

PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA SALES RETAIL DI JABODETABEK

Lenny Leanita¹, Rita Markus Idulfilastris²

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: lenny.705190219@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 08-07-2023, Revisi: 13-08-2023, Diterima untuk diterbitkan: 30-08-2023

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting keberlangsungan perusahaan untuk menangani berbagai masalah salah satunya dalam membangun kinerja yang baik untuk para karyawannya. Kualitas Kerja Karyawan merupakan hal yang cukup kompleks dan salah satu faktor yang memengaruhinya adalah faktor dari dalam diri seperti motivasi. Upaya pimpinan dalam meningkatkan motivasi untuk para bawanya dinilai penting terutama untuk para Sales sebagai ujung tombak dari pemasaran produk atau jasa perusahaan yang memiliki pengaruh besar dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bahwa adanya kontribusi peran kualitas kehidupan kerja pada motivasi kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya peran kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Subjek yang dituju adalah para Sales Retail dari berbagai perusahaan di JABODETABEK sebanyak 200 partisipan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *non-probability sampling*. Instrumen yang digunakan adalah *Work Related Quality of Work Life (WRQoL)*, dikembangkan oleh Easton & Laar, (2012) dan *Motivation at Work Scale (MAWS)* yang dikembangkan oleh Gagné et al. (2010). Pengolahan dan Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana melalui program komputer *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 15 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat peran kualitas kehidupan kerja positif terhadap motivasi kerja dan dimensi *Working Conditions* yang paling mempengaruhi motivasi.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Sales

ABSTRACT

Human Resource Management is one of the important factors for the company's sustainability to deal with various problems, one of which is in building good performance for its employees. Employee Work Quality is quite complex and one of the factors that influence it is internal factors such as motivation. Leaders' efforts to increase motivation for their subordinates are considered important, especially for Sales as the spearhead of marketing company products or services that have a major influence on achieving a company goal. This study aims to determine that there is a contribution of the role of quality of work life to work motivation. The hypothesis put forward in this study is the influence of the quality of work life on work motivation. The intended subjects were 200 participants from various companies in JABODETABEK. The method used is a quantitative approach with probability sampling method. The measuring instrument or tool used is the Work Related Quality of Work Life (WRQoL), a measuring tool developed by (Easton & Laar, 2012) and the Motivation at Work Scale (MAWS) developed by (Gagné et al., 2010). Processing and analysis of the data used is a simple linear regression test through the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 15 for Windows computer program. The results showed that there is a positive role of quality of work life on work motivation and the dimension of Working Conditions that most influence motivation.

Keywords: *Quality of Work Life, Work Motivation, Sales*

Pada era globalisasi banyak sekali bisnis bermunculan terutama pada bidang *retail* yang pertumbuhannya terus berlanjut setiap tahun ke berbagai pelosok daerah (Novianti, 2020). Namun perlu disadari bahwa semakin banyak perusahaan yang melakukan perluasan maka semakin ketat juga persaingan antar perusahaan, oleh karena itu perlu dipahami bahwa manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan (Saputra et al., 2020). Dalam menghadapi persaingan bisnis ini, Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dan berkualitas merupakan sebuah kekuatan terbesar bagi perusahaan agar tetap hidup dan mampu bersaing karena SDM merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan (Novianti, 2020). Pengembangan SDM perlu direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam pengelolaan SDM dan bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan (Novianti, 2020).

Menurut John (2022) keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang strategis. MSDM terdiri dari berbagai macam proses dan strategi. Rekrutmen dan seleksi karyawan adalah proses pertama untuk memastikan bahwa orang yang tepat dipilih untuk pekerjaan yang tepat. Selain itu, pelatihan dalam proses MSDM merupakan hal yang penting. Pelatihan dilakukan guna memastikan bahwa karyawan telah memahami dan melakukan pekerjaannya dengan baik (Ainun, 2019). Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin meningkat, banyak hal yang harus dilakukan agar perusahaan bisa tetap bertahan. Hal ini tentunya akan membuat para perusahaan mencari strategi yang paling efektif guna meningkatkan kualitas dan pendapatan perusahaan. Seiring perkembangannya, perusahaan menciptakan strategi pemasaran dengan menggunakan jasa Sales. Sales menjadi ujung tombak perusahaan yang melakukan kontak langsung dengan konsumen, *sales* memiliki tugas dalam memberikan promosi dan memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai suatu produk atau jasa yang sebelumnya sudah konsumen pahami melalui media lain seperti iklan (Pahlevi, 2019). Dengan adanya Sales, konsumen akan merasa lebih puas dan percaya pada produk atau jasa yang digunakan dan berdampak sangat positif bagi citra dan keberlangsungan perusahaan ke depannya.

Hasil penjualan atau omset yang dilakukan *Sales* tentunya memiliki dampak yang signifikan bagi perekonomian perusahaan (Pahlevi, 2019). Perusahaan tentu menginginkan pencapaian yang maksimal untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan yang sangat diharapkan salah satunya tidak lepas dari peran aktif Sales yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan targetnya. Faktor penting dalam mencapai target penjualan yaitu motivasi. Pemberian motivasi harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua individu yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya (Mahardika et al., 2020)

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu diciptakan suasana kerja yang baik agar karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi memegang peranan penting dalam memberikan kinerja yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memahami bahwa karyawan dapat memperoleh bantuan, loyalitas, dan partisipasi karyawan dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan selama bekerja. Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Tan et al. (2021) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Selain itu, Sabri et al. (2019) juga menemukan bahwa motivasi dapat membuat karyawan lebih dekat dengan organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Menurut penelitian Nahor (2022) yang diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan positif sebesar 0.900 antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Dan pengaruh kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari *supervise*, upah, dan insentif pekerjaan sebagai hadiah, pekerjaan menantang, pekerjaan menarik, dan kondisi kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 82.1% dan sisanya sebesar 17.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan fenomena dan pernyataan di atas yang menunjukkan adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja, maka penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kedua variabel tersebut dengan judul penelitian "Peranan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada Sales Retail di Jabodetabek". Meskipun penelitian terkait kedua variabel telah dilakukan oleh Nahor (2022) dengan partisipan anggota satuan *reserse* kriminal namun peneliti mencoba melakukan penelitian pada partisipan Sales Retail. Pada penelitian ini juga penulis ingin melihat dimensi apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pada Sales Retail. Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan praktis, yaitu sebagai hubungan kualitas hidup dan motivasi kerja, khususnya dalam bidang penjualan pada Sales.

Kualitas Kehidupan Kerja dapat Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gibson (dalam Fahrnis, 2011), tujuan kualitas kehidupan kerja adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Tujuan kualitas kehidupan hidup di tempat kerja adalah untuk mengubah persepsi karyawan terhadap suasana dan pengalaman di tempat kerja sedemikian rupa sehingga terciptanya budaya yang mendorong setiap karyawan untuk berkembang lebih jauh dan memberikan kontribusi optimal bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Saraji dan Dargan (dalam Ngalmun et al., 2022) komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi dalam pekerjaan, kebanggaan, penghargaan, keamanan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Sedangkan menurut Bangun dalam (Sariani et al., 2020) motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Motivasi kerja membuat seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan keinginan atau pertimbangan pribadinya. Teori motivasi Herzberg menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Pendekatan teoritis yang digunakan didasarkan pada teori keseimbangan (*equity theory*) dari Adams (1963) yang menitikberatkan pada input-output organisasi. Input merepresentasikan kontribusi karyawan terhadap organisasi, output adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari organisasi. Teori ini mengharuskan karyawan terlibat dalam pertukaran antara karyawan dan organisasi dan menghargai keadilan yang dihasilkan dari pertukaran tersebut. Ketidakadilan menciptakan ketegangan yang sebanding dengan ketidakseimbangan. Ketegangan dapat memotivasi individu untuk mengurangi kesenjangan tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi rasa ketidakadilan maka semakin kuat motivasi dan sebaliknya. Teori keseimbangan ini dapat menjadi dasar motivasi karyawan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan variabel kualitas kehidupan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha organisasi terencana dan terarah dengan memberikan kesempatan pada para pekerja untuk ikut serta pada kegiatan organisasi. Dengan kata lain organisasi perlu memberi perhatian lebih dalam manajemen sumber daya manusianya untuk menciptakan lebih banyak pekerjaan, efisiensi organisasi dan kepuasan dengan partisipasi karyawan. Terjaminnya kesejahteraan pegawai dan iklim kerja pegawai dapat mempengaruhi keadaan psikologis pegawai, termasuk motivasi kerja. Sebagai hipotesis penelitian, (1) kualitas kehidupan kerja berperan signifikan terhadap motivasi penjualan, (2) dimensi kualitas kehidupan kerja berperan signifikan terhadap motivasi kerja.

METODE

Penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif non-eksperimen. Teknik yang digunakan untuk mendapatkan sampel partisipan dengan menggunakan metode *non-probability sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji regresi sederhana.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan Sales Retail bahan bangunan dari berbagai perusahaan yang tersebar di daerah Jabodetabek. Berdasarkan jumlah data yang diterima oleh peneliti, partisipan dalam penelitian ini berjumlah 202 partisipan, sebanyak 138 (68.8%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 64 (3.2%) berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia 18-35 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, seluruh partisipan memiliki tingkat pendidikan minimal SMA dengan minimal lama bekerja selama 1 tahun. Berdasarkan domisili di Jakarta (58.4%), Bogor (16.8%), Depok (5.4%), Tangerang (11.9%) dan Bekasi (7.4%).

Pengukuran

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Alat ukur yang digunakan untuk variabel ini adalah *Motivation at Work Scale* (MAWS) yang dikembangkan oleh (Gagné et al., 2010) yang terdiri dari empat dimensi yaitu dari *Intrinsic Motivation*, *Identified Motivation*, *Introject Motivation*, dan *Extrinsic Motivation*. Alat ukur MAWS memiliki 12 butir pertanyaan. Skala yang digunakan alat ukur ini adalah skala Likert dengan jumlah tujuh *point* yang terdiri dari STS atau 1 (sangat tidak setuju) hingga SS atau 7 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang dihasilkan, maka semakin tinggi juga motivasi kerja seorang karyawan. Sebaliknya apabila semakin rendah skor yang dihasilkan, maka semakin rendah juga motivasi kerja seorang karyawan. Alat ukur motivasi kerja ini terdiri dari 12 butir positif. Contoh butir dalam alat ukur MAWS tersebut adalah “Saya memilih pekerjaan ini karena memungkinkan saya untuk mencapai tujuan hidup saya”. Besarnya reliabilitas *Cronbach Alpha* pada dimensi antara 0.702 sampai dengan 0.708.

Variabel *independent* ini adalah kualitas kehidupan kerja. Alat ukur yang digunakan untuk variabel ini adalah *Work Related Quality of Work Life* (WRQoL), alat ukur yang dikembangkan oleh (Easton & Laar, 2012). WRQoL adalah alat ukur yang terdiri dari enam dimensi yaitu *Job and Career Satisfaction* (JCS), *Control at Work* (CAW), *General Well-Being* (GWB), *Home-Work Interface* (HWI), *Stress at Work* (SAW), dan *Working Conditions* (WCS). Alat ukur ini terdiri dari 24 butir pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan jumlah lima *point* yang terdiri dari STS atau 1 (sangat tidak setuju) hingga SS atau 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang dihasilkan, maka semakin tinggi juga kualitas kehidupan kerja seorang karyawan. Sebaliknya apabila semakin rendah skor yang dihasilkan, maka semakin rendah juga kualitas kehidupan kerja seorang karyawan. Alat ukur kualitas kehidupan kerja ini terdiri dari 21 butir positif dan 3 butir negatif. Contoh butir positif dari alat ukur WRQoL adalah “Atasan saya memberi saya apa yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya secara efektif”. Sedangkan contoh butir negatif adalah “Saya sering merasa di bawah tekanan di tempat kerja saya”. Besarnya reliabilitas *Cronbach Alpha* pada dimensi antara 0.699 sampai dengan 0.768.

Prosedur

Tahap pertama yang peneliti lakukan yaitu dengan mencari fenomena yang terjadi pada umumnya di ruang lingkup Sales retail. Setelah menemukan fenomena, kemudian peneliti mencari artikel yang membahas tentang kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja. Pada tahap selanjutnya, peneliti menyusun teori-teori yang berhubungan dengan kedua variabel dan menentukan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kedua variabel. Kemudian peneliti juga mempersiapkan seluruh pertanyaan dan kuesioner ke dalam *Google Form*. Terdapat tiga bagian dalam Form yang disebarkan peneliti diantaranya *informed consent*, data diri, dan kuesioner dari kedua variabel. Langkah awal yang peneliti lakukan adalah dengan menyebarkan formulir yang berisi kuesioner dalam bentuk tautan *Google Form* melalui sosial media seperti *Whatsapp*, *Instagram* dan *Line*. Penyebaran tautan *Google Form* mulai dilakukan sejak tanggal 5 Juni 2023.

Setelah peneliti memperoleh data dari partisipan peneliti mengolahnya menggunakan analisa data kuantitatif. Peneliti mengumpulkan data partisipan menggunakan *Microsoft Excel* kemudian dilanjutkan dengan mengolah data menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 15 for Windows*. Penulis menggunakan program SPSS untuk melakukan analisis statistik dengan melakukan perhitungan frekuensi dan statistik deskriptif. Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas pada alat ukur masing-masing variabel penelitian, melanjutkan analisis data menggunakan uji normalitas dengan *One-Sample Komologrov-Smirnov Test*, uji linearitas, uji homoskedastitas. Selain itu peneliti juga melakukan uji regresi linier sederhana untuk melihat peran kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja.

HASIL

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Unstandardized Residual* nilai *exact sig. p* = 0.080 ($p > 0.050$) maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi dengan normal. Dengan demikian digunakan uji korelasi *Pearson* untuk mengetahui hubungan antar variabel pada data yang terdistribusi secara normal. Hasil uji korelasi antar variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa $r = 0.430$ dengan tingkat signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.050$). Dalam penelitian ini, Uji Korelasi *Pearson* juga dilakukan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan enam dimensi dari variabel kualitas kehidupan kerja. Hasil uji korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan dimensi *Job Career Satisfaction (JCS)* menunjukkan bahwa $r = 0.416$, $p = 0.000$ ($p < 0.050$); kualitas kehidupan kerja dan dimensi *Control At Work (CAW)* menunjukkan bahwa $r = 0.288$, $p = 0.000$ ($p < 0.050$); kualitas kehidupan kerja dan dimensi *General Well Being (GWB)* menunjukkan bahwa $r = 0.370$, $p = 0.000$ ($p < 0.050$); kualitas kehidupan kerja dan dimensi *Home Work Interface (HWI)* menunjukkan bahwa $r = 0.253$, $p = 0.000$ ($p < 0.050$); kualitas kehidupan kerja dan dimensi *Stress At Work (SAW)* menunjukkan bahwa $r = -0.383$, $p = 0.000$ ($p < 0.050$); kualitas kehidupan kerja dan dimensi *Working Conditions (WCS)* menunjukkan bahwa $r = 0.454$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Tabel 1

Tabel Uji Matriks Korelasi Pearson antar Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Variabel	Me an	SD	1	2	3	4	5	6	7
1	Motivasi kerja	6.0 7	0.473	1						
2	<i>Job career satisfaction</i>	4.1 9	0.449	0.416**	1					
3	<i>Control at work</i>	4.2 8	0.553	0.288**	0.579**	1				
4	<i>General well being</i>	4.2 6	0.500	0.370**	0.423**	0.605**	1			
5	<i>Home work interface</i>	2.2 4	0.560	0.253**	- 0.381**	-0.524**	- 0.375**	1		
6	<i>Stress at work</i>	1.5 3	0.543	- 0.383**	0.427**	0.486**	0.371*	-0.400**	1	
7	<i>Working conditions</i>	4.3 2	0.565	0.454**	0.288**	0.370**	0.253*	-0.383**	0.454*	1

Pengolahan data hipotesis menggunakan regresi linier sederhana, maka diperlukan pengujian normalitas, pengujian linieritas dan pengujian heterokendastisitas. Hasil pengujian menunjukkan data terdistribusi normal dengan nilai *exact sig. p* = 0.080 ($p > 0.050$). Hasil pengujian linearitas menunjukkan hasil linier pada hubungan variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel motivasi kerja dengan nilai *deviaton from linearity* sebesar 0.604 ($p > 0.050$). Hasil pengujian heterokendastisitas dengan menggunakan *scatterplot* diperoleh hasil data pada *scatterplot* di 4 (empat) kuadran pada titik nol vertikal dan titik nol horizontal memperlihatkan data tersebar merata (tidak mengumpul pada kuadran tertentu). Dengan demikian terpenuhi persyaratan asumsi klasik regresi terpenuhi dan dilanjutkan dengan pengujian regresi linier sederhana.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1. Peran Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa terdapat peran kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada Sales retail di JABODETABEK. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh *standardized coefficients* sebesar 0.430 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.050$). Selain itu, diperoleh hasil $R^2 = 0.185$ yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sudah mempunyai kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 18.5% dan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian. Berdasarkan pemaparan berikut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja dan berlaku sebaliknya.

Hipotesis 2. Peran Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa dimensi *job career satisfaction* memiliki peran sebesar 16.9%, pada $p = 0.000$; < 0.050 dan nilai *standardized coefficients* sebesar 0.416. Dimensi *control at work* memiliki peran sebesar 7.8%, dengan nilai $p = 0.000$; $p < 0.050$ dan nilai *standardized coefficients* sebesar 0.288. Dimensi *general well being* memiliki peran sebesar 13.3%, dengan nilai $p = 0.000$; $p < 0.050$ dan nilai *standardized coefficients* sebesar 0.370. Dimensi *home work inteface* memiliki peran sebesar 5.9%, dengan nilai $p = 0.000$; $p < 0.050$ dan nilai *standardized coefficients* sebesar 0.253. Dimensi *Stress At Work* memiliki peran sebesar 14.2%, dengan nilai $p = 0,000$; $p < 0.050$ dan nilai *standardized coefficients* sebesar -0.383. Dimensi *working condition* memiliki peran sebesar 20.2%, dengan nilai $p = 0.000$; $p < 0.050$ dan nilai *standardized coefficients* sebesar 0.454. Dengan demikian, dimensi *working condition* merupakan dimensi yang paling besar berperan terhadap motivasi kerja Sales Retail. Sedangkan dimensi *home work interface* merupakan dimensi yang paling kurang mempengaruhi motivasi kerja Sales Retail. Perlu diperhatikan bahwa dimensi *stress at work* berperan negatif terhadap motivasi kerja, artinya semakin rendah stres di tempat kerja maka semakin tinggi motivasi kerja, demikian sebaliknya.

Tabel 3

Uji Hipotesis Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja dengan Motivasi Kerja

Dimensi	Standardized coefficients (B)	p	R ² (%)
<i>Job career satisfaction</i>	0.416	0.000	16.9%
<i>Control at work</i>	0.288	0.000	7.9%
<i>General well being</i>	0.370	0.000	13.3%
<i>Home work interface</i>	0.253	0.000	5.9%
<i>Stress at work</i>	-0.383	0.000	14.2%
<i>Working condition</i>	0.454	0.000	20.2%

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi pada *sales retail* di berbagai daerah seperti Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (JABODETABEK). Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hasmalawati (2018) mengenai adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu diciptakan suasana kerja yang baik agar karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi berperan penting dalam menciptakan kinerja yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memahami bahwa diperlukan dukungan, loyalitas dan keterlibatan karyawan atau bawahannya dengan cara memperhatikan kualitas kehidupan kerja selama dia bekerja.

Selain itu, hal ini juga sesuai dengan penelitian Endayani (2021) yang membahas tentang dampak kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja pada *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan untuk memperhatikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik guna menciptakan semangat kerja yang berdampak pada keterlibatan kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha dari sebuah organisasi yang terencana dan terarah guna memberikan karyawan atau para pekerjanya untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, sebagai kepedulian manajemen dalam menciptakan lebih banyak efisiensi organisasi dengan terjaminnya kesejahteraan karyawan dan suasana kerja yang baik dapat mempengaruhi keadaan psikologis para tenaga kerja termasuk motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam motivasi kerja *sales retail* di beberapa daerah yaitu Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (JABODETABEK). Kualitas kehidupan kerja berkontribusi sebesar 18.5% terhadap motivasi kerja dan memiliki peran positif yang jelas. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja dan sebaliknya. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam motivasi kerja. Dimensi *working conditions* (WCS) merupakan dimensi kualitas kehidupan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0.454 dan memberikan sumbangan sebesar 20.2%.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Ainun, N. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri ke Bengkulu. *Institut Agama Islam Negeri Bengkulu*. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/3280>
- Easton, S., & Laar, D. Van. (2012). *Work-related quality of life scale* (First Edit). University of Portsmouth.
- Endayani (2021). Dampak kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja pada employee engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 08 (01), 1-6.
- Fahris, M. (201 C.E.). Hubungan qwl atau quality of work life terhadap motivasi kerja pada karyawan perusahaan di PT Susanti Megah. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>

- John, Z. A. (2022). *The Impact of Strategic Human Resource Management on the Organizational Sales Performance: Case of National*. <https://digikogu.taltech.ee/et/Download/7c7b4743-3d00-4942-86dc-5143701c31ed/Strateegilisepersonalijuhtimisejuorganisatsio.pdf>
- Hasmalawati (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10 (1), 26-35.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Axa financial Indonesia sales office malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Maria Novianti, A. (2020). Analisa Strategi Bisnis PT XYZ Dalam Industri Retail Fashion di Indonesia. 1–23.
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of work-life balance dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di universitas muhammadiyah Banjarmasin. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 9(2), 60. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>
- Pahlevi, R. R. (2019). Analisis peran sales promotion girl (SPG) terhadap media pemasaran dalam meningkatkan omset perusahaan (Studi Kasus PT Multi Media Seluler Kota Metro). *Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung*.
- Sabri, F., Jamaluddin, S. N. S., Hashim, A. (2022). Pengaruh motivasi instrinsik terhadap prestasi pekerja semasa pandemik covid-19: kajian di sebuah pejabat agama islam daerah di Negeri Selagor. *International Conference on Management and Muamalah*
- Saputra, J. A., Arwan, A., & Pramono, D. (2020). Pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan retail (Studi Kasus : PT . Ramayana Lestari Sentosa Tbk Malang). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 4(1), 109–115.
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan koperasi pasar kumbasari badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Tan, T. L. (2021), Research factors affecting the working motivation of the employees at accomodation facilities in danang. *International Journaling o Marketing & Human Resource Research*, 2 (4), 236-264.