang berkaitan dengan keahlian saya di tempat kerja	13	43%	17	57%	30	100%
4.	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional di tempat kerja saya	9	30%	21	70%	30	100%
5.	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan saya memuaskan	18	60%	12	40%	30	100%
6.	Saya diberi kebebasan berekspresi (kesempatan untuk memberikan pendapat) di tempat kerja	11	37%	19	63%	30	100%
7.	Saya puas dengan jadwal kerja dan istirahat saya	14	47%	16	53%	30	100%
8.	Saya puas dengan cara perusahaan saya memperlakukan karyawannya	13	43%	17	57%	30	100%

Sumber: data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada tabel 1.2 mengenai kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), maka dapat diketahui dengan jelas yakni responden senang dengan remunerasi yang diberikan perusahaan kepadanya saat ini diperoleh jawaban ya didapat 10 orang dan tidak sebanyak 20 orang. Lalu, jumlah pekerjaan / beban pekerjaan saya begitu banyak diperoleh jawaban ya didapat 12 orang dan tidak sebanyak 18 orang. Kemudian, responden dapat melakukan berbagai tugas yang berbeda yang berkaitan dengan keahliannya di tempat kerja diperoleh jawaban ya sebanyak 13 orang dan tidak sebanyak 17 orang. Selanjutnya, responden memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional di tempat kerjanya diperoleh jawaban ya sebanyak 9 orang dan jawaban tidak sebanyak 21 orang. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan responden memuaskan diperoleh jawaban ya sebanyak 18 orang dan jawaban tidak sebanyak 12 orang. Responden diberi kebebasan berekspresi (kesempatan untuk memberikan pendapat) di tempat kerja diperoleh jawaban ya sebanyak 11 orang dan jawaban tidak sebanyak 19 orang. Lebih lanjut lagi, responden puas dengan jadwal kerja dan istirahatnya diperoleh jawaban ya sebanyak 14 orang dan jawaban tidak sebanyak 16 orang. Responden puas dengan cara perusahaannya memperlakukan karyawannya diperoleh jawaban ya sebanyak 13 orang dan jawaban tidak sebanyak 17 orang.

Tabel Error! No text of specified style in document..3 Hasil Pra Riset Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	JML	%
1.	Saya menikmati tugas pekerjaan yang sekarang	16	53%	14	47%	30	100%
2.	Saya menikmati kepuasan menyelesaikan tugas yang sulit	16	53%	14	47%	30	100%
3.	Saya menikmati kompetisi dan kemenangan	14	47%	16	53%	30	100%
4.	Saya menghadapi orang-orang yang melakukan hal-hal yang tidak saya setuju	17	57%	13	43%	30	100%
5.	Saya mencoba yang terbaik untuk bekerja sendiri	23	77%	7	23%	30	100%

6.	Saya menganggap diri saya sebagai orang penting dalam berbagai pekerjaan	16	53%	14	47%	30	100%
----	--	----	-----	----	-----	----	------

Sumber: data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada tabel 1.3 mengenai motivasi kerja, maka dapat diketahui dengan jelas yakni responden menikmati tugas pekerjaan yang sekarang diperoleh jawaban ya sebanyak 16 orang dan jawaban tidak sebanyak 14 orang. Responden menikmati kepuasan menyelesaikan tugas yang sulit diperoleh jawaban ya sebanyak 16 orang dan jawaban tidak sebanyak 14 orang. Responden menikmati kompetisi dan kemenangan diperoleh jawaban ya sebanyak 14 orang dan jawaban tidak sebanyak 16 orang. Responden menghadapi orang-orang yang melakukan hal-hal yang tidak saya setuju diperoleh jawaban ya sebanyak 17 orang dan jawaban tidak sebanyak 13 orang. Responden mencoba yang terbaik untuk bekerja sendiri diperoleh jawaban ya sebanyak 23 orang dan jawaban tidak sebanyak 7 orang. Responden menganggap diri saya sebagai orang penting dalam berbagai pekerjaan diperoleh jawaban ya sebanyak 16 orang dan jawaban tidak sebanyak 14 orang.

Tabel Error! No text of specified style in document..4 Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	JML	%
1.	Gaji yang saya terima memuaskan	11	37%	19	63%	30	100%
2.	Saya mendapatkan kesempatan/pejuang besar untuk dipromosikan	8	27%	22	73%	30	100%
3.	Atasan saya selalu mempercayai stafnya	17	57%	13	43%	30	100%
4.	Rekan kerja saya menyenangkan	19	63%	11	37%	30	100%
5.	Saya menyukai pekerjaan saat ini	15	50%	15	50%	30	100%

Sumber: data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada tabel 1.4 mengenai kepuasan kerja, maka dapat diketahui dengan jelas yakni gaji yang responden terima memuaskan diperoleh jawaban ya sebanyak 11 orang dan jawaban tidak sebanyak 19 orang. Responden mendapatkan kesempatan/pejuang besar untuk dipromosikan diperoleh jawaban ya sebanyak 8 orang dan jawaban tidak sebanyak 22 orang. Atasan responden selalu mempercayai stafnya diperoleh jawaban ya sebanyak 17 orang dan jawaban tidak sebanyak 13 orang. Rekan kerja responden menyenangkan diperoleh jawaban ya sebanyak 19 orang dan jawaban tidak sebanyak 11 orang. Responden menyukai pekerjaan saat ini diperoleh jawaban ya sebanyak 15 orang dan jawaban tidak sebanyak 15 orang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris, yakni "*management*" (Maulidah, 2023: 3) yang artinya adalah

- 1) Pertama, manajemen berarti pengelolaan, pengendalian, atau penanganan.
- 2) Kedua, manajemen diartikan perlakuan secara terampil untuk menangani sesuatu berupa *skillful treatment*.
- 3) Ketiga, gabungan dari dua pengertian di atas yakni yang berhubungan dengan pengelolaan suatu perusahaan, atau suatu bentuk kerjasama dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Motivasi Kerja

Kata motif disamakan artinya dengan kata-kata *motive*, motif, dorongan, alasan dan *driving force*. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia

untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Adawiyah, Abubakar, & Setiawan, 2022: 40). Motivasi adalah suatu dorongan atau yang menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke dalam Elrehail et al. (2020: 126) mendefinisikan kepuasan karyawan sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau fasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang”. Kepuasan kerja dianggap sebagai sikap terkait pekerjaan yang paling banyak dipelajari di bidang perilaku organisasi. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan menyenangkan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka Aboramadan et al. (2020: 567). Menurut Spector dalam Amisah et al. (2021: 167) menyebut kepuasan kerja sebagai bagaimana perasaan orang terhadap pekerjaan mereka dan berbagai aspek pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya. Dalam pemaparannya penelitian kuantitatif lebih banyak menampilkan dan memaknai angka-angka disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya. Menurut Machali (2021: 23) penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif sering disebut penelitian tradisional, positivistik, *scientific* dan penelitian *discovery*. Penelitian ini disebut penelitian *positivistik* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian ini juga disebut penelitian *scientific*, karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkret, objektif, terukur dan sistematis. Penelitian ini disebut penelitian *discovery*, karena dengan penelitian ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai ilmu pengetahuan baru. Disebut penelitian kuantitatif sendiri, karena menghasilkan atau membutuhkan data penelitian berupa angka-angka (kuantitas) dan analisis menggunakan statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi

Para peneliti biasanya ingin mengetahui tentang sekelompok orang, tetapi karena keterbatasan biaya, waktu, dan sumber daya lainnya, mereka tidak dapat menguji semuanya. Sekumpulan lengkap orang atau hal yang menjadi fokus penelitian disebut sebagai populasi (Hinton & McMurray, 2024: 18). Populasi adalah seperangkat unit analisis (*element*) yang lengkap yang sedang dipelajari/diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan darinya (Muin, 2023: 39). Populasi karyawan McDonald's di wilayah Meruya berjumlah 71 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Hardani et al., 2020: 362). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampling jenuh atau total sampling dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sahir, 2022: 34). Dikarenakan populasi penelitian belum mencapai 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel penelitian sebanyak 71 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel Error! No text of specified style in document..5 Tests of Normality

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		<i>Quality of work-life</i>	Motivasi kerja	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan McDonald's
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.82	24.32	40.59	41.76
	Std. Deviation	6.481	2.792	4.860	3.374
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.091	.093	.092
	Positive	.050	.091	.060	.063
	Negative	-.094	-.085	-.093	-.092
Test Statistic		.094	.091	.093	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: pengolahan data SPSS (November, 2025)

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel di atas, dapat diketahui dengan jelas yakni keempat variabel yang terdiri dari *quality of work-life*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masing-masing memperoleh nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** adalah 0,200. Karena masing-masing variabel memperoleh nilai Sig. 0,200 > 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, keempat variabel (*quality of work-life*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) dapat dianggap berdistribusi normal secara statistik, dan asumsi normalitas terpenuhi untuk analisis lanjutan berbasis parametrik.

Uji Multikolinearitas

Tabel Error! No text of specified style in document..6 Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Quality of work-life</i>	.613	1.632
Motivasi kerja	.655	1.526
Kepuasan kerja	.691	1.448

Sumber: Pengolahan Data SPSS (November, 2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, berikut adalah uraian terkait hasil uji multikolinearitas untuk tiga variabel independen dalam model regresi:

- 1) Pada variabel *quality of work-life* diperoleh nilai tolerance 0,613 > 0,2; kemudian hasil nilai VIF 1,632 < 10 dengan demikian hasil penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas (Field, 2021: 224).
- 2) Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai tolerance 0,655 > 0,2; kemudian hasil nilai VIF (1,526) < 10 dengan demikian hasil penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas (Field, 2021: 224).

- 3) Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai tolerance $0,691 > 0,2$; kemudian hasil nilai VIF $(1,448) < 10$ dengan demikian hasil penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas (Field, 2021: 224)
- 4) Dengan demikian, ketiga variabel independen (*quality of work-life*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) memenuhi asumsi bebas multikolinearitas. Model regresi yang melibatkan ketiga variabel ini dapat diinterpretasikan secara statistik tanpa gangguan korelasi antar prediktor.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Error! No text of specified style in document..7 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.039	1.758		2.866	.006
	<i>Quality of work-life</i>	-.018	.031	-.086	-.575	.567
	Motivasi kerja	-.127	.069	-.264	-1.831	.072
	Kepuasan kerja	.019	.039	.069	.488	.627

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Pengolahan Data SPSS (November, 2025)

Berdasarkan hasil temuan data penelitian uji Glejser di atas, menunjukkan bahwa semua nilai Sig. $> 0,05$, artinya tidak ada variabel independen yang secara signifikan memengaruhi residual absolut. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model. Asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga:

- a. Estimasi parameter regresi dapat dianggap valid dan efisien.
- b. Uji t dan F dalam model regresi dapat diinterpretasikan secara akurat.
- c. Model regresi yang melibatkan *Quality of Work-Life*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan McDonald's layak digunakan untuk analisis inferensial dan prediktif.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel Error! No text of specified style in document..8 Koefisien Korelasi *Quality Of Work-Life* dengan Kinerja Karyawan McDonald's

Correlations			
		<i>Quality of work-life</i>	Kinerja karyawan McDonald's
<i>Quality of work-life</i>	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja karyawan McDonald's	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS (November, 2025)

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai hubungan *quality of work-life* dengan kinerja karyawan McDonald's diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = $0,632$ yang berada pada rentang $0,61 - 0,80$ termasuk kategori **hubungan kuat** antara *quality of work-life* dan kinerja karyawan McDonald's. Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

- 2) Selanjutnya, untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan atau tidak, dapat dilihat dari hasil Sig. (2-tailed), yang ternyata Nilai Sig. $0.000 < 0,01$ artinya terdapat hubungan yang signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

Tabel Error! No text of specified style in document..9 Hasil Uji t pengaruh *quality of work-life* terhadap kinerja karyawan McDonald's

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.097	3.211		6.259	.000
	<i>Quality of work-life</i>	.329	.049	.632	6.779	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan McDonald's

Sumber: pengolahan data SPSS (November, 2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, dapat diketahui dengan jelas yakni pengaruh *quality of work-life* terhadap kinerja karyawan McDonald's, didapat nilai t hitung sebesar 6,779 dan Sig. 0,000. Dikarenakan hasil nilai Sig. $0,000 < 0,05$ atau bisa juga dilihat pada hasil t hitung $(6,779) > t$ tabel (1,995) artinya *quality of work-life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Dengan demikian **hipotesis H1 diterima**.

Tabel Error! No text of specified style in document..10 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.239	3	166.746	37.655	.000 ^b
	Residual	296.691	67	4.428		
	Total	796.930	70			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan McDonald's
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, *Quality of work-life*

Sumber: Pengolahan Data SPSS (November, 2025)

Mengacu temuan data penelitian pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: hasil uji ANOVA menunjukkan pengaruh *quality of work-life*, motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan McDonald's, diperoleh nilai F hitung sebesar 37,655 dan Sig. 0,000. Dikarenakan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ atau bisa juga dilihat dari hasil F hitung $(37,655) > F$ tabel (2,742) maka dapat diartikan bahwa *quality of work-life*, motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Dengan demikian **hipotesis H4 diterima**.

Pembahasan

Berdasarkan penjelasan data penelitian secara kuantitatif dan pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diuraikan pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *quality of work-life* terhadap kinerja karyawan McDonald's

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa hasil pengaruh *quality of work-life* terhadap kinerja karyawan McDonald's didapat nilai t hitung $(6,779) > t$ tabel (1,995), yang artinya bahwa *quality of work-life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's, dengan demikian **hipotesis H1 diterima**. Kemudian, besarnya pengaruh/kofisien korelasi diperoleh $(r) = 0,632$ termasuk **kategori kuat** (Hair et al., 2024, p. 323). Lalu, untuk hasil koefisien determinasi di dapat besarnya persentase kinerja karyawan McDonald's setelah dipengaruhi *quality of work-life* yakni R square 40% dan sisanya 60% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, kondisi eksternal, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja.

Selanjutnya, persamaan regresi linearnya: $Y = 20,097 + 0,329X_1$. Koefisien regresi sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam *quality of work-life* akan meningkatkan kinerja karyawan McDonald's sebesar 0,329 poin.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul "Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" oleh Wahyu Eko Pujiyanto, Afifatul Solikhah, dan Supriyadi (2022), yang dilakukan di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Berdasarkan hasil analisis terhadap 75 responden karyawan divisi produksi woven bag, diperoleh temuan sebagai berikut: *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan—dalam hal keselamatan kerja, kompensasi, komunikasi, dan pengembangan karier, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil temuan penelitian ini, terbukti bahwa *quality of work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Adapun faktor-faktor dari *quality of work-life* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan McDonald's yakni kompensasi yang memadai dan adil. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi dan beban kerja mereka adil, maka karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja operasional yang optimal. Lalu, kondisi kerja atau lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan pelanggan secara positif, meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi layanan. Lebih lanjut lagi, ketika karyawan merasa dilibatkan dan diberi ruang untuk berkembang, karyawan menunjukkan inisiatif tinggi dan solidaritas tim, yang memperkuat kinerja kolektif dan efisiensi operasional. Sistem kerja yang adil dan fleksibel mendorong disiplin kerja dan kehadiran yang konsisten, yang merupakan fondasi kinerja operasional dan pelayanan.

Kemudian, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan berdampak sosial, karyawan menunjukkan komitmen terhadap standar kerja dan tanggung jawab operasional, yang memperkuat kualitas layanan dan reputasi perusahaan. *Quality of Work-Life* bukan sekadar konsep kesejahteraan kerja, melainkan kerangka strategis yang menyatukan motivasi, partisipasi, dan makna kerja ke dalam perilaku karyawan sehari-hari. Dalam konteks McDonald's, *QWL* terbukti menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja yang konsisten, responsif, dan berorientasi pada pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan *QWL* secara sistematis dan berkelanjutan merupakan investasi strategis dalam membangun keunggulan operasional dan budaya kerja yang sehat.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's didapat nilai t hitung ($6,154$) > t tabel ($1,995$), yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's, dengan demikian **hipotesis H2 diterima**. Kemudian, besarnya pengaruh/koefisien korelasi diperoleh (r) = $0,595$ termasuk **kategori sedang atau cukup kuat**. Lalu, untuk hasil koefisien determinasi di dapat besarnya persentase kinerja karyawan McDonald's setelah dipengaruhi motivasi kerja yakni R square $35,4\%$ dan sisanya $64,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, kondisi eksternal, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Selanjutnya, persamaan regresi linearnya: $Y = 24,260 + 0,719X_2$. Koefisien regresi sebesar 0,719 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan McDonald's sebesar 0,719 poin.

Temuan penelitian ini sejalan dari hasil penelitian terdahulu Universitas Pamulang, (Eka, 2018), yang berjudul *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance* (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch). *Pinisi Discretion Review*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan

kuantitatif dengan teknik regresi linier sederhana dan berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kombinasi antara kedisiplinan dan motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena motivasi merupakan daya dorong internal yang mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan intensitas perilaku kerja seseorang. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias dan penuh tanggung jawab, mencapai target kerja secara konsisten, memberikan kontribusi positif terhadap tim dan organisasi.

Temuan penelitian terdahulu lainnya yang sejalan yakni Wahyu Eko Pujiyanto, Afifatul Solikhah, dan Supriyadi (2022), ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi, baik karena dorongan intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan komitmen terhadap tugas.

Dari hasil temuan penelitian ini, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Hal ini berarti Karyawan yang termotivasi oleh tantangan cenderung menunjukkan produktivitas tinggi dan efisiensi kerja, karena karyawan terdorong untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas secara optimal. Motivasi untuk menghasilkan kualitas terbaik mendorong karyawan untuk menjaga standar pelayanan, meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi merek. Lalu, ketika karyawan merasa dipercaya dan memiliki pengaruh, mereka menunjukkan inisiatif kerja dan tanggung jawab sosial, yang memperkuat kolaborasi dan efektivitas tim. Lingkungan sosial yang mendukung meningkatkan motivasi afiliasi, yang berdampak pada disiplin kerja dan kehadiran yang konsisten.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's didapat nilai t hitung $(8,114) > t$ tabel $(1,995)$, yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's, dengan demikian **hipotesis H3 diterima**. Kemudian, besarnya pengaruh/koeffisien korelasi diperoleh $(r) = 0,699$ termasuk **kategori kuat**. Lalu, untuk hasil koefisien determinasi di dapat besarnya persentase kinerja karyawan McDonald's setelah dipengaruhi motivasi kerja yakni R square $48,8\%$ dan sisanya $51,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, kondisi eksternal, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Selanjutnya, persamaan regresi linearnya: $Y = 22,067 + 0,485X_3$. Koefisien regresi sebesar $0,485$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan McDonald's sebesar $0,485$ poin.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, *Quality of Work Life*, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Rosali Hotel & Restaurant di Situbondo" oleh Mega Anjar Widyabakti, Bayu Wijyantini, dan Rusdiyanto (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *quality of work life (QWL)*, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai signifikansi: $0,005 < 0,05$, koefisien regresi: $0,435$, beta standar: $0,722$ artinya, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan kerja menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dari hasil temuan penelitian ini, terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Hal ini berarti ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka sepadan dengan beban kerja, mereka terdorong untuk bekerja lebih

produktif dan efisien. Kepuasan terhadap gaji menciptakan motivasi intrinsik yang memperkuat kinerja operasional. Ketika sistem promosi dirasakan adil, karyawan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Mereka merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas, sehingga lebih fokus dan bertanggung jawab dalam bekerja. Supervisi yang bersifat membimbing menciptakan rasa aman dan kejelasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan cenderung lebih percaya diri, lebih ramah dalam pelayanan, dan lebih aktif dalam berkomunikasi dengan tim. Lingkungan kerja yang kooperatif meningkatkan kenyamanan sosial dan rasa memiliki. Karyawan yang merasa cocok dengan tugasnya dan didukung oleh rekan kerja menunjukkan disiplin dan kehadiran yang konsisten. Ketika pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan, karyawan menunjukkan antusiasme dan keberlanjutan dalam bekerja. Karyawan lebih siap secara mental dan fisik untuk menjalankan tugas, serta lebih terbuka dalam mendukung tim.

4. Pengaruh *quality of work-life*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan McDonald's

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka pengaruh simultan ini dapat diketahui dari hasil pengujian F, didapat hasil F hitung sebesar 47,316 dan Sig. 0,000. Dikarenakan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ atau bisa juga dilihat dari hasil F hitung $(37,655) > F$ tabel $(2,742)$ maka dapat diartikan bahwa *quality of work-life*, motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Dengan demikian **hipotesis H4 diterima**. Kemudian, hasil koefisien determinasi diperoleh besarnya persentase kinerja karyawan McDonald's setelah dipengaruhi *quality of work-life*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja diperoleh 62,8% dan sisanya 37,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, kondisi eksternal, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Selanjutnya, persamaan regresi linear berganda: $Y = 12,787 + 0,140X_1 + 0,290X_2 + 0,312X_3$.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu "Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hypermart Bengkulu" oleh Aldha Pebriana Aziz dan Merta Kusuma (2024). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life (QWL)*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hypermart Bengkulu. Penelitian dilakukan terhadap seluruh populasi karyawan sebanyak 50 orang dengan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitiannya yakni kontribusi simultan ketiga variabel terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2): 0,461 Artinya, 46,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *QWL*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kondisi fisik kerja.

Didukung pula dalam temuan penelitian terdahulu (Hendrawijaya & Rizal, 2022), dengan tujuan penelitiannya Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan *QWL* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitiannya kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis datanya menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,423$; sig = 0,000). *QWL* juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,167$; sig = 0,000). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,402$; sig = 0,000). Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan dan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. *QWL* berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja, namun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan motivasi. *QWL* mencakup aspek lingkungan kerja, keselamatan, kompensasi, dan rasa bangga terhadap institusi. Kepuasan kerja terbukti menjadi mediator yang signifikan, memperkuat pengaruh motivasi dan *QWL* terhadap kinerja. Ini mendukung teori kepuasan kerja adalah hasil dari kesesuaian antara harapan dan realitas kerja.

Hal senada juga ditemukan dalam penelitian terdahulu Wahyu Eko Pujianto, Afifatul Solikhah, dan Supriyadi (2022), diketahui bahwa secara simultan, *QWL* dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh bersama (R^2) sebesar 58,9%, artinya lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sisanya 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, atau kondisi fisik lingkungan kerja.

Dari hasil temuan uji F, *quality of work-life*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan McDonald's. Hal ini berarti ketiga variabel ini saling melengkapi dan membentuk fondasi psikologis serta operasional yang kuat bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. *Quality of Work-Life* yang baik tercermin dari kenyamanan fisik dan emosional, kejelasan kebijakan kerja, kesempatan berkembang, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan merasa lingkungan kerja mendukung dan adil, mereka lebih siap secara mental dan fisik untuk bekerja secara produktif dan disiplin. Di sisi lain, motivasi kerja mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik, menerima tantangan, dan berkontribusi dalam tim. Dorongan internal ini memperkuat komitmen terhadap kualitas pelayanan dan efisiensi kerja. Sementara itu, kepuasan kerja memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi melalui persepsi positif terhadap gaji, promosi, supervisi, dan kesesuaian tugas dengan minat dan kemampuan. Ketika karyawan merasa dihargai dan cocok dengan peran mereka, mereka menunjukkan kinerja yang konsisten, hadir tepat waktu, dan aktif dalam mendukung rekan kerja. Secara simultan, ketiga variabel ini menciptakan sinergi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan di sektor layanan cepat saji seperti McDonald's.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan data penelitian yang telah dianalisis secara kuantitatif dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. *Quality of Work-Life (QWL)* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung (6,779) > t tabel (1,995) sehingga **hipotesis H1 diterima**, dengan koefisien korelasi sebesar 0,632 yang termasuk kategori kuat, serta kontribusi pengaruh sebesar 40%. Persamaan regresi linear mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin *QWL* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,329 poin. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik meliputi kompensasi adil, lingkungan kerja mendukung, kesempatan pengembangan, sistem kerja fleksibel, dan makna kerja, mendorong motivasi, disiplin, serta komitmen karyawan. Dengan demikian, *QWL* bukan sekadar aspek kesejahteraan, melainkan kerangka strategis yang memperkuat kinerja operasional, kualitas layanan, dan budaya kerja yang sehat.
2. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung (6,154) > t tabel (1,995), sehingga **hipotesis H2 diterima**. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tergolong kuat dengan koefisien korelasi (r) = 0,595, serta kontribusi pengaruh sebesar R square 35,4%. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong internal yang mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan intensitas perilaku kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas tinggi, disiplin, komitmen terhadap tugas, serta kontribusi positif terhadap tim dan organisasi. Dalam konteks McDonald's, motivasi kerja mendorong karyawan untuk menjaga standar pelayanan, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta memperkuat reputasi

merek. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya faktor psikologis, melainkan strategi penting dalam membangun kinerja operasional yang optimal, disiplin kerja yang konsisten, dan budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan berkualitas.

3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung ($8,114$) $>$ t tabel ($1,995$), sehingga **hipotesis H3 diterima**. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tergolong kuat dengan koefisien korelasi (r) = $0,699$, serta kontribusi pengaruh sebesar R square $48,8\%$. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kepuasan kerja, baik terkait kompensasi, promosi, supervisi, maupun hubungan kerja, mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen, disiplin, dan produktivitas yang lebih tinggi. Dalam konteks McDonald's, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menciptakan motivasi intrinsik, rasa aman, serta kenyamanan sosial yang memperkuat kepercayaan diri, kualitas pelayanan, dan efektivitas kerja tim.
4. Quality of Work-Life, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung ($37,655$) $>$ F tabel ($2,742$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis H4 diterima**. Kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja karyawan mencapai $62,8\%$, sedangkan sisanya $37,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa *QWL*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kombinasi *QWL*, motivasi, dan kepuasan kerja membentuk fondasi psikologis dan operasional yang kuat bagi karyawan. *QWL* yang baik menciptakan kenyamanan fisik dan emosional, motivasi kerja mendorong semangat dan komitmen terhadap kualitas pelayanan, sementara kepuasan kerja memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi melalui persepsi positif terhadap kompensasi, promosi, supervisi, dan kesesuaian tugas. Dengan demikian, ketiga variabel ini secara bersama-sama menciptakan sinergi yang mendorong karyawan untuk bekerja produktif, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Peningkatan kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi strategi efektif dalam memperkuat kinerja organisasi dan menjaga keunggulan kompetitif McDonald's di industri layanan cepat saji.

Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup variabel: Penelitian hanya menyoroti tiga variabel utama (*QWL*, motivasi, kepuasan kerja), sementara faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kondisi eksternal tidak dimasukkan ke dalam model.
2. Data penelitian terbatas pada karyawan McDonald's di lokasi Meruya, sehingga hasil belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh cabang lain dengan karakteristik berbeda.
3. Metode kuantitatif: Penggunaan regresi linier dan uji hipotesis memberikan gambaran hubungan statistik, tetapi tidak menggali secara mendalam aspek kualitatif seperti pengalaman subjektif karyawan atau dinamika tim.

Saran

Berdasarkan hasil temuan pada tabel distribusi frekuensi, masih terdapat hasil mean yang bernilai kecil, maka saran penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebaiknya manajemen McDonald's perlu meninjau kembali kebijakan remunerasi, mengembangkan sistem insentif berbasis kinerja, serta memastikan transparansi dalam kebijakan gaji. Dengan demikian, fokus pada aspek kompensasi tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga realistis dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja operasional perusahaan.
2. Sebaiknya manajemen McDonald's perlu meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan produktivitas operasional kepada karyawannya.

3. Perusahaan perlu melakukan peningkatan pada aspek kompensasi agar persepsi keadilan dan kesejahteraan karyawan lebih optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja di McDonald's bersifat positif, tetapi peningkatan kebijakan remunerasi menjadi langkah strategis untuk memperkuat motivasi dan kinerja operasional.
4. Sebaiknya supervisor perlu melakukan pengawasan / monitoring yang ketat dan melakukan audit kebersihan secara berkala dan memberikan umpan balik langsung kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, M. L. (2023). *Using Statistics In The Social And Health Sciences With Spss® And Excel®*. United States of America: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 562–584.
- Acharya, S., & Anand, G. (2020). A study on quality of work life, motivation and employee engagement among nurses in private hospitals of Indore. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 6(5), 676–686.
- Adawiyah, Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: CV. Berkah Utami.
- Amissah, E. F., Gamor, E., Deri, M. N., & Amissah, A. (2021). Factors influencing employee job satisfaction in Ghana's hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 15(2), 166–183.
- Anggraini, N., Andriani, J., & Metarini, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Aziz, A. P., & Kusuma, M. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 385–404.
- Badan Pusat Statistik. (2026). Statistik Penyediaan Makanan dan Minuman 2023. www.bps.go.id. Retrieved February 7, 2026, from https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/23/f2c7743c4712aaeaa4abf694/statistik-penyediaan-makanan-dan-minuman-2023.html?utm_source=copilot.com
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya* (9th ed.). Jakarta: Kencana.
- Burns, A. C., Bush, R. F., & Sinha, N. (2023). *Marketing Research*. England: Pearson Education Limited.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2024). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace* (4th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Croucher, S. M., & Cronn-Mills, D. (2020). *Understanding Communication Research Methods: A Theoretical and Practical Approach*. New York: Routledge.
- Durianto, D., Sugiarto, & Sitinjak, T. (2022). Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuisitas & Perilaku Merk (2nd ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Eka, P. D. (2018). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch). *Pinisi Discretion Review*, 2(1), 61–68.
- Elbadiansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business*

- Economics*, 29(2), 125–149.
- Field, A. (2023). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock “n” roll)*. London: Sage Publications, Inc.
- Ghifari, M. (2026). Industri Makanan dan Minuman RI Tumbuh 6,4 Persen, Konsumsi Susu Jadi Tantangan. *mediaindonesia.com*. Retrieved February 7, 2026, from https://mediaindonesia.com/humaniora/840625/industri-makanan-dan-minuman-ri-tumbuh-64-persen-konsumsi-susu-jadi-tantangan?utm_source=copilot.com#goog_rewarded
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 71–83.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2021). *Research Methods for the Behavioral Sciences* (Vol. 4). USA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Hair, J. F., Celsi, M., Ortinau, D. J., & Bush, R. P. (2024). *Essentials of Marketing Research* (4th ed.). United States of America: McGraw-Hill Education.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiauwaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4918–4927.
- Hinton, P., & McMurray, I. (2024). *Presenting Your Data with SPSS Explained*. New York: Routledge.
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2024). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370.
- Janie, D. N. A. (2021). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press. Semarang: Semarang University Press.
- Juliantari, Sunaryo, W., & Muharam, H. (2023). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IPB University. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 34–45.
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple Regression and Beyond An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling*. New York: Routledge.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. J. (2020). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63(1), 20–26. Elsevier Inc. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.006>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing Research: An Applied Approach* (7th ed.). United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulidah, S. (2023). *Pengantar Manajemen Agribisnis*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Munaty, S., Dandono, Y. R., & Setiasih, S. (2022). The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 37–51.
- Nafei, W. (2022). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life

- and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 42–59.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). New York: McGraw Hill.
- Nugroho, E. N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 141–151.
- Peat, J., & Barton, B. (2022). *Medical Statistics : A Guide to SPSS, Data Analysis and Critical Appraisal*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Perreault, W. D., Cannon, J. P., & McCarthy, E. J. (2024). *Essentials Of Marketing: A Marketing Strategy Planning Approach*. (M.-H. Education, Ed.) (15th ed.). New York.
- Pranata, C. D. (2025). Industri Makanan Minuman RI Topang Ekonomi RI, Ternyata Ini Kuncinya. *www.cnbcindonesia.com*. Retrieved February 7, 2026, from https://www.cnbcindonesia.com/news/20250804124844-4-654817/industri-makanan-minuman-ri-topang-ekonomi-ri-ternyata-ini-kuncinya?utm_source=copilot.com
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1–11.
- Rahadi, D. R. (2022). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, & Pratiwi, E. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16.
- Rifkhan. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *Jurnal Renaissance*, 3(2), 358–373. Retrieved from <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Sahir, Syafrida Hafni. (2022). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Sahir, Syafrida Hafni, Hasibuan, A., Aisyah, S., & Sudirman, A. (2020). *Gagasan Manajemen*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Setiawati, N., & Wahyudi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85–92.
- Singh, K. (2022). *Quantitative Social Research Methods*. New Delhi: Sage Publications India Pvt Ltd.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2020). *Human Resource Management: Linking Strategy to Practice* (2nd ed.). United States of America: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Thomas, R., & Jain, Y. (2022). A study on quality of work life among the employees of a leading pharmaceuticals limited company of Vadodara district. *International Journal of Applied Research*, 2(5), 926–934. Retrieved from www.allresearchjournal.com
- Tumiwa, R. A. F., Ajabar, Abbas, D. S., Mandey, N. H. J., & Saputra, N. (2021). *Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics*. Yogyakarta: CV Diandra Primamitra Media.
- Widyabakti, M. A., Wijayantini, B., & Rusdiyanto. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rosali Hotel & Restaurant Di Situbondo. *Home of Management and Bussiness Journal*, 1(2), 93–105.
- Yusuf, A. M. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.