

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIBERRO INDONESIA SURABAYA**Oleh:****Intan Lestari Hastuti**

Mahasiswa Universitas Stikubank Semarang

Email : intanlestary40@gmail.com

Kasmari

Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

fkasmari@gmail.com

Article Info*Article History :**Received 16 July - 2022**Accepted 25 July - 2022**Available Online**31 July - 2022***Abstract**

This study aims to determine how the effects of compensation, motivation and quality of work life on the performance of employees PT. Liberro Indonesia Surabaya. The population in this study were all employees at PT. Liberro Indonesia Surabaya as many as 68 people. The sampling technique in this study used saturated sampling. The data collection method in this research is using a questionnaire and documentation. The number of respondents in this study were all employees of PT. Liberro Indonesia Surabaya as many as 68 people, but the returned questionnaires were 51 or 75%. The data analysis method used multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics 25 program. The results of this study indicate that compensation, motivation and quality of work life simultaneously affect the performance of employees PT. Liberro Indonesia Surabaya. Then compensation partially has a negative and insignificant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, quality of work life has a positive and significant effect on employee performance.

*Keyword :**Compensation, Motivation,**Quality of Work Life,**Employee Performance.***1. PENDAHULUAN**

Perusahaan membentuk suatu organisasi yang kuat dimulai dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dan mampu untuk terus berkembang. Perkembangan suatu perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor baik tingkat nasional maupun internasional. Manajemen dalam perusahaan akan terus berupaya untuk melatih dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dan

kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Namun secara umum perusahaan hanya lebih memikirkan tentang bagaimana cara memajukan perusahaan tetapi kurang dalam memberikan perhatian kepada para karyawan. Jadi selayaknya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kinerja karyawan demi memajukan perusahaan. Dalam memenuhi kesejahteraan karyawan tersebut, perusahaan perlu memenuhi beberapa kebutuhan karyawan sebagai bentuk kepedulian dan apresiasi terhadap kinerja para karyawan. Salah satu caranya yaitu dengan

memperhatikan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Pemberian kompensasi, insentif dan jaminan sosial karena adanya pencapaian hasil sesuai target, sehingga dapat memacu para tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja mereka. Menurut (Handoko, 2003), faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Selain itu perusahaan juga perlu memberikan adanya sebuah motivasi kerja dimana harapannya nanti akan memengaruhi gairah kerja para karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004).

Kualitas kehidupan kerja juga menjadi catatan penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja atau disebut juga dengan *Quality of Work Life* (QWL) dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt dalam Husnawati, 2006). (Sojka, 2014) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah sekumpulan fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dan lingkungannya di tempat dia bekerja dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Liberro Indonesia Surabaya. PT. Liberro Indonesia merupakan perusahaan *Pest Management* jasa pengendalian hama yang berkantor pusat di Kota Surabaya dan telah berdiri sejak 1 Agustus 2009. Diketahui bahwa adanya pandemi Covid-19 yang terjadi selama hampir tiga tahun belakangan ini telah memberikan dampak bagi banyak perusahaan di berbagai sektor. Banyak perusahaan yang mengalami *collapse* sehingga harus merumahkan para karyawannya, hal tersebut karena kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil menyebabkan perusahaan tidak sanggup membayar gaji karyawan. Sementara itu, sebagian karyawan yang masih bertahan harus bekerja dengan gaji yang beberapa persennya telah dipotong. Selama adanya pandemi

tersebut juga secara tidak langsung telah memberikan dampak bagi PT. Liberro Indonesia, karena beberapa klien tidak bisa melanjutkan perjanjian kerjasama dan memutus perpanjangan kontrak. Namun hal tersebut tidak sampai membuat perusahaan ini juga menjadi *collapse*, hingga saat ini tidak ada satupun karyawan yang dirumahkan dan juga tidak memotong beberapa persen gaji tiap karyawannya. Perusahaan ini masih mampu bertahan dan masih bisa memberikan kompensasi, tunjangan maupun insentif bagi para karyawannya. Hal tersebut karena dari adanya pandemi Covid-19 perusahaan ini mendapatkan banyak pemasukan dari job CP-Pro (Covid-19 *Prevention Program*) dengan metode *Cold fogging desinfectant* untuk menangani penyebaran virus Covid-19.

Pihak manajemen PT. Liberro Indonesia memiliki beberapa kegiatan dalam upaya memberikan motivasi kepada para karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya yaitu dengan diadakannya *family day and gathering*. Dalam agenda *family day* pimpinan mengajak para karyawan beserta keluarganya untuk berlibur bersama agar bisa menambah keakraban antara para karyawan dengan keluarganya. Kemudian untuk *gathering* dilaksanakan hanya bersama dengan para karyawan. Namun selama adanya pandemi Covid-19 acara tersebut sementara ditiadakan, hingga saat ini masih menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen apabila keadaan pandemi ini belum juga berakhir yang dikhawatirkan akan membuat motivasi kerja karyawan semakin menurun yang dampaknya bisa memengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu pihak manajemen perlu mencoba melakukan cara lain untuk membentuk suatu motivasi kerja bagi karyawan.

Berkaitan dengan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa fenomena yang muncul dalam organisasi salah satunya yaitu belum optimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi dimana tingkat sasaran kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diduga hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu juga pemberian kompensasi yang dianggap belum cukup terpenuhi dan juga kualitas kehidupan kerja yang dianggap masih kurang memadai.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi

mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik maka organisasi secara tidak langsung akan dapat mendorong karyawan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim, dimana kinerja yang mereka hasilkan nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan.

Adapun (Sedarmayanti, 2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut (Mangkunegara, 2009) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tersebut tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi sebagai bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan yang nantinya akan memacu semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Malayu dalam (Hazmanan, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari kerja. Dalam hal ini, karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan imbalan berupa kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial bermakna imbalan jasa yang diberikan kepada sumber daya manusia berbentuk uang dan sejenisnya, sedangkan kompensasi non-finansial bisa dalam bentuk kebendaan, fasilitas, jabatan dan lain-lain.

Motivasi

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Agar lebih semangat dalam bekerja, seorang karyawan membutuhkan adanya motivasi. Dengan adanya motivasi, maka akan

menguatkan gairah dalam bekerja sehingga semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Menurut (Sedarmayanti, 2009) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Menurut (Sopiah, 2008) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

(Handoko, 2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Menurut (Nawawi, 2003) suasana batin atau psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Adanya kualitas kehidupan kerja akan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. (Luthans, 2006) mengatakan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of Work Life* memiliki peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan

melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

(Cascio, 2006) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kerja yaitu : pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

3. METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel dengan data penelitian dan analisis datanya menggunakan prosedur statistik. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*). Karena jumlah populasinya dibawah 100 orang maka semuanya dijadikan sampel, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 51 karyawan ($n=51$). Teknik ini digunakan oleh karena elemen dari populasi relatif sedikit, sehingga seluruhnya dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2009).

Dalam proses pengambilan data, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Dalam hal ini peneliti membuat kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel terkait yang kemudian akan dibagikan kepada karyawan PT. Liberro Indonesia Surabaya. Kemudian untuk metode dokumentasi dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006).

(Santoso, 2012) mengemukakan uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa metode *multivariate*, termasuk metode regresi dapat digunakan pada data tertentu sehingga dapat diinterpretasikan dengan tepat. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yang didefinisikan oleh (Ghozali, 2016) merupakan uji yang digunakan dalam model regresi untuk melihat residual atau variabel pengganggu terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel. Untuk mengetahui bahwa nilai residualnya normal atau tidak yaitu

dengan menggunakan analisis grafik atau uji statistik. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada satu sumbu diagonal dari grafik.

2) Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2016) mengemukakan uji multikolinearitas yaitu uji yang digunakan untuk melihat terdapat korelasi atau tidaknya yang tinggi antara variabel-variabel bebas (*independen*) dalam model regresi linier berganda. Jika terdapat korelasi antara variabel bebas, maka model regresi tersebut tidak baik dan juga hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat akan terganggu.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* (Kompensasi, Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap variabel *dependen* (Kinerja Karyawan).

Uji *t* dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Dengan menggunakan tingkat keyakinan α sebesar 0,05 atau 5% dan derajat kebebasan ($n-3$).

Uji *F* digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 (Priyatno, 2008).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12,990	3,794		3,424	,001
Kompensasi (X1)	-,587	,163	-,502	-3,597	,001
Motivasi (X2)	,449	,107	,488	4,183	,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	,436	,064	,847	6,807	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 1. dapat dilihat bahwa hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS menunjukkan :

A. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pada variabel Kompensasi (X1) telah diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%) dan nilai t-hitung sebesar -3,597 lebih kecil dari t-tabel ($<2,012$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pada variabel Motivasi (X2) telah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%) dan nilai t-hitung sebesar 4,183 lebih

besar dari t-tabel ($>2,012$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

C. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) telah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%) dan nilai t-hitung sebesar 6,807 lebih besar dari nilai t-tabel ($>2,012$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2134,196	3	711,399	41,692	,000 ^b
Residual	801,961	47	17,063		
Total	2936,157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan pada Tabel 2. dapat dilihat bahwa nilai F hitung yaitu sebesar 41,692 lebih besar dari F tabel 2,79 ($>2,79$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari $<0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengujian Hipotesis keempat (H4) diterima atau berarti bahwa seluruh variabel Independen X yang digunakan (Kompensasi, Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja) secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liberro Indonesia Surabaya, hal

tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian data dengan Uji t yang diperoleh nilai t hitung sebesar -3,597 lebih kecil dari t tabel 2,012 ($<2,012$), dengan demikian Hipotesis 1 ditolak atau tidak terbukti. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Efendi, 2019) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Martinus, 2016) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnama, 2016) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penemuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Liberro Indonesia Surabaya.

Dari penjelasan di atas, penulis dapat berasumsi bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan kondisi lingkungan kerja dimana dalam pemberian kompensasi bukan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan PT. Liberro Indonesia Surabaya. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa peningkatan kinerja karyawan bisa terjadi karena beberapa hal lainnya seperti pemberian motivasi, kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liberro Indonesia Surabaya, hal tersebut bisa dilihat dari hasil pengujian data dengan Uji t yang diperoleh nilai t hitung sebesar 4,183 lebih besar dari nilai t tabel 2,012 atau ($>2,012$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%), dengan demikian Hipotesis 2 diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nahdluddin & Ida, 2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa tingginya motivasi kerja karyawan tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Martinus, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

yang berarti bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan mau memberikan semua kemampuan serta keterampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rini dan Suhendi, 2019) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini juga mendukung teori dari (Sedarmayanti, 2009) yang mengemukakan definisi motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Dengan demikian penulis dapat mengambil asumsi bahwa pemberian motivasi kerja yang dilakukan secara baik oleh pimpinan PT. Liberro Indonesia Surabaya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, tentunya hal ini yang sangat diharapkan oleh manajemen karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka target dan tujuan perusahaan kemungkinan besar akan tercapai.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa dilihat dari hasil pengujian data dengan Uji t yang diperoleh nilai t hitung sebesar 6,807 lebih besar dari nilai t tabel 2,012 atau ($>2,012$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%), dengan demikian Hipotesis 3 diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rampengan, dkk., 2019) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nahdluddin & Ida, 2015) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari (Lewis, dkk, 2001) dengan definisi kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat

perhatian organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja akan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil pengujian analisis regresi linier yang diperoleh nilai F hitung sebesar 41,692 lebih besar dari nilai F tabel 2,79 ($>2,79$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%), dengan demikian Hipotesis 4 diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan pada pemberian kompensasi, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian kaitannya dalam pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung harus menjadi perhatian bagi manajemen PT. Liberro Indonesia Surabaya, selain itu pemberian motivasi kerja juga sangat dibutuhkan guna meningkatkan gairah dan semangat kerja para karyawan, kemudian juga manajemen perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan karena itu yang menjadi alasan karyawan merasa nyaman dan tetap bertahan untuk bekerja di PT. Liberro Indonesia Surabaya. Apabila ketiga hal tersebut secara bersama-sama dapat terpenuhi, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis pengujian data menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liberro Indonesia Surabaya. Dari hasil pengujian data dengan Uji t yang diperoleh nilai t hitung sebesar -3,597 lebih kecil dari t tabel 2,012 ($<2,012$), dengan demikian hipotesis ditolak atau tidak terbukti. Maka hal tersebut berarti bahwa meningkatnya pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Liberro Indonesia Surabaya.
- b. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liberro Indonesia Surabaya, hal tersebut bisa dilihat dari hasil pengujian data dengan Uji t yang diperoleh nilai t hitung sebesar 4,183 lebih besar dari nilai t tabel 2,012 atau ($>2,012$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%), dengan demikian Hipotesis diterima atau terbukti. Dengan demikian penulis dapat mengambil asumsi bahwa pemberian motivasi kerja yang dilakukan secara baik oleh pimpinan PT. Liberro Indonesia Surabaya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, tentunya hal ini yang sangat diharapkan oleh manajemen karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka target dan tujuan perusahaan kemungkinan besar akan tercapai.

- c. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa dilihat dari hasil pengujian data dengan Uji t yang diperoleh nilai t hitung sebesar 6,807 lebih besar dari nilai t tabel 2,012 atau ($>2,012$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%), dengan demikian Hipotesis diterima atau terbukti. Dengan demikian penulis dapat mengambil asumsi bahwa kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Liberro Indonesia Surabaya diberikan dengan layak dan memadai sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- d. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil pengujian analisis regresi linier yang diperoleh nilai F hitung sebesar 41,692 lebih besar dari nilai F tabel 2,79 ($>2,79$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$ atau 5%), dengan demikian Hipotesis diterima atau terbukti.

6. REFERENSI

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1-10.

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New Delhi: McGraw-Hill.
- Efendi, R. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Delapan)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 2, Semarang: UNDIP.
- Handoko, Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.
- Husnawati, A. (2006). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Program Pascasarjana. Magister Manajemen, UNDIP Semarang*.
- Khair, Hazmanan.(2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan : Madebatera.
- Luthans, F. (2006), *Organizational Behavior*, 10th ed., McGraw-Hill Companies, Vivin Andika Yuwono, Hekar Purwanti, Th Arie P dan Winong Rosari (Penerjemah) *Perilaku Organisasi*. Tenth edition, Andi.
- Mangkunegara, A. &. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Nahdluddin, M., & Maftukhah, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 4(3).
- Nawawi, H. 2003. „Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif“.Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyatno, Duwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Pruijt, Hans. (2003). *Performance and Quality of Work Life*. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 13. p.389-400.
- Purnama, Chaterine. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora*, 4(2), 33-39.
- Rampengan, C. B. L., Tewal, B., & Sendow, G. B. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengawasan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Santoso, S. (2012). *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kelima). Bandung: Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2004). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sojka, L. (2014). Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment. *Journal*. Vol .46 (no.3: 283 - 299).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ketujuh. Bandung: CV Alfabeta.