

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)

Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E.,M.Si.

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: atanudiredja95@gmail.com ; dhyah@petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan populasi yang digunakan sebanyak 52 orang. Sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh dan dianalisis dengan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel *intervening* antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci— Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Sebuah lembaga survei sumber daya manusia internasional yaitu Towers Watson pada tahun 2014 melakukan survei mengenai isu penting karyawan dalam perusahaan. Hasil survei mendapatkan temuan bahwa 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, dan dalam survei tersebut juga ditemukan bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun dan hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini (Sindonews, 2014). Berdasarkan hasil survei tersebut diketahui bahwa upaya mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan (kompetensi) tinggi sulit dilakukan karena karyawan cenderung berpindah ke perusahaan lain yang dinilai lebih baik.

Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Mensah dan Tawiah (2016, p.256), kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Perusahaan memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelaksanaan operasionalnya. Penetapan tujuan-tujuan tersebut didasarkan pada kemampuan sumberdaya yang dimiliki khususnya sumberdaya manusia. Menurut Dobre

(2013, p.53), untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar yang kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam fenomena persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, setiap perusahaan berusaha untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan pesaing. Keunggulan kompetitif tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena karyawan yang merencanakan, melaksanakan, dan yang melakukan evaluasi atas kinerja operasional.

Obyek penelitian ini adalah PT.Trio Corporate Plastic (Tricopla) yang terletak di Desa Carat, Gempol, Pasuruan yang berdiri pada tahun 1990. Perusahaan ini memproduksi sandal dengan cakupan pemasaran seluruh Indonesia. Jenis sandal yang diproduksi adalah sandal yang dipakai sehari-hari dan sandal *fashion* baik untuk pria, wanita, maupun anak-anak. Perusahaan mempekerjakan sebanyak 105 karyawan. Pemilihan obyek penelitian ini karena masalah kinerja karyawan khususnya bagian produksi yang masih mengalami ketidakstabilan dalam mencapai target produksi.

Lingkungan Kerja

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010, p. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Noah dan Steve (2012, p. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Hidayat (2015, p. 79) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan. Faktor lingkungan kerja fisik, meliputi

faktor kebersihan, faktor penerangan, faktor pertukaran udara, faktor kebisingan, faktor keamanan.

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja juga dinyatakan oleh Pinder (1998) dalam Ayub dan Rafif (2011, p. 333), bahwa motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal maupun eksternal yang sifatnya sebagai pendorong dari berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Van Niekerk (1987) dalam Ayub (2011, p. 334) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dipahami sebagai kondisi atau keadaan yang menyebabkan pekerja untuk bekerja atau melakukan sebuah kegiatan dari kemauannya sendiri dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan secara bersamaan bisa memuaskan kebutuhan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Altindis (2011, p. 8602) juga memiliki pernyataan yang relatif sama, dimana motivasi dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi kerja yang sifatnya intrinsik meliputi: perasaan untuk ikut terlibat dalam pekerjaan (*feeling of involvement*), pimpinan membantu masalah yang dihadapi karyawan (*supervisor's help with personal problems*), daya tarik dari pekerjaan (*interesting work*), promosi atau pengembangan karir (*promotion or career development*), dan apresiasi yang tinggi terhadap hasil kerja yang baik (*appreciation of a job well done*). Sedangkan motivasi ekstrinsik diantaranya: jaminan keamanan dalam pekerjaan (*job security*), gaji yang baik (*good salary*), kedisiplinan kerja yang bijaksana (*tactful discipline*), kondisi kerja yang baik (*good working conditions*), dan lingkungan yang respektif (*respectively*).

Luthans (2011, p. 160) menjelaskan bahwa komponen dari motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penjelasan dari kedua komponen motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut Motivasi intrinsik adalah bentuk motivasi yang berhubungan dengan internal karyawan yang mampu memotivasi karyawan dalam berperilaku maupun bertindak. Motivasi intrinsik, meliputi: tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan atas pencapaian kerja (*achievement*), pengalaman (*experience*), atau sesuatu yang bahwa dengan pekerjaan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang bersifat fisik (*tangibles*), dan termasuk motivasi ekstrinsik antara lain: gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*). Keempat komponen tersebut merupakan bentuk motivasi yang bersifat fisik, namun juga dimungkinkan terdapat bentuk lain dari motivasi ekstrinsik, misalnya: bonus, fasilitas, dan lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Potale dan Uhing (2015, p. 65) memberikan kesimpulan terhadap pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang dikur dari kualitas dan kuantitas. Ukuran dari perspektif kualitas menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau

jumlah unit yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Susanty dan Miradipta (2013, p. 13) bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebuah hasil pekerjaan dengan ukuran kuantitas dan kualitas berdasarkan harapan dari tiap karyawan. Pendapat yang sama juga dinyatakan Ramli, Margono, dan Irawan (2014, p. 810) bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi dari sebuah aktivitas tertentu dan dalam periode tertentu. Pengertian kinerja dalam pendapat ini lebih didasarkan pada pengukuran hasil dari pekerjaan dari perspektif jumlah (kuantitas) dengan pengukur rentang waktu (periode). Semakin tinggi jumlah yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah tinggi.

Robbins dan Judge (2012, p. 555) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (sesuai dengan standar yang telah ditetapkan), dan karyawan berperilaku positif yang ditunjukkan dari sikapnya untuk mentaati peraturan perusahaan, dan lainnya. Komponen kinerja karyawan meliputi tiga komponen, yaitu: *task performance*, *citizenship*, dan *counterproductivity*.

Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian Jayaweera (2015) mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja. Luthans (2011) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang bersifat fisik (*tangibles*), dan termasuk motivasi ekstrinsik antara lain: gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*). Dari penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Tricopla.

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada temuan penelitian Leblebici (2014), Roelofsen (2002). Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005, p. 323) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang

ditangani karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla.

Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan karyawan meningkat. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam internal karyawan sehingga ketika motivasi kerja tinggi maka karyawan memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah putus asa menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut meningkatkan hasil pekerjaan. Meskipun seseorang memiliki banyak keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Orang tersebut tidak dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik hingga orang tersebut dapat termotivasi, sehingga motivasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Blachard & James, 2007). Dari penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dalam penelitian Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dampak dari lingkungan kerja akan lebih besar terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Tricopla.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka-angka. Menurut Sugiyono (2012 p. 13) Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan.

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian yang terdiri atas seluruh obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini melakukan sensus terhadap karyawan yang menjadi populasi penelitian, yaitu 52 karyawan tetap bagian produksi di PT. Tricopla. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu penelitian atas seluruh populasi karyawan tetap bagian produksi di PT. Tricopla.

Metode dan prosedur pengumpulan data yang sifatnya kuantitatif dilakukan melalui kuesioner dan menggunakan skala *Likert* untuk pengukuran variabel. Ada 5 point ketentuan skala *likert* dengan *range* poin 5 “Sangat Setuju” dan poin 1 “Sangat Tidak Setuju”. Menurut Sugiyono (2014),

kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* dengan *software Smart*. Menurut Ghazali (2012, p.8), *Partial Least Square (PLS)* terdiri dari dua sub-model dari model pengukuran (*outer model*) dan model Struktural (*inner model*). Model pengukuran bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel manifes merupakan variabel laten yang akan diukur, sedangkan model struktural bertujuan untuk menunjukkan kekuatan variabel estimasi laten atau konstruk, variabel laten yang terbentuk dalam PLS indikator dapat berbentuk reflektif dan formatif. Indikator reflektif mengasumsikan bahwa kovarians antara model pengukuran dijelaskan oleh varian yang domain konstruksi manifestasi, sedangkan indikator formatif mengasumsikan bahwa masing-masing indikator mendefinisikan dan menjelaskan pembangunan karakteristik domain.

Outer Model, hasil uji Outer Model langkah pertama adalah untuk menguji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah model berlaku dalam sebuah penelitian. Tes dianggap sah jika instrumen dapat mengukur data yang diinginkan dari variabel dapat penelitian secara akurat dan benar. Uji validitas adalah untuk menganalisis faktor konfirmatori di masing-masing variabel laten dengan melihat konvergen validitas dan diskriminan validitas yang dihitung dengan Smart PLS 2.0.

Pengujian dilakukan pada model luar nilai *convergent validity* adalah nilai faktor loading pada variabel laten dengan indikator dan nilai diharapkan lebih dari 0,5. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukur dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilainya akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. *Composite reliability* mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0,8 memiliki keandalan yang tinggi.

Model *Inner Model* dievaluasi untuk melihat hubungan eksogen ke endogen dengan menggunakan R-square dan Uji t untuk melihat hubungan antar konstruk.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2006) suatu

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi pearson dengan kriteria bahwa tingkat signifikan 5% nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner. Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ($p\text{-value} < 0.05$) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan < 0.05 , maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan > 0.05 atau tidak terdapat korelasi yang signifikan anatara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan.

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X)	X _{1.1}	0.679	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.634	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.570	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.753	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.638	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.569	0.000	Valid
	X _{1.8}	0.403	0.000	Valid
	X _{2.1}	0.491	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.662	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.822	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.690	0.000	Valid
	X _{3.1}	0.718	0.000	Valid
	X _{3.2}	0.707	0.000	Valid
	X _{3.3}	0.720	0.000	Valid
	X _{3.4}	0.781	0.000	Valid
X _{3.5}	0.706	0.000	Valid	
Motivasi Kerja (Z)	Z _{1.1}	0.848	0.000	Valid
	Z _{1.2}	0.796	0.000	Valid
	Z _{1.3}	0.774	0.000	Valid
	Z _{1.4}	0.691	0.000	Valid
	Z _{2.1}	0.754	0.000	Valid
	Z _{2.2}	0.586	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{2.3}	0.879	0.000	Valid
	Y _{1.1}	0.776	0.000	Valid
	Y _{1.2}	0.842	0.000	Valid
	Y _{2.1}	0.894	0.000	Valid
	Y _{2.2}	0.911	0.000	Valid
	Y _{3.1}	0.913	0.000	Valid
Y _{3.2}	0.842	0.000	Valid	

Berdasarkan pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, mapun Kinerja Karyawan yang berjumlah 30 item, mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan inidkator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013, p. 45). Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0.6 Imam Gozali (2013, p. 12). Uji reliabilitas adalah sebuah alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat memberikan informasi yang tetap apabila digunakan secara berulang. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas akan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 60\%$ maka pertanyaan/ indikator dikatakan reliabel (Ghozali, 2013, p. 26). Hasil uji reliabilitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Koefisien alpha (α)	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X)	0.081	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.750	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.848	0.6	Reliabel

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Data

Analisis data data dalam penelitian menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan *software Smart PLS (Partial Least Square)*. Dimana *PLS Path Modeling* terdapat 2 model yaitu *Outer model* dan *Inner model*.

Evaluasi Outer Model

Outer Model sering juga disebut (*measurement model*) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya.

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara *score item*/indikator dengan skor konstraknya. Indikator individu dianggap *reliable* jika memiliki nilai kolerasi diatas 0.7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima (Ghozali, 2013, p. 40). Adapun hasil korelasi antara indikator dengan kontruknya seperti terlihat pada *ouput* di Tabel 3:

Tabel 3 *Convergent Validity*

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Lingkungan Kerja (X)				

X1	0.666	0.669	0.145	4.600
X2	0.766	0.734	0.141	5.444
X3	0.749	0.730	0.115	6.512
Motivasi Kerja (Z)				
Z1	0.772	0.746	0.158	4.893
Z2	0.903	0.900	0.048	18.836
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0.914	0.912	0.027	33.725
Y2	0.819	0.803	0.079	10.337
Y3	0.893	0.894	0.035	25.805

Berdasarkan Tabel 3 Variabel Lingkungan Kerja (X) yang diukur dengan 3 dimensi pengukuran keseluruhannya mempunyai nilai *convergent validity* diatas 0,5, maka 3 indikator yang mengukur Lingkungan Kerja (X) dinyatakan dapat diterima sebagai alat ukur konstruk tersebut. Motivasi Kerja (Z) yang diukur dengan 2 indikator, didapatkan kesimpulan bahwa keseluruhan telah memenuhi syarat kelayakan sebagai alat ukur, karena nilai *convergent validity* masing-masing dimensi tersebut diatas 0,5. Konstruk terakhir adalah variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 3 indikator. Masing-masing mempunyai nilai *convergent validity* diatas 0,5 sehingga dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Output *discriminant validity* dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Cross Loading

	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.666	0.293	0.214
X1.2	0.766	0.377	0.283
X1.3	0.749	0.240	0.387
Y1	0.630	0.584	0.914
Y2	0.396	0.639	0.819
Y3	0.681	0.505	0.893
Z1	0.261	0.772	0.403
Z2	0.598	0.903	0.427

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan keseluruhan dari konstruk pembentuk dinyatakan memiliki diskriminan yang baik. Dimana nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya.

Average Variance Extracted (AVE)

AVE menggambarkan rata-rata varians atau diskriminan yang diekstrak pada setiap variabel, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui. Nilai AVE sama dengan atau di atas 0,50 menunjukkan adanya *convergent* yang baik.

Tabel 5 Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X)	0.530
Motivasi Kerja (Z)	0.706
Kinerja Karyawan (Y)	0.768

Pada Tabel 5 didapatkan nilai AVE untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0.530; variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0.706 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.768. Pada batas kritis 0,5 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah konvergen dengan *item* yang lain dalam satu pengukuran.

Composite Reliability

Uji lainnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk (Ghozali, 2013). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,60 (Nunnally, dalam Ghozali (2013)). Hasil *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 6.

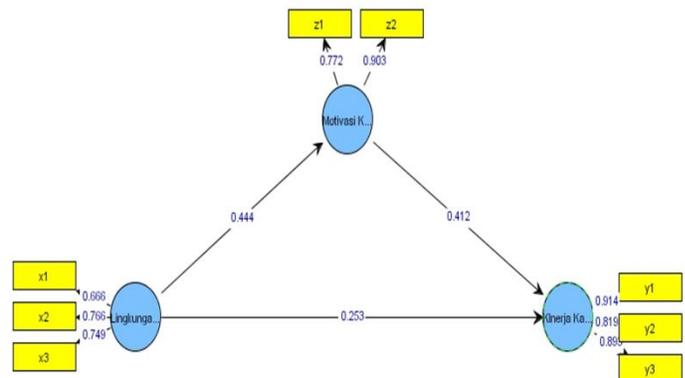
Tabel 6 Composite Reliability

	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X)	0.771
Motivasi Kerja (Z)	0.827
Kinerja Karyawan (Y)	0.908

Berdasarkan Tabel 5 bisa dijelaskan bahwa dari ketentuan *composite reliability* maka bisa dinyatakan keseluruhan konstruk yang diteliti memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga setiap konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara komposit seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Inner Model atau Uji Model Struktural

Uji Inner Model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, Berdasarkan *output* PLS, didapatkan Gambar 1:



Gambar 1 Model Penelitian PLS

Hasil nilai inner weight Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X). Sedangkan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh

Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Z) yang ditunjukkan di pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Tabel Antar Konstruk

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	t-Statistic	Keputusan
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.444	0.485	0.109	4.059	Diterima
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.253	0.270	0.107	2.378	Diterima
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.412	0.415	0.109	3.773	Diterima

Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z), karena nilai *t* statistik sebesar 4.059 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H_1 yang berbunyi: “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Tricopla” dapat dinyatakan diterima.

Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai *t* statistik sebesar 2.378 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H_2 yang berbunyi: “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Tricopla” dapat dinyatakan diterima.

Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai *t* statistik sebesar 3.773 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H_3 yang berbunyi: “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tricopla” dapat dinyatakan diterima.

Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) secara langsung, karena nilai *t* statistik sebesar 2.378 yang berarti > 1.96, namun tidak memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (Z).

Pengaruh langsung $(X \rightarrow Y) = 0.253$

Pengaruh tak langsung $(X \rightarrow Z) * (Z \rightarrow Y) = 0.444 \times 0.412 = 0.182$

Total Pengaruh $(X \rightarrow Y) + (X \rightarrow Z) * (Z \rightarrow Y) = 0.253 + 0.182 = 0.435$

Nilai dari *loading* faktor pengaruh langsung lingkungan kerja ke kinerja karyawan (Y) menunjukkan 0.253 yang berarti lebih kecil dari pengaruh tak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0.435 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Korelasi Variabel Laten

Tabel 8 Korelasi Antar Variabel

	Z (Motivasi Kerja)	Y (Kinerja Karyawan)
Lingkungan Kerja (X)	0.415	0.436
Motivasi Kerja (Z)		0.524

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan kinerja karyawan dibentuk tertinggi oleh motivasi kerja sebesar 0.524. Sedangkan pengaruh dari lingkungan kerja sebesar 0.436

maka perusahaan perlu memperhatikan pada bagian lingkungan kerja.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Variabel laten endogen dalam model struktural yang memiliki hasil R^2 sebesar 0.67 mengindikasikan bahwa model “Baik”, R^2 sebesar 0.33 mengindikasikan bahwa model “Moderat”, R^2 sebesar 0.19 mengindikasikan bahwa model “Lemah” (Ghozali, 2009). Adapun output PLS sebagaimana dijelaskan di Tabel 9:

Tabel 9 Nilai *R-Square*

	R-square
Lingkungan Kerja (X)	
Motivasi Kerja (Z)	0.197
Kinerja Karyawan (Y)	0.326

Variabel laten lingkungan kerja (X) yang mempengaruhi variabel motivasi kerja (Z) dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0.197 yang mengindikasikan bahwa model adalah “Lemah”. Variabel laten, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0.326 yang mengindikasikan bahwa model “Lemah”.

Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari Q^2 , sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1^2) (1 - R_2^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.197) (1 - 0.326)] \\
 &= 1 - [(0.803) (0.674)] \\
 &= 1 - [(0.541)] \\
 &= 0.459
 \end{aligned}$$

Hasil Q^2 yang dicapai adalah 0.459, berarti bahwa nilai Q^2 di atas nol memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance* yang berarti masih ditingkat wajar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja yang positif, sehingga hipotesis pertama berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Tricopla” dinyatakan diterima. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan kerja dari lingkungan manusia, dan lingkungan kerja dari lingkungan organisasional terbukti memotivasi karyawan agar tingkat produktifitas karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Jayaweera (2015), mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan

merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif, sehingga hipotesis kedua berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tricopla” dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif, sehingga hipotesis ketiga berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tricopla” dinyatakan diterima. Motivasi kerja terhadap karyawan yang tumbuh di dalam organisasi akan membentuk komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan karyawan meningkat. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam internal karyawan sehingga ketika motivasi kerja tinggi maka karyawan memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah putus asa menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut meningkatkan hasil pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ($0.444 \times 0.412 = 0.182$). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

IV KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Tricopla, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Tricopla.

Saran

Saran yang dapat diberikan atas dasar hasil penelitian ini bagi Pihak Pengelola PT. Tricopla diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja teknologi khususnya di bagian kebersihan, karena dengan lingkungan yang bersih maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan motivasi kerja ekstrinsik khususnya di bagian pemberian fasilitas – fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Dengan diberikannya banyak fasilitas –fasilitas tambahan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dan juga bagi pihak atasan PT. Tricopla lebih sering memberikan contoh – contoh yang positif seperti masuk lebih pagi, tertib, dan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Agar perilaku positif tersebut dapat menjadi panutan bagi karyawan, sehingga secara tidak langsung meningkatkan *citizenship* di kinerja karyawan PT. Tricopla. Bagi peneliti lain Diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ayub, N. & Rafif, S. (2011). The Relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan Business Review* (2011), 332-347
- Altindis, S. (2011). Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A Questionnaire Survey. *African Journal of Business Management* 5(21), 8601-8609
- Blanchard, P., & James, W. (2007) *Effective Training* (Vol. 3). Dorling Kindersley
- Dobre, O.I. (2013). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio- Economic Research* 5(1), 53-60
- Ghozali, I, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hidayat, C.N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *AGORA* 3(2), 78-83
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management* 10(3), 271-278
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance* 1(1), 38-49
- Lee, S.Y. & Brand, J.L. (2005). Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of The Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology* 25, 323-333.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An evidence-based approach*. Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Mathews, C. & I.K. Khann. (2015). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research* 5(4), 852-855
- Mensah, E.B.K. & K.A. Tawiah. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management* 9(2), 255-309.
- Musriha. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International* 1(3), 303-314
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36-43
- Omollo, P.A. & Oloko. (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies* 5(2), 87-103
- Potale, R. & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* 3(1), 63-73
- Rahmawanti, N.P., B. Swasto, & A. Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2), 1-9
- Ramli, A. Margono, & Irawan, B. (2014). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrative Reform* 2(1), 807-819
- Robbin S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson
- Roelofsen, P. (2002). The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of The Workplace as A Strategy For Productivity Enhancement. *Journal of Facilities Management* 1(3). 247 - 264
- Sugiyono, E. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumodiningrat, 2001, *Pengantar Statistika*, Jakarta: Penerbit Andi.
- Sindonews (2014). Survei Perusahaan Sulit Pertahankan Karyawan Kompeten 2014. Retrieved March 11, 2017, from: <https://ekbis.sindonews.com/read/931567/34/survei-perusahaan-sulit-pertahankankaryawan-kompeten-1417455396/13>
- Susanty, A. & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri* 15(1), 13-24
- Taiwo, A.S. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307