

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMI MAS ELEKTRONIK TABANAN

Putu Aldi Wiguna¹, Dr. Agus Wahyudi Salasa Gama², Ni Putu Yeni Astiti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : aldiwiguna77@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Disamping harus mempunyai SDM yang berkualitas, faktor – faktor yang mempengaruhi berhasilnya suatu perusahaan harus diperhatikan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bumi mas elektronik tabanan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden bumi mas elektronik tabanan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji instrumen penelitian yang digunakan dalam kuisisioner, uji asumsi klasik dan analisis data. Berdasarkan hasil analisis kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bumi mas elektronik Tabanan

Kata kunci : kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja

Abstract

Human resources are people who are employed in an organization as movers, thinkers and planners to achieve the goals of the organization. Basically the thing that plays the most important role in achieving a maximum goal is to start from the thing that most supports the achievement of that goal, namely human resources (HR). Besides having to have quality human resources, factors that influence the success of a company must be considered. This study aims to determine the effect of the quality of work life, compensation and work environment on the performance of Bumi Mas Elektronik Tabanan employees. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to the Tabanan electronics respondents. The data analysis technique used in this study was to use the research instrument test used in the questionnaire, the classical assumption test and data analysis. Based on the results of the analysis of the quality of work life, compensation and work environment have a positive effect on the performance of Bumi Mas Elektronik employees in Tabanan

Keywords: quality of work life, compensation and work environment

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan di bangun karena adanya suatu tujuan yang sama dimiliki oleh setiap bagian di dalam perusahaan. Apabila perusahaan ingin mencapai tujuan tersebut itu semua tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sumber sumber daya yang terdapat di perusahaan tersebut. Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, Sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila Sumber Daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat. Menurut Hasibuan (2016) Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pike serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM).

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan berbagai macam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini menandakan adanya perkembangan didalam perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal. Terdapat unsur negative yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan menjadi lebih lama tercapai, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, kualitas kehidupan kerja yang ada di dalam perusahaan dan kompensasi yang diterima. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Mangkunegara (2011:67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan didalam suatu organisasi setidaknya dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi Setiyadi (2016). Penelitian yang dilakukan oleh Giarto (2017) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Hal yang sama juga ditemukan oleh Hasmalawati (2018) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh M. Agow, dkk. (2020) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif secara langsung jika memasukan variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara atau penyela. Dengan kata lain jika ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus meningkatkan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terlebih dahulu terhadap kinerja. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kalonio, dkk. (2019) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak di pengaruhi oleh peningkatan atau penurunan kualitas kehidupan kerja.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya didasarkan pada kompensasi yang diterima. Menurut Sastrohadirwiryono dalam sinambela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Dwianto (2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dilakukan dapat meningkatkan semangat kinerja para karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen, dkk. (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karena adanya ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal yang sama juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Arismunandar dan Khair (2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja Menurut Lestary1 dan Harmon (2017) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Lestary dan Harmon (2017) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yantika, dkk. (2018) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumimas Elektronik Tabanan?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumimas Elektronik?

- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumimas Elektronik?

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teori penetapan tujuan atau goal setting teory yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 dalam Muhfizar dkk. (2021), menyatakan pentingnya tujuan dalam melaksanakan suatu kegiatan (Locke & Latham, 2002). Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwan sasaran (ide – ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan, Birnberg dalam (Mahennoko, 2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam mennyelenggarakan pelayanan publik diidentikan sebagai tujuannya.

Kualitas Kehidupan Kerja

Hashempour et al., (2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat kondisi kerja nyata dalam suatu organisasi, seperti gaji yang adil dan memadai, lingkungan kerja yang aman dan higienis, kesempatan yang sama untuk pertumbuhan dan keamanan yang berkelanjutan, legalitas organisasi, afiliasi sosial dalam kehidupan kerja, kehidupan secara keseluruhan, ruang, kesatuan sosial, dan pengembangan kemampuan manusia. Menurut Fakhri, et al., (2020) indikator dari kualitas kehidupan kerja diantaranya :

1. Lingkungan Kerja
2. Budaya Organisasi
3. Hubungan Kerja

Kompensasi

Mangkunegara (2016) berpendapat kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Efektivitas sistem kompensasi menjadi bagian terpenting dari Manajemen SDM karena membantu serta dapat mempertahankan bakat-bakat pekerjaan. Menurut Armaniah (2018) Kompensasi adalah faktor

penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang - orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Menurut Desler dalam (Segoro, 2017). Hasibuan (2017:86) mengemukakan secara umum indicator kompensasi, yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Priarso et al. (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya setiap hari. Selain itu lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar pekerja atau semua yang menginginkan seseorang yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Fatihudin & Firmansyah, (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja Faida (2019) menyatakan bahwa indikator – indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Ringkas
2. Rapi
3. Bersih
4. Merawat
5. Rajin

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan 25 tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku keryawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Robbins dalam Kasmir 2019:183).

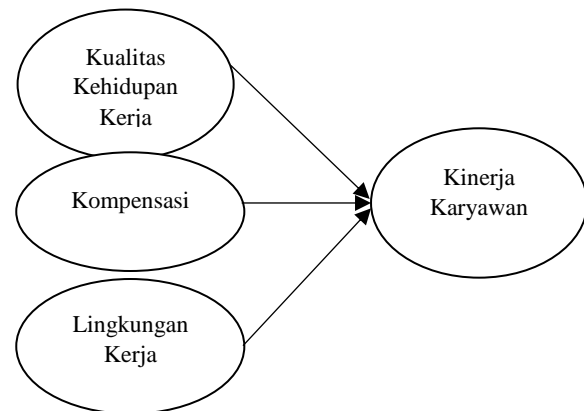
Menurut Suyadi dalam Sitinjak dkk. (2021), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektivitas
2. Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.2

Gambar 3.2



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis:

- H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Bumi Mas Elektronik Tabanan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Mas Elektronik Tabanan. Populasi dalam penelitian ini adalah 31 orang karyawan PT. Wira Usaha Lebah Kreasi Denpasar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah- langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reabilitas
2. Analisis Deskriptif
3. Analisis Inferensial
 - a) Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinieritas
 - c) Uji Heteroskedastisitas

- 5. Uji Kelayakan Model
 - a) Analisis Koefisien Determinasi
 - b) Uji F-Test

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai Pearson Correlation instrumen. Jika nilai Pearson Correlation > 0,30 maka instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)			
X1.1	0,978	0,30	Valid
X1.2	0,980		Valid
X1.3	0,959		Valid
Kompensasi (X₂)			
X2.1	0,949	0,30	Valid
X2.2	0,949		Valid
X2.3	0,950		Valid
X2.4	0,948		Valid
X2.5	0,941		Valid
Lingkungan Kerja (X₃)			
X3.1	0,938	0,30	Valid
X3.2	0,946		Valid
X3.3	0,928		Valid
X3.4	0,890		Valid
X3.5	0,936		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,932	0,30	Valid
Y.2	0,907		Valid
Y.3	0,879		Valid
Y.4	0,928		Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 4 Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai Pearson Correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Uji Reabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 maka hasil

yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)	3	0,971	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	5	0,970		Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	5	0,959		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,927		Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 4 Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3

Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	-0,386		-0,583	0,563
Kualitas Kehidupan Kerja	0,511	0,412	5,118	0,000
Kompensasi	0,217	0,283	3,170	0,003
Lingkungan Kerja	0,300	0,338	4,468	0,000
R	0,962			
Adjusted R Square	0,920			
F	169,208			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.11, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

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

$$Y = -0,386 + 0,511 X_1 + 0,217 X_2 + 0,300 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = -0,386$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,511$, artinya apabila kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kualitas kehidupan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_2 = 0,217$, artinya apabila kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompensasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_3 = 0,300$, artinya apabila kualitas kehidupan kerja dan kompensasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan Kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. . Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS version 22 For Windows diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

	Unstand ardized Residual
N	45
Asymp. Sig. (2- tailed)	0,200

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5 Dari Tabel 5.12 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan

adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai Tolerance dan VIF dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kualitas Kehidupan Kerja	0,282	3,547
Kompensasi	0,229	4,359
Lingkungan Kerja	0,318	3,146

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5 Pada Tabel 5.13 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Tabel 6

Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kualitas Kehidupan Kerja	0,088
Kompensasi	0,567
Lingkungan Kerja	0,440

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5 Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Kelayakan Model

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,920. Ini berarti besarnya kontribusi antara Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 92% sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F-test

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.11, diperoleh nilai F hitung 169,208 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kualitas kehidupan kerja adalah 5,118, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,412, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kompensasi adalah 3,170, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,283, dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Ini

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bumi dapat diterima.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk lingkungan kerja adalah 4,468, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,338 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bumi Mas Elektronik Tabanan. Hal tersebut memiliki arti, dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi dan menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Lestary dan Harmon (2017) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yantika, dkk. (2018) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bumi Mas Elektronik Tabanan. Hal tersebut memiliki arti, dengan meningkatnya kompensasi maka akan

diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan, karena dengan diberikannya kompensasi dapat dipergunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian kompensasi harus adil antara karyawan satu dengan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil, maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak puas dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Kompensasi yang tidak sesuai atau rendah akan membuat mereka tidak betah atau tidak dapat bertahan berkerja, sehingga tak jarang karyawan dapat keluar dari organisasi. Hal ini sangat merugikan bagi organisasi karena akan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak efektif, efisien dan optimal. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya Kanelak, dkk. (2016) menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sulaeman, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fauzan dan Sary (2020) juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bumi Mas Elektronik Tabanan. Hal tersebut memiliki arti, dengan meningkatnya lingkungan kerja maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Tempat kerja yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menjadi salah satu motivasi karyawan dalam peningkatan bekerja, sehingga sebuah organisasi haruslah memberikan fasilitas lingkungan kerja sebaikbaiknya kepada karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja mulai tidak memadai maka akan membuat kinerja karyawan menurun.

Hal ini didukung oleh Lestary dan Harmon (2017) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yantika, dkk. (2018) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penutup Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mas Elektronik Tabanan, ini berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan Bumi Mas Elektronik Tabanan juga akan meningkat.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mas Elektronik Tabanan, ini berarti semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan Bumi Mas Elektronik Tabanan juga akan meningkat.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mas Elektronik Tabanan, ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan bumi mas elektronik tabanan juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 92% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bumi Mas Elektronik Tabanan.

2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kualitas kehidupan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan "Saya mampu berhubungan yang baik dengan sesama anggota organisasi". Maka kepada manajemen perusahaan kedepannya dapat memberikan waktu bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan sembahyang bersama atau gathering sehingga mampu meningkatkan kedekatan emosional antar karyawan.

2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Saya menerima komisi jika mencapai target yang ditentukan perusahaan". Maka kepada pimpinan kedepannya untuk dapat mengkaji kembali sistem pemberian insentif antara persentase target yang ditetapkan dengan pencapaian karyawan. Diharapkan pimpinan dapat menurunkan persentase targetnya sehingga karyawan tetap dapat memperoleh insentif berdasarkan hasil kerja mereka.

3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Saya mampu membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang". Maka kepada pimpinan hendaknya dapat lebih sering turun kelapangan untuk memberikan arahan kepada karyawan agar mengatur ruang kerjanya sehingga terlihat lebih rapi dan bersih dan memberikan kesan nyaman kepada karyawan.

Daftar Pustaka

- Adolfina, Agow, & Dotulong. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Vol.8 No.1 Januari 2020, 08, 116 - 125.
- Ariana, Arismayanti, & Yuhista. (2017). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja quality of work life (qwl). Vol. 1, No. 2, November 2017, 01, 74-92.
- Arifudin. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Global (PT.GM). Volume 3 No. 2 Mei - Agustus 2019, 03, 184-190.
- Arismunandar, & Khair. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 3, Nomor 2 , September 2020, 03, 273–282.
- Asaloei, Rumawas, & Sangkaen. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. Vol. 8. No. 1, 2019, 08, 98-106.
- Ardana , & Octarina. (2022). Peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada como shambala estate. Vol. 11, No. 1, 2022, 11, 102-106.
- Dwianto, & Purnamasari. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. Vol 2 No 2, Juni 2019, 02, 209-223.
- Dihan, & Ristanti. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. Volume 5, Nomor 1, April 2016, 05, 53-64.
- Effendy, & Fitria. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Moderland Reality, TBK). Vol.2, No.2 , Maret 2019, 02, 49-61.
- Fahraini, & Syarif. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. No 1 Vol 5 Maret 2022, 05, 20-30.
- Ferawati. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Vol. 5, No.1, (2017), 05, 1-3.
- Fauzan, & Sary . (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bank bjb cabang utama bandug). Vol. 4, No. 6, 04, 928-937.
- Hasmalawati. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 26-35.
- Hanafi, & Zulkifli. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan. VOL. 7, NO. 2 : 406-422 Juli 2018, 07, 406-422.
- Handoko, Mardi W, & Hartati. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Volume 6 Nomor 1 Juni 2021, 06, 17-26.

