

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA FRESHMART
DEPARTMENT STORE BAHU)**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON THE
QUALITY OF EMPLOYEE'S WORK LIFE (STUDY ON SHOULDER DEPARTMENT STORE
FRESHMART)*

Oleh:

**Filadelfia Omega Lumiling¹
Christoffel Kojo²
Rita N. Taroreh³**

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹18061102038@student.unsrat.ac.id

²christoffelkojo@gmail.com

³rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang yang bekerja sebagai penggerak dan menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi pada Freshmart Department Store Bahu) secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, dimana jumlah sampel sebanyak 60 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil uji secara parsial, diperoleh Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di Freshmart Department Store Bahu, sedangkan untuk Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di Freshmart Department Store Bahu, serta uji secara simultan diperoleh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di Freshmart Department Store Bahu.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kualitas kehidupan kerja

Abstract: Human resources (HR) is someone who works as a driving force and becomes one of the most important factors that cannot even be separated from an organization, both institutions and companies. This study aims to determine the effect of Motivation, Work Environment and Compensation on the Quality of Employee's Work Life (Study on Freshmart Department Store Shoulder) simultaneously or partially. This type of research uses quantitative and multiple linear regression analysis techniques, where the total sample of 60 respondents is calculated using the Slovin formula. The partial test results, it was found that Motivation and Compensation had a positive and significant effect on the Quality of Work Life at the Freshmart Department Store Shoulder, while the Work Environment had a negative and insignificant effect on the Quality of Work Life at the Freshmart Department Store Shoulder, and the simultaneous test obtained Motivation, Work Environment and Compensation affect the Quality of Work Life at Freshmart Department Store Bahu.

Keywords: motivation, work environment, compensation, quality of work life

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) ialah seseorang yang bekerja sebagai penggerak dan jadi satu diantaranya bagian yang amat vital sampai tak dapat lepas dari suatu kelompok, baik instansi ataupun industri. Kualitas kehidupan kerja meliputi kegiatan-kegiatan yang terdapat pada industri, kemudian ditujukan demi mengembangkan satu keadaan dalam kehidupan kerja dimana mampu menumbuhkan semangat kerja dalam Melaksanakan kewajiban memperoleh target industri. Sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang yang bekerja sebagai penggerak dan menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari

sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk mendapatkan keuntungan ataupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya mulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Hal ini bisa dicapai jika organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya memiliki kualitas kerja yang baik.

Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Namun saat ini lingkungan kerja pada Freshmart Departement Store Bahu masih dibawah standar yaitu misalnya suhu udara yang panas diakibatkan ruang gerak yang kurang memadai karena terlalu sempit, seperti para pelanggan yang datang berbelanja masih sering berdesakan karena sebagian karyawan juga masih sementara menata barang-barang. Maka dari itu Perusahaan harus mampu memberikan ruang yang cukup dan kenyamanan bagi karyawannya agar karyawan menjadi lebih leluasa dan semangat dalam bekerja sehingga kualitas kehidupan kerja karyawan baik.

Winardi (2017) menyatakan motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedarmayanti (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kompensasi adalah balas jasa, pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan yang buat oleh perusahaan (Hasibuan, 2011). Kompensasi menjadi peranan penting bagi karyawan karena mampu meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan semangat kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.

Terdapat alasan peneliti mengangkat variabel-variabel ini karena banyak individu yang menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja, dan tidak jarang membawa pekerjaan ke dalam waktu kehidupan pribadi mereka. Sehingga banyak karyawan yang merasa kualitas kehidupannya kurang baik, adapun yang mengakibatkan kualitas hidup kerja karyawan kurang baik karena adanya tekanan-tekanan yang dialami ditempat kerja, tekanan-tekanan tersebut berupa adanya tuntutan dari atasan, deadline yang ketat dan kurangnya karyawan sehingga menuntut karyawan lain untuk menjadi lebih ekstra dalam bekerja, datang terlambat sehingga dapat menimbulkan stres dan keseimbangan dalam bekerja. Kecemasan dan depresi adalah kondisi emosional yang kompleks di mana evaluasi kognitif, respon afektif dan fisiologis terlibat. Kecemasan dan depresi baik secara eksternal maupun internal merupakan bagian dari sikap normal sebagai respon terhadap stress atau tekanan. Dalam kehidupan pekerjaannya, seseorang pasti memiliki tekanan dan tuntutan yang berbeda-beda, yang apabila tidak dihadapi dengan keseimbangan hidup yang baik, akan membuatnya terganggu secara emosional. Freshmart departement store Bahu Manado adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel di Kota Manado. Perusahaan ini merupakan salah satu supermarket favorit bagi masyarakat Kota Manado. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Kasus Freshmart Departement Store Bahu).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Menganalisis pengaruh antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Freshmart Departement Store Bahu secara simultan.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Freshmart Departement Store Bahu secara parsial
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Freshmart Departement Store Bahu secara parsial.
4. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Freshmart Departement Store Bahu secara parsial.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kualitas Kehidupan Kerja

Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu upaya perusahaan yang dilakukan secara sistematis untuk memberikan peluang lebih besar pada setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan kontribusi karyawan pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan

Motivasi

Menurut Winardi (2017), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kompensasi

Nurchayyo (2015) menjelaskan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Penelitian Terdahulu

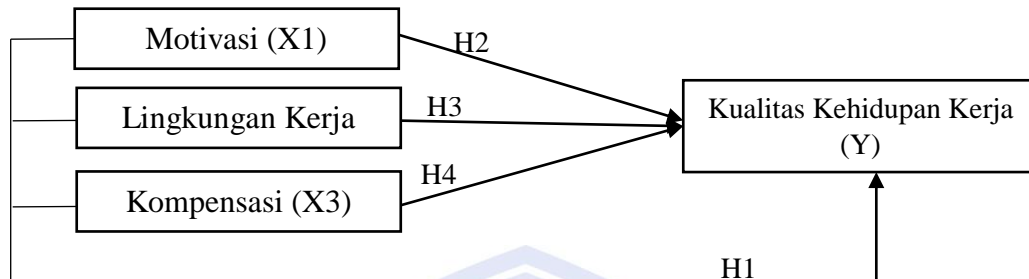
Penelitian Krisnayanti dan Utama (2018) bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan dengan metode simple random sampling dalam menentukan sampel sebanyak 100 orang, melalui teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Penelitian Cahyono dan Putri (2020) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja pada kualitas kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai, sedangkan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh.

Penelitian Utomo (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan insentif dengan satu variabel dependen yaitu kualitas kerja. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Seulawah Express yang berjumlah 35 orang dan karena populasi kurang dari 100 sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan CV. Seulawah Express sebanyak 35 orang. Setelah dilakukan tinjauan pustaka maupun lapangan dan penyusunan hipotesis, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan CV. Seulawah Express sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu uji reabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji T dan uji F serta koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Pada Uji-T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan (Y) CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar $(2,382 > 2,037)$. Variabel insentif (X2) berpengaruh terhadap kualitas kerja (Y) karyawan CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel insentif

ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar ($2,769 > 2,037$). Variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji F, ditunjukkan dengan nilai Fhitung $>$ Ftabel ($17,484 > 3,29$) dengan besaran koefisien determinasi R² sebesar 0,522. Jika dijabarkan maka besaran perubahan variabel kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express, sebesar 52,2% dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan Insentif.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik

Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di FreshMart Departement Store Bahu.

H₂: Motivasi berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di FreshMart Departement Store Bahu

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di FreshMart Departement Store Bahu.

H₄: Kompensasi berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di FreshMart Departement Store Bahu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data melalui kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai tetap di FreshMart Department Store Bahu.

Populasi, Sampel, dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan FreshMart Department Store Bahu yang berjumlah 150 orang dan sampel berjumlah 60 orang karyawan tetap dengan penetapan sampel non probability sampel yaitu purposive sampling.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang disajikan dalam bentuk kata-kata berupa gambaran umum dari objek penelitian dan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka yang dapat dihitung ataupun diukur secara langsung sebagai informasi dari penelitian ini.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas menguji apakah pernyataan yang tercantum kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dikatakan instrumen yang valid jika suatu instrumen berada pada validitas yang tinggi. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 4, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan nilai 4 adalah jumlah variabel dalam penelitian ini. Selain membandingkan r hitung dengan r tabel, uji signifikansi dapat juga dilakukan lewat uji t (Arikunto, 2010).

Ghozali (2013) menjelaskan Uji Realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu konsistensi kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukannya untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013), Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas/ independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 serta nilai toleran kurang dari 0,10.

Analisis Linear Berganda

Metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh potongan dimana analisis ini untuk menganalisis motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kualitas Kehidupan Kerja

A = Nilai Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi X₁, X₂, X₃

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Kompensasi

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%.

Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi R² bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R² ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

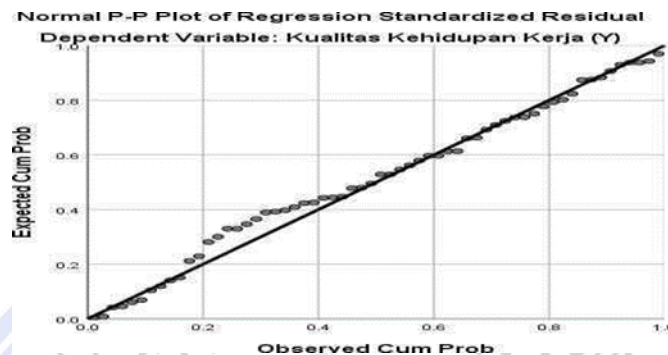
Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen memberikan nilai baik pada butir indikator pada masing-masing variabel. Motivasi (X₁) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X_{1.1} sebesar 0.551. Lingkungan Kerja (X₂) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X_{2.5} yaitu sebesar 0.762. Kemudian pada variabel Kompensasi (X₃) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X_{3.1} sebesar 0.678, sedangkan untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Y) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator Y.4 sebesar 0.567. Dari angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang

melebihi dari R tabel dalam penelitian iniyaitu 0.330 (taraf signifikansi 1%). Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dikatakan valid.

Kemudian, dapat dilihat juga bahwa item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni motivasi (X1) mendapat nilai alpha Cronbach's sebesar 0,760, Lingkungan Kerja (X2) mendapat nilai alpha Cronbach's sebesar 0.829, Kompensasi (X3) mendapatkan nilai alpha Cronbach's sebesar 0,818 dan untuk Kualitas Kehidupan Kerja (Y) Mendapatkan nilai alpha Cronbach's sebesar 0.737. Dengan demikian, nilai alpha Cronbach's yang diperoleh lebih dari 0.600, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistic lebih lanjut.

Uji Normalitas

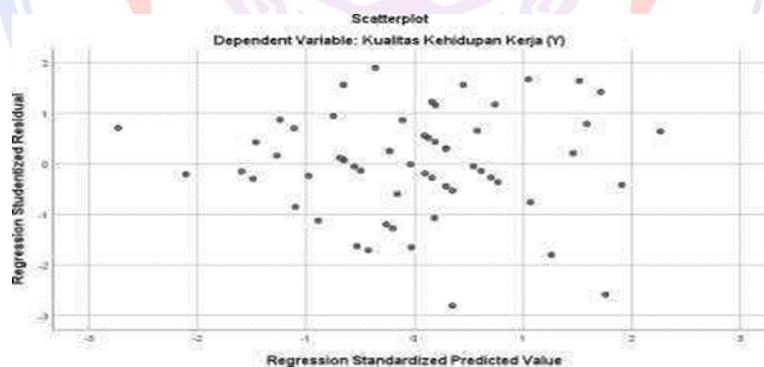


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26 (2022)

Hasil grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan grafik uji heteroskedastisitas menampilkan titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 1.00.



Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.483	2.184			
Motivasi (X1)	.174	.080	.179	.938	1.066
Lingkungan Kerja (X2)	-.056	.072	-.063	.938	1.066
Kompensasi (X3)	.588	.059	.783	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26 (2022)

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	1.483	2.184				.679	.500
Motivasi (X1)	.174	.080	.179	.938	1.066	2.187	.033
Lingkungan Kerja (X2)	-.056	.072	-.063	.938	1.066	-.775	.442
Kompensasi (X3)	.588	.059	.783	1.000	1.000	9.883	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.483 + 0.174X_1 - 0.56X_2 + 0.588X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi dari Motivasi (X1) sebesar 0.174 yang artinya mempunyai positif terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X1) bertambah 1 satuan, maka N Kualitas Kehidupan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.174 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X2) sebesar -0.056 yang artinya jika lingkungan kerja bertambah buruk maka kualitas kerja akan menurun terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Y). Jika variabel Lingkungan Kerja (X2) bertambah 1 satuan maka Kualitas Kehidupan Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.056 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari Kompensasi (X2) sebesar 0.588 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X2) bertambah 1 satuan, maka Kualitas Kehidupan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.588 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.483	2.184		.679	.500
Motivasi (X1)	.174	.080	.179	2.187	.033
Lingkungan Kerja (X2)	-.056	.072	-.063	-.775	.442
Kompensasi (X3)	.588	.059	.783	9.883	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26 (2022)

Dari hasil uji t di atas, maka diperoleh hasil yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikan $0.033 < 0.05$ sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: "Motivasi berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan FreshMart Departement Store Bahu" dapat diterima.
2. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikan $0.442 > 0.05$. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: "Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan FreshMart Departement Store Bahu" ditolak.
3. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: "Kompensasi berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan FreshMart Departement Store Bahu." dapat diterima.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.619	3	64.540	34.433	.000 ^b
	Residual	104.964	56	1.874		
	Total	298.583	59			

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel lewat analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian dengan jumlah data sebanyak 60 responden dengan taraf signifikansi 5% didapatkan variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu sebesar $0.000 > 0.05$ dan juga F hitung $34.433 > 2.77$. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang berbunyi: "Secara simultan, Motivasi, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan FreshMart Departement Store Bahu" dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.630	1.36907

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan uji diatas, nilai R adalah sebesar 0.805 dan nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0.648. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) adalah sebesar 0.805 atau 80.5% untuk nilai R dan 0.648 atau 64.8% untuk nilai R Square (R^2). Sedangkan sisanya (untuk nilai R: $100\% - 80.5\% = 19.5\%$; nilai R^2 : $100\% - 64.8\% = 35.2\%$) yaitu sebesar 19.5% untuk nilai R dan 35.2% untuk nilai R Square (R^2) dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan (Rivai 2019). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayanti 2019). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari pihak perusahaan karena memiliki kualitas kerja yang baik (Hasibuan, 2011). Dari hasil penelitian, didapatkan variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y) berpengaruh

sehingga hipotesis keempat (H4) yang berbunyi: “Secara simultan, Motivasi, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi berpengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan FreshMart Departement Store Bahu” dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Krisnayanti dan Utama (2018) yang menemukan bahwa secara simultan Kompensasi, motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan karyawan. Hal ini berarti motivasi pada FreshMart Department Store Bahu dapat terjadi dengan baik, dilihat dari pemberian penghargaan dari atasan kepada karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Karena seorang atasan hendaknya bisa memberikan pujian kepada karyawan, agar para karyawan bisa termotivasi. Segi positif dari adanya motivasi bagi karyawan adalah dengan meningkatkan pemahaman terhadap prestasi, keamanan, berafiliasi, dan aktualisasi diri atau belajar menerima apa yang ada pada diri sehingga dapat menghargai prestasi dari diri sendiri, dapat membantu sesama rekan kerja untuk mencapai aktualisasi diri, dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa mengkhawatirkan masalah yang kemungkinan akan terjadi ditempat kerja. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan antara lain: dengan memberi motivasi yang buruk kesesama karyawan ataupun atasan yang memberi motivasi kearah yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang bukan sesuai dengan keinginannya dan pemberian motivasi yang kurang baik ini pula dapat memberikan dampak kecemasan dan ketakutan kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki.

Pengaruh motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja diungkapkan oleh Krisnayanti dan Utama (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan FreshMart Department Store Bahu untuk selalu dapat memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di FreshMart Department Store Bahu tidak berjalan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun faktor-faktor yang dapat membuat lingkungan kerja kurang baik yaitu, kurangnya penerangan cahaya dalam ruangan tempat bekerja, perwarnaan ruangan tempat kerja terlalu cerah sehingga dibagian bawah khususnya ruangan bagian perdagangan cepat kotor akibat cat dinding yang terlalu cerah sehingga memberi kesan kurang bersih, suhu udara dalam ruangan kurang bagus karena suhu didalam ruangan cenderung panas sehingga pengunjung dan karyawan merasa pengap saat berada di dalam ruangan, kebersihan dalam ruangan kurang terlihat bersih akibat banyaknya barang yang tidak tersusun rapih sehingga memberi kesan tidak bersih, dan ruang gerak dalam ruangan juga kurang besar sehingga karyawan dan pengunjung meras sempit akibat saling berdesakan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja diungkapkan oleh Cahyono dan Putri (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan FreshMart Department Store Bahu untuk selalu dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada setiap karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di FreshMart Department Store Bahu. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari pihak perusahaan karena memiliki kualitas kerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu gaji, yang diberikan sesuai dengan kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, intensif, tunjangan, dan bahkan fasilitas yang diberikan sangat baik dan cukup. Hal ini tentunya dapat memicu peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan ditempat kerja. Pengaruh Kompensasi terhadap kualitas kehidupan kerja diungkapkan oleh Utomo (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan FreshMart Department Store Bahu untuk selalu dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan kualitas kerja kepada setiap karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

1. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Freshmart Departement Store Bahu.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Freshmart Departement Store Bahu.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Freshmart Departement Store Bahu.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Freshmart Departement Store Bahu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan saran yang diharapkan mampu menjadi penambahinformasi bagi pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Pimpinan Freshmart Bahu Mall tetap selalu memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan guna mempertahankan kinerja agar slalu tetap produktif disaat bekerja, sebaiknya pertimbangkan lagi untuk masalah tata letak atau ruangan kerja, yaitu dengan memberikan pencahayaan ruangan dan suhu ruangan yang pas, tidak lupa juga selalu memperhatikan kebersihan ruangan agar para karyawan bisa bekerja dengan nyaman, dan terus memperhatikan gaji atau upah agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran terhadap karyawan, konsisten terhadap ketepatan waktu saat membayar Tunjangan Hari Raya (THR) dan tidak lupa memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas yang berbeda dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, karena dari hasil uji determinasi masih ada 35.2% variabel lain yang tidakditeliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Cahyono. Y. T., & Putri. E. (2020). Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 1. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/479>. Diakses pada 25 Agustus 2022
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Krisnayanti, P. N., & Utama. I. W. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 7, 3915– 3943. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/38537>. Diakses pada 6 Juli 2022
- NurCahyo, R. J. (2015). Ketertaitan Visi, Misi, dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit Dwi Jaya. *Khasanah Ilmu - Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, Vol. 6, No. 2. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khasanah/article/view/476>. Diakses pada 8 Oktober 2022
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Gravindo
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Utomo, A. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Cv. Seulawah Medan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/4340/>. Diakses pada 12 November 2022

Winardi (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

