Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Erina Rulianti

Universitas Pelita Bangsa

erina.rulianti@pelitabangsa.ac.id

Giri Nurpribadi

Universitas Pelita Bangsa

giri.nurpribadi@pelitabangsa.ac.id

Roni Amirudin

Universitas Pelita Bangsa

roniamirudin1@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to explain the role of motivational mediation on the influence of the work environment on the performance of employees of PT Hung-A Indonesia. This research is quantitative in nature using a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were employees of PT Hung-A Indonesia Hi End Factory division with 81 samples obtained from the Slovin formula. The independent variable in this study is the work environment, the dependent variable is employee performance and the work motivation variable is the mediating variable. Data analysis in this study used path analysis. By processing data using Smart PLS 3.0. The results showed that work environment variables had an effect on employee performance. Work environment variables affect motivation. Motivation variables have an effect on employee performance, and motivation is able to mediate the influence of the work environment on employee performance.

Keywords

Work Environment, Motivation, Employee performance

I. LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu ataupun metode bagaimana mengendalikan ikatan serta peranan sumber daya yang dipunyai oleh individu secara efektif serta efisien dan bisa digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Lomban *et al.*, 2015). Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia yang baik diperuntukan kepada kenaikan upaya yang bisa diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi, serta selaku memberikan peningkatkan efisiensi, daya guna serta produktifitas kerja segala organisasi. Organisasi merupakan suatu wadah yang bisa dijadikan perlengkapan buat menggapai tujuan bersama. Adanya manajemen sumber daya manusia, supaya sumber daya manusia yang dipunyai industri benar-benar bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan industri. Maksudnya kinerja organisasi dalam industri sangat dipengaruhi oleh terdapatnya keahlian sumber daya manusia yang dipunyai industri tersebut. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat berarti dalam kegiatan yang di lakukan dalam dunia industri.

Kedudukan sumber daya manusia khususnya karyawan, merupakan investasi utama dari sesuatu industri yang berarti dalam memastikan keberhasilan pencapaian tujuan serta target yang diterapkan oleh organisasi ataupun industri (Nurhidayah & Umam, 2018). Dalam perihal tersebut, supaya kegiatan manajemen berjalan dengan baik, hingga organisasi wajib mempunyai karyawan yang memiliki keinginan dalam bekerja yang besar dan berupaya buat mengelola organisasi secara maksimal sehingga kinerja karyawan bertambah. Namun pada prakteknya masih banyak yang dialami pengelola sumber daya manusia tentang rendahnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh sebagian aspek yang bisa membatasi pencapaian tujuan sesuatu industri. Bagi Maria (2012), kenaikan kinerja karyawan seharusnya membawa kemajuan untuk organisasi dilingkungan industri agar dapat bertahan dalam sesuatu persaingan kerja yang tidak normal. Oleh sebab itu, upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah tantangan manajemen industri yang sangat sungguh-sungguh sebab kelangsungan hidup sesuatu industri bergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Serta manajemen industri, tidak bisa mengabaikan tiap kebutuhan serta kemauan karyawan, baik secara individu ataupun institusi dalam perihal yang dihadapinya (Paputungan, 2013)

Rendahnya kinerja karyawan ialah permasalahan yang perlu dicermati oleh tiap industri, sebab kinerja karyawan sangat mempengaruhi mutu serta kuantitas industri tersebut dalam mengalami persaingan bersamaan dengan pertumbuhan perusahaan. Bagi Farid (2016), kinerja yang baik merupakan kinerja yang maksimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar industri serta menunjang tujuan perusahaannya tersebut. Bagi Sari (2014), kinerja karyawan ialah sesuatu hasil ataupun prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi mutu ataupun kuantitas bersumber pada standar kerja yang ditetapkan oleh pihak industri. Kinerja karyawan ialah sikap nyata yang dihasilkan karyawan selaku prestasi kerja yang cocok dengan kedudukannya dalam industri. Kinerja karyawan merupakan serangkaian sikap karyawan yang membagikan donasi, baik secara positif ataupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Suwondo & Sutanto, 2015)

Kinerja merujuk pada tingkatan keberhasilan dalam melakukan tugas dan keahlian buat menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Bila tujuan yang mau dicapai dengan baik sesuai keinginan, maka dinyatakan baik serta sukses (Mamik, 2010). Bagi Murty (2012), kinerja yang lebih besar hendak menimbulkan terbentuknya kenaikan efisiensi, daya guna serta mutu yang lebih besar dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan dalam sesuatu organisasi ataupun industri. Serta pada intinya kinerja karyawan itu mengacu kepada kandungan pencapaian tugas-tugas yang membentuk suatu pekerjaan karyawan.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan area kerja. Dimana area kerja merupakan seluruh suatu yang terdapat disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Area kerja pula wajib dicermati oleh manajemen, sebab area mempengaruhi langsung terhadap para karyawan yang terletak di industri tersebut. Area yang aman bisa tingkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Suryadilaga *et al.*, 2016). Bagi Farizki & Wahyuati (2017), area kerja merupakan totalitas perlengkapan, serta area sekitarnya, tata cara kerjanya dimana seorang bekerja, dan peraturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok. Bagi Sumantri (2016), area kerja paling utama yaitu perilaku, nilai, norma serta perasaan yang umum dipunyai para pekerjanya ataupun karyawan yang berhubungan dengan industri mereka serta area kerja bisa menggambarkan secara psikologis, kultur ataupun karakter industri tersebut. Dalam riset yang dilakukan oleh Murdiyanto (2012), menjelaskan bahwa jika area kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan riset yang dilakukan oleh Citraningtyas & Djastuti (2017) yang berarti melakukan perbaikan di area lingkungan kerja dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Sebaliknya pada penelitian lain yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017); Pawirosumarto *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan kerja, minimnya motivasi kerja karyawan, bisa jadi mempengaruhi pada kinerja karyawan. Sebutan motivasi (*motivation*) ataupun motif (*motive*) sangat populer di dalam sebuah organisasi yang menuntut prestasi kerja yang besar. Sebab orang yang memiliki motivasi kerja yang besar hendak berupaya dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya bisa sukses dengan sebaik - baiknya.

Bagi Paputungan (2013), motivasi tercipta dari perilaku seseorang pegawai dalam mengalami suasana kerja. Motivasi merupakan keadaan yang menggerakkan diri pegawai yang terencana buat menggapai tujuan organisasi. Sehingga tidak terdapat motivasi bila tidak dialami dengan adanya kebutuhan serta kepuasan dan penyeimbang. Bagi Danim (2008), motivasi memiliki 2 faktor esensial, pertama terkait tujuan yang mau dicapai. Kedua, strategi yang dibutuhkan oleh orang ataupun kelompok untuk menggapai tujuan tersebut. Dari 2 faktor tersebut, jadi esensial untuk organisasi yang produktif. Maksudnya, jika seseorang karyawan wajib membangkitkan motif berprestasi yang terdapat pada dirinya. Bagi Lomban *et al.*, (2015), motivasi ialah salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan supaya mencuat sesuatu semangat serta kegairahan dalam bekerja. Serta tiap karyawan mempunyai perbandingan motivasi kerja dalam pengembangan, pengarahan, serta kenaikan daya guna kerja karyawan. Motivasi kerja seseorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh perasaan nyaman dalam bekerja, pendapatan yang adil serta kompetitif, lingkungan kerja yang mengasyikkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari pemimpin. Bersumber pada *research gap* yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.*, (2012) serta Surjosuseno (2015) menampilkan jika motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya dalam riset yang dilakukan oleh Nurtjahjono (2014), Paputungan (2013) menampilkan jika motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa motivasi mampu menjadi mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Moulana *et al.*, 2017; Prakoso, 2014; Rahardjo, 2014). Bagi Riyadi (2011), dalam masa persaingan usaha yang terus meningkat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk ditingkatkan.

Salah satu langkah buat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan serta melaksanakan serangkaian perbaikan supaya senantiasa dapat meningkatkan mutu karyawan tersebut, sehingga industri berkembang serta unggul dalam persaingan ataupun minimum senantiasa bisa bertahan. Seperti PT Hung A Indonesia divisi Hi- End Factory kawasan industri Hyundai Cikarang, mengenai target produksi dari tahun 2017 – 2019. Berikut rincian data target produksi PT Hung A Indonesia.

Tabel 1 Data Target Realisasi Produksi divisi Hi-end factory

PT. HUNG-A INDONESIA DIVISI HI-END FACTORY Periode 2017-2019			
No	Tahun	Produksi Target	Realisasi
1	2017	145,800 pcs	126,360 pcs
2.	2018	136,080 pcs	111,220 Pcs
3.	2019	126,360 pcs	106,920 pcs

sumber : laporan divisi Hi-end factory 2020

Dari tabel 1 bisa dilihat jika kinerja karyawan di PT. Hung- a Indonesia Divisi hi- end Factory, pencapaian kinerja pada priode 2017-2019 cenderung mengalami penyusutan dari sasaran yang ditentukan oleh divisi Hi- end factory. Terkait hal ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin *et al* (2016) yang mengatakan jika terdapatnya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Motivasi itu sendiri bermanfaat untuk meningkatkan kegiatan-kegiatan tertentu guna menggapai sesuatu tujuan yang di inginkan organisasi. Pemberian motivasi buat para karyawan PT Hung- A Indonesia dapat bermanfaat guna memberikan peluang terhadap karyawan agar bekerja dengan baik serta memperoleh apa yang diharapkan oleh PT Hung- A Indonesia. Tidak hanya minimnya motivasi kerja pada karyawan di PT Hung- A Indonesia, aspek lingkungan tempat kerja juga dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat di PT Hung- A Indonesia. Dimana tempat kerjanya masih perlu banyak perbaikan, kondisi suhu ruangan panas, penyusunan beberapa barang yang kurang pas sehingga tempatnya jadi tidak nyaman. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurudin (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja karyawan pada suatu industri merupakan dorongan dari apa yang mereka miliki seperti energi berpikir ataupun pengetahuan termasuk kinerja yang bisa diandalkan secara fisik. Apabila ini dimiliki oleh karyawan hingga pencapaian tujuan industri seharusnya lebih optimal sesuai dengan yang diharapkan industri. Mempunyai karyawan yang pintar serta berwawasan luas salah satu aspek bisa meningkatnya kinerja industri. Secara universal kinerja karyawan dapat dikatakan untuk industri ataupun organisasi yang dapat mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya yang dimiliki karyawan sehingga bisa berperan secara produktif guna tercapai sesuatu tujuan pada industri ataupun organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan sikap nyata yang ditampilkan tiap orang selaku prestasi kerja yang ditampilkan tiap individu selaku prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai & Basri, 2005). Adapun indikator variabel kinerja dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Fayyaz (2014) yaitu ketepatan waktu, kualitas bekerja, kuantitas bekerja, kebutuhan supervisi, dampak interpersonal.

Motivasi

Bagi Robbins (2017), Motivasi merupakan kemauan untuk selalu berupaya sekuat tenaga menggapai tujuan organisasi yang dikondisikan ataupun ditetapkan oleh organisasi guna memenuhi kebutuhan konsumen. Beberapa penelitian sebelumnya sudah menetapkan konsep motivasi. Mathis (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah hasrat di dalam seorang yang menimbulkan orang tersebut melaksanakan kegiatan. Seorang melaksanakan kegiatan guna suatu perihal dalam menggapai tujuan. Oleh karena itu motivasi merupakan penggerak yang memusatkan pada tujuan. Pengertian motivasi bagi Siagian (2017) merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seorang anggota organisasi ingin serta rela untuk mengerahkan keahlian, dalam bentuk kemampuan ataupun keahlian tenaga serta waktunya guna menyelenggarakan bermacam aktivitas yang jadi tanggung jawab serta menunaikan kewajibannya, dalam rangka menggapai tujuan serta bermacam target organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator variabel motivasi dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Pawirosumarto *et al.*, (2016) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja.

Lingkungan Kerja

Bagi Sinha (2012) kinerja karyawan ditetapkan oleh tingkatan yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada kesimpulannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sesuatu keadaan lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan bisa melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, nyaman, serta aman. Oleh sebab itu penentuan serta penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kebalikannya apabila lingkungan kerja yang tidak baik seharusnya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Adapun indikator variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Al-Musadieq *et al.*, (2018) yaitu kebutuhan sosial, system rewards, aktualisasi diri.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ningrum *et al.*, (2014) mempelajari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum *et al.*, (2014), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hanafi & Yohana (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik belum pasti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bersumber pada dari penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan Lingkungan kerja terhadap motivasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farizki (2017) dengan 107 responden, tentang lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menampilkan hasil signifikan antara lingkungan kerja serta motivasi kerja, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Serta terus menjadi termotivasinya karyawan dalam bekerja, hingga kinerja karyawannya menjadi baik pula. Bersumber dari penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah :

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi

Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

Setiap orang memiliki motivasi ataupun dorongan untuk menggapai tingkatan kinerja yang maksimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka organisasi perlu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Perihal hal tersebut, perlu dilakukan dengan dengan metode memberikan perhatian yang spesial dan memenuhi kebutuhan yang menjadi hak karyawan. Apabila karyawan merasa seluruh terpenuhi, maka kinerja karyawan akan di dapatkan secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Farid (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bersumber dari penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah :

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi

Dalam kinerja karyawan supaya seorang lebih bersemangat, perlu adanya motivasi dalam bekerja. Namun demikian, motivasi bukanlah status-satunya supaya kinerja karyawan menjadi baik. Dengan terdapatnya motivasi, maka keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat semakin meningkat. Dengan terdapatnya motivasi yang menunjang, seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan, terdapat rasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moulana (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja. Bersumber pada penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi.

III. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dilakukan di PT. Hung- A Indonesia yang beralamat di Jalan Inti Raya Kawasan Industri Hyundai Blok B1 C- 5/ 2- 4, Cikarang Selatan, Bekasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 responden dari divisi Hi End Factory. Sampel di dapat menggunakan rumus slovin dengan margin eror 5% berjumlah 81 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini melalui survey online via google form. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini memakai software SEM Smart PLS, yang mana untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi. Data dalam penelitian ini di uji menggunakan uji *R- square*, *Bootstrapping*, *Path Coefficient*, dan *Specific indirect effects*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini merupakan pengujian terhadap sesuatu model struktural dengan melihat nilai dari *R- square* yang mana dari uji *goodness of model*. Model lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai *R- square* sebesar 0, 833 yang bisa diinterpretasikan jika variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat dipaparkan oleh variabel konstruk lingkungan kerja sebesar 83, 3% sebaliknya 16, 7% dipaparkan oleh variable lain diluar riset ini. Model pengaruh yang lain ialah pada variable motivasi dengan nilai yang didapatkan ialah 0, 612 sehingga bisa diinterpretasikan kalau 61, 2% konstruk motivasi dengan variable terikat ialah lingkungan kerja serta motivasi. Sebaliknya jika 38, 8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan pada riset ini. Bisa dilihat lewat tabel dibawah ini:

Tabel 2 R Square

	R Square
Motivasi	0.612
Kinerja karyawan	0.833

Sumber : Data yang diolah peneliti (2021)

Setelah pengujian determinasi, maka dilakukan analisa jalur untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel eksogen dengan endogen dengan melakukan bootstrapping pada smart pls 3.0 untuk mendapatkan prediksi dari hasil Analisa jalur pada model ini

Gambar 1. boothstrapping

Sumber : Data yang diolah peneliti (2021)

Untuk lebih jelasnya, dirinci pada tabel 3 path coefficient, yang menjelaskan nilai koefisien nilai T value dan P value untuk menjadi acuan hubungan kausal pada model ini.

Tabel 3. *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,464	0,459	0,104	4,444	0,000
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0,782	0,792	0,051	15,456	0,000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,503	0,509	0,097	5,190	0,000

Sumber : Data yang diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 3. path coeffecient yang menjelaskan pengaruh langsung, maka tabel 3 spesifik indirect menjelaskan pengaruh tidak langsung.

Tabel 4. *Specific Indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,393	0,406	0,093	4,226	0,000

Sumber : Data yang diolah peneliti (2021)

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hung- A Indonesia.

Menurut Arta (2015), lingkungan kerja merupakan area dimana karyawan melaksanakan pekerjaan tiap harinya yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Kinerja karyawan bisa di pengaruhi oleh aspek area kerja yang di rasakan karyawan di tempat dimana ia bekerja. Karyawan yang merasa aman dalam bekerja cenderung merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan semangat serta meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Sebaliknya yang kurang aman dilingkungan kerjanya, cenderung bermalas - malasan dalam bekerja. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hung-A Indonesia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut, maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana area yang aman menimbulkan tingkatan konsentrasi karyawan dalam bekerja bertambah, serta keadaan tersebut meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumantri (2016) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Hung- A Indonesia.

Hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian di PT Hung- A Indonesia menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini memaparkan bahwa lingkungan kerja yang aman, akan menciptakan karyawan terus termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moulana (2017) yang memaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu keadaan universal seseorang terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja menampilkan kesesuaian antara seorang dengan keadaan yang di lingkungan sekitar. Kondisi tersebut merupakan keadaan dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada PT Hung- A Indonesia lingkungan kerja yang nyaman membuat seorang ataupun karyawan dapat betah untuk bekerja di industri, tetapi sebaliknya apabila keadaan yang dialami karyawan tidak nyaman, maka karyawan merasa tidak betah dalam bekerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hung- A Indonesia

Menurut Farid (2016) karyawan dengan tingkatan motivasi kerja yang besar akan meningkatkan kinerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang besar cenderung mempunyai kemauan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna menggapai tujuan dengan optimal. Hasil penelitian di PT Hung- A Indonesia terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai motivasi yang besar, akan menimbulkan karyawan mampu memaksimalkan keahlian yang dimiliki dalam bekerja. Keadaan tersebut menimbulkan hasil pekerjaan karyawan dapat optimal. Perihal hal tersebut, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Ekhsan, 2019; Suwuh, 2016). Dimana semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut terus menjadi besar pula kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi

Hasil penelitian memaparkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sehingga bisa disimpulkan jika motivasi kerja teruji selaku variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Josephine (2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

V. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, maka hipotesis pertama diterima. Sehingga semakin karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja organisasinya, maka semakin meningkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian selanjutnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua diterima. Dalam hal ini, semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian selanjutnya, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga diterima. Dalam hal ini, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang terakhir menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ke empat diterima. Artinya, semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*.
- Arta, D. P. M., & Sari, N. K. L. D. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 5(1).
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Danim, S. (2008). Kinerja staf dan organisasi. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja frontliner pada pt bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 249.
- Farid, H. T., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai PT. PLN distribusi Jawa Timur area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 75–81.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Fayyaz, H., Naheed, R., & Hasan, A. (2014). Effect of task oriented and relational leadership style on employee performance; moderating impact of communicator competence. *Journal of Marketing and Consumer Research-An Open Access International Journal*, 3, 1–9.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89.

- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Lomban, M. C., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Mamik, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi Universitas Airlangga*, 20(1), 4057.
- Maria, A. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(1).
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2006). Manajemen sumber daya manusia (Human resource management). *Jakarta, Salemba Empat*.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178–185.
- Murdiyanto, A. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. *Telaah Manajemen*, 9(1), 249336.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Ningrum, N. L. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Nurhidayah, S., & Umam, M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Nurtjahjono, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–16.
- Nurudin, A. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 16–24.
- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Pawirosumarto, S. (2016). Pengaruh kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan terhadap kepuasan pengguna sistem e-learning. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3), 152864.
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Rahardjo, S. (2014). The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74.

- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17, global ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinha, C., & Sinha, R. (2012). Factors affecting employee retention: A comparative analysis of two organizations from heavy engineering industry. *European Journal of Business and Management*, 4(3), 145–162.
- Sumantri, P. E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Probisnis*, 9(2).
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Suryadilaga, R. M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 156–163.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 145–154.
- Suwuh, M. (2016). The influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at bank sulut kcp likupang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4).