

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam

Antony S

Universitas Internasional Batam

Antony.sentoso@yahoo.com

Hariyanto

Universitas Internasional Batam

1741055.hariyanto@uib.edu

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian di hotel bintang empat. di Kota Batam. Hasil pengujian data yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat terjadi karena adanya dukungan yang baik dari lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dibantu dengan motivasi kerja untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan

Kata Kunci

Work Environment, Organization Culture, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia beranggapan kalau tenaga kerja manusia merupakan aset yang mesti dijaga dan diolah dengan baik. Pencapaian suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada kinerja dari karyawannya. Kehadiran manajemen sumber daya manusia di suatu industri sangatlah berpengaruh dalam merencanakan, mengelola, mengontrol dan memakai sumber daya manusia sehingga mampu berjalan secara benar dan tepat untuk menggapai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam buku “Human Resources Management” pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu sistem tentang latihan, nilai, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan & keselamatan kerja dan masalah keadilan (Dessler, 2013). Namun dalam prakteknya sumber daya manusia yang tersedia tidaklah membuat suatu organisasi tersebut dapat diurus dengan bagus. Maka dari itu dibutuhkan keterampilan dan profesionalitas dari karyawan yang tinggi kepada perusahaan, sehingga mampu memberikan keterlibatan dan kemampuan yang maksimal dengan apa yang menjadi sasaran perusahaan dari awal.

Pada zaman era globalisasi sekarang ini di mana banyak orang-orang asing yang sudah dapat bekerja ke negara-negara lain ditambah lagi adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat persaingan terhadap pekerja lokal menjadi sangat terancam. Tenaga asing yang masuk ke suatu negara tentu akan berdampak terhadap pekerja lokal yang membuat mereka harus memikirkan bagaimana caranya untuk meningkatkan kemampuan mereka ataupun

kinerja mereka. Jika dilihat sumber daya manusia di Indonesia belumlah dapat bersaing dengan negeri lain dikarenakan banyaknya pekerja yang sebenarnya belum memiliki standar kompetensi yang dapat menyaingi tenaga kerja asing sehingga ini merupakan tugas yang berwenang untuk terus mendorong, mengelola dan menumbuhkan kualitas kapabilitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu beradu dengan yang lainnya.

Kota Batam saat ini telah masuk ketahapan yang cukup baik dalam industri pariwisata khususnya di sektor perhotelan. Pada sektor ini setiap tahun mengalami peningkatan yakni pada tahun 2018 hotel yang telah berdiri itu sebanyak 224 dan di tahun 2019 ada sebanyak 228 hotel yang telah berjalan (BPS Kota Batam, 2020). Selain itu dengan perhotelan yang banyak dibuka berdampak juga pada jumlah kunjungan wisatawan mancanegara yang ingin melakukan liburan di Batam. Hal ini dikarenakan Kota Batam merupakan jalur pelayaran internasional yang letak geografisnya sangat strategis dan juga sumbangan wisatawan mancanegara terbanyak yakni dari Malaysia dan Singapura daripada negara lain. Jumlah wisatawan mancanegara meningkat setiap tahunnya dari tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 1 Jumlah Wisatawan Mancanegara

No.	Tahun	Jumlah
1.	2017	1.418.495
2.	2018	1.848.000
3.	2019	1.947.943

Sumber: Badan Pusat Statistika (2020)

Dilihat dari isu di atas dapat dilihat maka kinerja karyawan yaitu hal yang utama untuk meningkatkan profit dari suatu perusahaan. Kinerja dapat diartikan faktor yang sangat utama dalam upaya organisasi untuk mencapai arah yang diinginkannya. Maka dari itu, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu kompetensi ataupun kemahiran yang dimiliki oleh seseorang dimana ia termotivasi dengan pekerjaannya sehingga kinerja menjadi meningkat (Osman Gani, Hashim dan Ismail, 2013). Menurut Irawan (2012) kinerja hasil yang konkret, dapat diamati dan diukur sehingga dengan kata lain kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan beberapa standar tertentu. Kinerja didefinisikan sebagai kombinasi dari kemampuan, bisnis, dan peluang yang dapat dinilai dari pekerjaannya (Handayani, 2015).

Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan bahwa aspek yang berefek pada kinerja dapat berasal dari internal dan eksternal dari suatu individu. Itu tergantung pada bagaimana peraturan organisasi yang dapat menyesuaikan dengan aspek ini. Untuk memperoleh target perusahaan pastinya dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal agar terwujud apa yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu faktor eksternal juga sangat membantu membuat kinerja karyawan menjadi lebih bagus dan baik. Seperti yang dikutip oleh Mangkunegara lingkungan pekerjaan menjadi salah satu penyebab yang dapat membentuk kinerja karyawan menjadi makin meningkat, dikarenakan kurangnya perhatian terhadap kondisi kerja yang seharusnya dibuat nyaman mungkin dan sebersih mungkin agar karyawan mampu berkontribusi dengan maksimal sehingga dapat mencapai target perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) ada enam indikator untuk lingkungan kerja seperti penerangan, temperatur udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, kemampuan kerja, dan hubungan kerja. Bukan hanya itu budaya organisasi juga berperan penting dalam memberikan keterlibatan yang cukup penting bagi anggota perusahaan dalam urusan pemahaman yang tegas dan lugas tentang suatu permasalahan yang akan dituntaskan. Budaya memiliki imbas yang

berarti pada tindakan dan tingkah laku anggota–anggota pada suatu institusi. Menurut Slocum dan Hellriegel (2011) selama karyawan percaya bahwa suatu organisasi dapat menemukan budaya yang tepat maka itu akan membantu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kalau menurut Daft (2013) karyawan dapat meningkat kinerjanya dengan adanya budaya organisasi yang kuat dengan adanya motivasi dari pekerja tersebut yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dan pada akhirnya memaksa perilaku karyawan ke arah yang benar di strategi operasional dan fungsional yang lebih tinggi. Kalau Robbins dan Judge (2016) mengemukakan budaya organisasi ialah suatu proses penilaian yang dipegang oleh suatu karyawan yang membedakan institusi yang satu dengan institusi lain. Bukan hanya itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan juga perlu motivasi yang tinggi untuk dapat bekerja dengan optimal dan baik. Motivasi kerja bertujuan agar karyawan dapat terus memberikan inovasi dan kreativitas dalam kerjanya sehingga mendapat hasil dan penghargaan dari perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2012) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kemauan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Salah satu cara untuk memotivasi individu dapat dilakukan untuk membuat individu lebih suka kepada kerjanya sehingga karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja atau performance ialah pencapaian dari suatu kegiatan yang telah dilakukan seperti apa yang ingin oleh perusahaan dengan adanya sasaran dan visi misi dari sebuah organisasi yang telah dibuat dalam sebuah perencanaan strategi organisasi. Menurut Carson, Cardy dan Dobbins (2012) percaya bahwa terdapat dampak yang baik pada perilaku karyawan dan hasil kerja dari suatu karyawan dengan munculnya kondisi atau situasi kerja yang kondusif.

Menurut Mahmudi (2012) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja yang telah ditetapkan, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu kinerja karyawan dapat didefinisikan kinerja yang berkualitas dan terukur dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai karyawan (Armstrong, 2015)

Menurut Sedarmayanti (2011), menjelaskan jenis situasi kerja dapat dibagi dua yakni situasi kerja jasmani ialah kondisi jasmani yang berada disekitaran lokasi pekerjaan yang dapat mempengaruhi ke karyawan seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, kualitas udara, ruang, keamanan dan kebersihan sedangkan situasi kerja rohani ialah kondisi yang memiliki terkaitan dengan hubungan pekerjaan baik itu interaksi ke atasan atau interaksi dengan sesama bawahan. Menurut Sudiro (2012) lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan yang tidak terlepas dari perkembangan bisnis kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja adalah tentang alat dan materi yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode yang mereka gunakan, dan pengaturan sebagai individu atau saat berada dalam kelompok kerja (Sedarmayanti, 2015). Dengan ada korelasi tersebut diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih produktif lagi.

Kalau Robbins dan Judge (2016) mengemukakan budaya organisasi ialah suatu proses penilaian yang dipegang oleh suatu karyawan yang membedakan institusi yang satu dengan institusi lain. Dengan adanya budaya perusahaan di suatu perusahaan dapat memberikan hal-hal yang berpengaruh positif ke perusahaan sendiri sehingga para pekerja dapat bekerja lebih

baik produktif lagi untuk masa mendatang. Menurut Luthans (2012) menjelaskan budaya organisasi memiliki nilai yang harus diketahui, dicari dan terus dilestarikan oleh perusahaan yang dimana kalau ada masalah baik itu dari internal maupun eksternal yang dirasakan berharga dan perlu diajarkan ke setiap karyawan untuk sebagai cara melihat, berpikir dan merasakan tentang masalah ini.

Menurut Hasibuan (2012) karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena dorongan yang kuat untuk memenuhi upah / gaji yang layak, insentif, menjaga harga diri, memenuhi kebutuhan spiritual, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai, menciptakan rasa aman di masa depan, tempat kerja bekerja, perhatikan kesempatan untuk maju, menciptakan persaingan yang sehat. Selain itu Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja (Marwansyah, 2012). Dengan melakukan pekerjaan yang mereka inginkan dengan mendapatkan dorongan dari lingkungan kerja yang baik pastinya karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap pekerjaan mereka dan juga perusahaan.

Pada suatu perusahaan tertentu budaya di organisasi dapat memiliki pengaruh yang baik terhadap karyawan. Adanya dampak yang dirasakan oleh karyawan yang dimana ini merupakan suatu motivasi karyawan untuk terus meningkatkan cara kerja mereka untuk menjadi lebih baik lagi. Menurut Fahmi (2013) budaya organisasi ialah suatu rutinitas yang telah lama terjadi serta digunakan dan dipakai dalam dunia kerja sebagai dorongan untuk peningkatan kualitas kerja dari para karyawan. Faktor yang menjadi dukungan untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu dengan adanya motivasi kerja. Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang memandu perilaku anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Wirawan, 2015). Faktor yang menjadi dukungan untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu dengan adanya motivasi kerja.

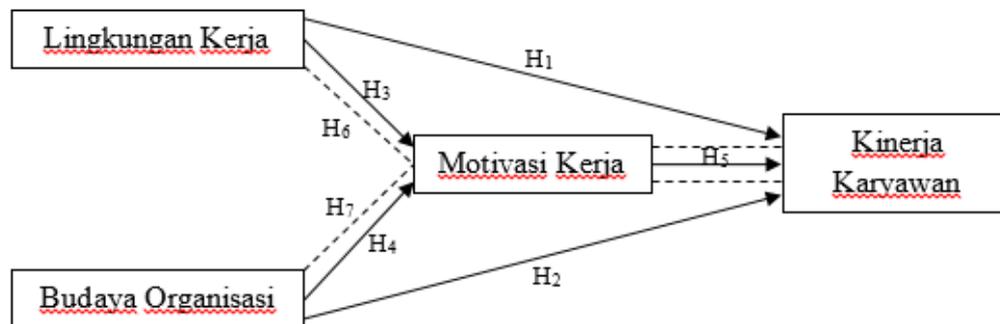
Adanya dukungan terhadap kerja yang tinggi akan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan lebih menyenangkan dan tidak ada rasa jenuh ini yang akan meningkatkan produktivitas dari karyawan tersebut. Menurut Reni (2015) mengemukakan motivasi adalah suatu hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mengambil tindakan. Maka, motivasi mempertanyakan bagaimana mengarahkan tenaga dan potensi bawahan agar dapat bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi juga sebagai kekuatan yang memberi energi, mengarahkan, dan menopang perilaku (Brury, 2016). Dengan adanya motivasi kerja perusahaan dapat menilai karyawan tersebut mempunyai niat kerja yang tinggi atau tidak yang dimana dapat berpengaruh ke perusahaan untuk itu dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari setiap individu di suatu perusahaan.

Pada suatu organisasi yang dapat dikatakan efektif dan efisien pastinya harus memenuhi beberapa kriteria salah satunya dengan dapat mengatur dalam peningkatan dalam kinerja dari seluruh karyawan tersebut. Peningkatan ini dapat berdampak baik bagi ke perusahaan secara tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan oleh Sanny dan Kristanti (2012) dan Noor (2014) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada suatu organisasi yang dapat dikatakan efektif dan efisien pastinya harus memenuhi beberapa kriteria salah satunya dengan dapat mengatur dalam peningkatan dalam kinerja dari seluruh karyawan tersebut. Dari hasil penelitian dari Shahzad (2014) ditemukan motivasi kerja

mempunyai fungsi sebagai mediasi dalam keterkaitan pengaruh budaya organisasi kepada kinerja karyawan. Selain itu juga ditemukan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, namun apabila dimediasi oleh motivasi kerja maka lingkungan kerja masih dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih baik lagi dikarenakan karyawan yang awalnya memiliki motivasi dalam pekerjaan untuk membantu perusahaan meraih tujuannya.

Penelitian ini menggunakan model penelitian dengan mengambil dan menggabungkan konstruksi-konstruksi dari penelitian-penelitian terdahulu. Berikut ini merupakan model hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dari penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Dengan model yang berada diatas sehingga dapat disusun hipotesis yakni sebagai berikut:

- H₁*: Lingkungan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂*: Budaya organisasi mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃*: Lingkungan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₄*: Budaya organisasi mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₅*: Motivasi kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₆*: Lingkungan kerja mempunyai hasil positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
- H₇*: Budaya organisasi mempunyai hasil positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jika dilihat dari segi tujuannya, kajian ini dapat diklasifikasinya sebagai kajian dasar dengan tujuan memperlukan sebuah teori dan diuraikan sehingga dapat digunakan seperti di bidang akademik (Indriantoro & Supomo, 2012). Tipe dari penelitian ini memiliki hubungan sebab akibat antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai independen, variabel motivasi kerja sebagai intervening atau mediasi dan kinerja karyawan sebagai dependen variabel (Indriantoro & Supomo, 2012).

Pada penelitian ini populasi yang digunakan ialah karyawan yang bekerja di hotel berbintang empat yang bertempat di Batam. Objek penelitian yang dilakukan tepatnya berada di Kecamatan Lubuk Baja. Alasan dibalik pengambilan objek penelitiannya di bidang

pariwisata khususnya di sektor perhotelan yakni dikarenakan pada sektor ini salah satu pendorong perekonomian yang cukup baik dengan adanya peningkatan wisatawan mancanegara yang dapat dilihat pada jumlah kedatangan ke Kota Batam setiap tahunnya dan juga perhotelan memiliki peran serta dalam menghadapi era Masyarakat Ekonomi Asean.

Penggunaan sampling dalam penelitian ini yaitu dengan metode non probabilitas, yakni metode yang dimana tidak semua unsur pada jumlah populasi akan dijadikan sampel. Dipilihnya kerangka sampel hotel yang berada di Kecamatan Lubuk Baja, Batam dengan alasan pada Kecamatan Lubuk Baja memiliki jumlah hotel yang lebih banyak daripada kecamatan lainnya, yakni sebanyak 123 atau (54,91%). Pada tahun 2016 di Kecamatan Lubuk Baja memiliki hotel sebanyak 117 hotel, tahun 2017 sebanyak 119 hotel, pada tahun 2018 sebanyak 123 hotel dan di tahun 2019 terdapat 125 hotel yang telah berdiri (BPS, 2020).

Tabel 2 Nama Hotel dan Jumlah Sampel pada Kecamatan Lubuk Baja

No.	Nama Hotel	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Grand I Hotel	180	53
2	Nagoya Hill Hotel	175	53
3	I Hotel Baloi	150	53
4	Nagoya Mansion Hotel & Residence	105	53
5	Aston Batam Hotel & Residence	210	53
TOTAL		820	265

Sumber: HRD (2020)

Untuk memperoleh hasil yang tepat dan benar digunakan tabel Krejcie dan Morgan dengan total populasi sebanyak 820 maka jumlah sampel minimum yang dibutuhkan yakni sebanyak 260 dan menghindari pengisian kuesioner yang tidak lengkap, error ataupun yang lainnya maka penyebaran kuesioner akan ditambahkan sebanyak 265 dengan 36 pertanyaan yang diajukan ke responden.

Pengambilan variabel lingkungan kerja digunakan pertanyaan sebanyak 6 item yang merupakan jurnal dari Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2016). Untuk pengukuran kuesioner dapat digunakan skala likert yakni dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Pengambilan variabel budaya organisasi digunakan pertanyaan sebanyak 13 item yang diambil dari jurnal Karneli et al., (2015). Pada variabel ini diukur 1 sampai 5 atau sangat tidak setuju sampai sangat setuju yang biasa disebut skala likert. Pengambilan variabel motivasi kerja digunakan sebanyak 9 item pertanyaan yang berasal dari jurnal Nurun Nabi et al., (2017). Variabel ini diukur dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup), 4 (setuju), 5 (sangat setuju) yang biasa disebut skala likert. Pengambilan variabel kinerja karyawan digunakan item pertanyaan sebanyak 8 yang bersumber dari jurnal Nurun Nabi et al., (2017). Pada variabel ini digunakan skala likert untuk dilakukan pengukuran kuesioner dengan keterangan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Penulis dalam penelitian ini memakai data primer dan data sekunder. Data primer itu sendiri yakni data yang didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan google form ke karyawan hotel bintang empat di Kecamatan Lubuk Baja melalui bantuan dari HRD hotel tersebut. Data sekunder merupakan data yang didapatkan melalui media perantara seperti laporan, data organisasi, jurnal, situs pemerintah dan lain-lain.

Dalam melakukan analisis data ada tujuan yang diinginkan oleh penulis yakni data yang dianalisa dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dan mempermudah kegiatan

penelitian. Untuk melakukan pengelolaan data dan pengujian data penulis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Penggunaan metode ini dikarenakan adanya variabel mediasi. Tujuan digunakannya metode ini untuk membantu penulis dalam menjelaskan mengenai apakah adanya hubungan antara variabel laten (Ghozali & Latan, 2012).

Analisis deskriptif merupakan metode yang memiliki fungsi untuk menjelaskan atau gambaran terhadap objek yang melalui data atau sampel ke dalam bentuk tabel yang mudah dimengerti dalam memberikan informasi berguna untuk umum (Ghozali, 2011). Selain itu tahapan analisa menjelaskan informasi pengubahan data penelitian menjadi ke dalam bentuk tabel yang memberikan data jumlah yang terbanyak sampai yang paling sedikit dan juga jumlah rata-rata dari penelitian dengan tujuan mempermudah peninjauan kembali data.

Pada uji ini merupakan masalah yang terjadi pada suatu penelitian yang dimana sumber penyebabnya terjadinya itu karena adanya error dalam mengukur atau menguji suatu data (Podsakoff et al., 2000). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga terjadi bias seperti pada saat pembagian kuesioner responden tidak mengisi dengan yang sebenarnya terjadi sehingga terjadi bias ataupun ada responden yang mengisi secara asal tanpa membaca dengan jelas pertanyaan yang telah dibuat.

Outer model memiliki definisi dimana pengukuran yang menghubungkan antara blok indikator dengan variabel latennya. Model ini memiliki fungsi untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu data (Abdillah & Hartono, 2015). Uji validitas yaitu pengujian ini mempunyai suatu tujuan yang dimana dari pertanyaan yang sudah disebar lewat kuesioner apakah sudah akurat atau belum sehingga kalau sudah akurat dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Alat ukur untuk menunjukkan bahwa suatu kuesioner valid atau tidaknya dapat digunakan uji validitas. Menurut Ghozali (2014) suatu instrumen harus melewati nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,5 untuk dikatakan valid dan memenuhi persyaratan validitas konvergen sehingga dapat dilanjutkan pengujian data ke tingkat selanjutnya.

Menurut Ghozali (2016) setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden dalam jangka waktu yang panjang dan tidak berubah-ubah dapat dinyatakan kuesioner tersebut reliabel ataupun handal. Dalam pengujian ini terdapat 2 cara dalam penentuan suatu instrumen reliabel yakni dengan penggunaan Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Menurut Ghozali (2016) pengukuran reliabilitas dapat memakai Cronbach Alpha dengan nilai > 0.6 maka dikatakan reliabel sedangkan pengukuran dengan Composite Reliability dikatakan reliabel jika memiliki nilai > 0.7 .

Pada pengujian struktural tanpa adanya mediasi digunakan untuk memberikan informasi mengenai seberapa besar tingkat signifikan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen secara langsung tanpa adanya peran dari variabel mediasi atau intervening. Menurut Hair et al., (2011) jika dari data yang diolah menghasilkan nilai T-statistics > 1.96 atau P-Values $< 0,05$ maka korelasi tersebut dapat dinyatakan signifikan.

Ghozali dan Latan (2012) menyatakan tujuan dari analisis ini untuk menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel laten terhadap variabel laten lainnya dan juga menguji kecocokan pada matrik korelasi berdasarkan pada dua model atau lebih sebagai perbandingan. Dalam pengukurannya hubungan antar variabel dinyatakan signifikan jika memiliki nilai T-statistics > 1.96 atau P-Values memaparkan nilai 0,05 kebawah (Hair et al., 2011).

Uji *quality index* merupakan sebuah indeks untuk memperlihatkan suatu model yang diuji baik atau tidak. Jika memiliki nilai GoF menunjukkan angka > 0.10 dinyatakan weak atau lemah, jika menunjukkan angka > 0.25 maka dapat dikatakan moderate atau sedang dan jika menunjukkan angka nilai ≥ 0.36 maka dinyatakan kuat atau strong (Ghozali & Latan, 2012).

IV. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Analisa Demografi Responden

Data yang berhasil dikumpulkan berdasarkan penyebaran kuesioner ke 5 hotel bintang empat diperoleh total responden sebanyak 265 orang tetapi dikarenakan ada kuesioner yang tidak lengkap maka responden yang digunakan untuk mengelola data sebanyak 260 orang. Penyebaran yang kuesioner ini dilakukan dengan dibantu oleh HR pada hotel yang dituju dalam bentuk google form sehingga proses penyebaran dapat lebih cepat dan efektif. Data yang diperoleh dirangkum ke dalam tabel yakni sebagai berikut.

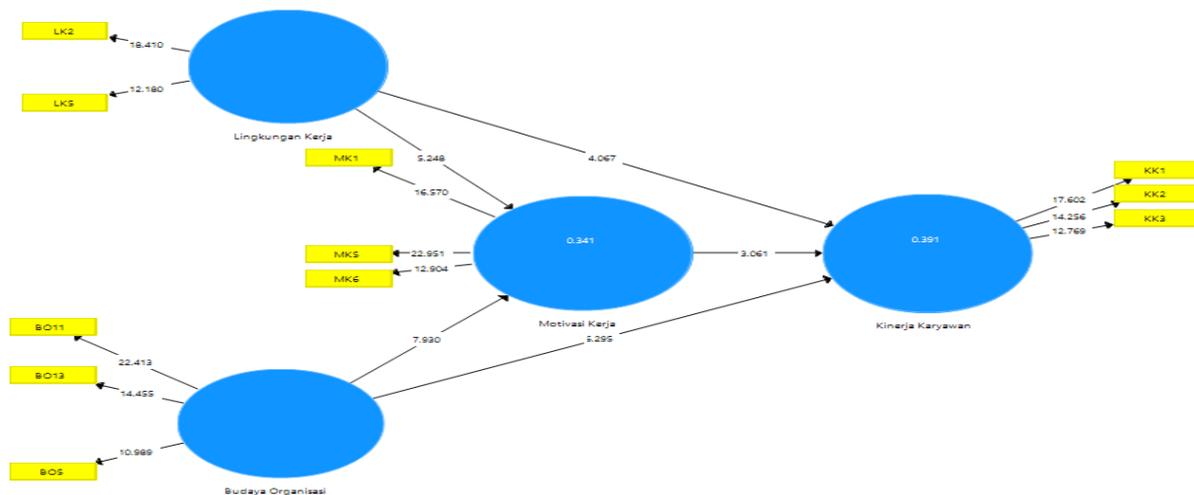
2. Hasil Uji Common Method Biased (CMB)

Pada metode pengujian ini dapat yang dilihat pada Tabel 9 mengidentifikasi bahwa tidak terjadi variansi atau variance yang melebihi dari batas yang disarankan yakni sebesar 50%. Hasil yang diperoleh dari pengujian ini menyatakan angka variansi sebesar 18,992% yang memiliki arti bahwa penelitian yang dilakukan tidak terjadi common method biased dan dapat dilanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Pengujian Common Method Biased

Total	Initial Eigenvalues % of Variance	Cumulative (%)
6,837	18,992	18,992

Sumber: Data primer diolah (2020)



Gambar 2 Model Analisis PLS

Hasil Evaluasi Model

3. Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)

Hasil Uji Validitas

Jika ingin menyatakan suatu variabel itu valid maka tingkatan dan akurasi setiap instrumen harus melampaui nilai average variance extracted (AVE) yakni sebesar 0,5 (Hair et al., 2011). Pada Tabel 10 memaparkan hasil uji ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah melampaui persyaratan yang diperlukan yakni 0,5 dan dinyatakan valid dengan total sampel

yang diolah yakni sebanyak 260 orang dengan jumlah pertanyaan pada semua variabel sebanyak 36 pertanyaan. Berikut hasil data yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	AVE	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,631	Valid
Budaya Organisasi	0,511	Valid
Motivasi Kerja	0,547	Valid
Kinerja Karyawan	0,516	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hasil Uji Reliabilitas

Alat ukur untuk menilai seberapa konsisten responden dalam menjawab pertanyaan diberikan dalam jangka waktu yang panjang dapat digunakan uji reliabilitas. Menurut Ghozali (2016) untuk menyatakan suatu variabel reliabel maka perlu melampaui nilai composite reliability yang mempunyai angka sebesar 0,7. Pada Tabel 11 memaparkan bahwa nilai lingkungan kerja sebesar 0,773, variabel budaya organisasi sebesar 0,756, disusul variabel motivasi kerja dengan angka sebesar 0,782 dan yang terakhir variabel kinerja karyawan sebesar 0,760. Pada hasil pengujian yang dilakukan memperoleh nilai composite reliability pada tiap variabel telah melampaui 0,7 yang artinya semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,773	Reliable
Budaya Organisasi	0,756	Reliable
Motivasi Kerja	0,782	Reliable
Kinerja Karyawan	0,760	Reliable

Sumber: Data primer diolah (2020)

3. Inner Model (Evaluasi Model Struktural)

Hasil Uji Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Pada inner model memiliki kegunaan dalam pengujian korelasi antar variabel laten baik itu korelasi direct ataupun indirect. Pada tabel yang telah dibuat mengemukakan bahwa untuk menyatakan suatu hubungan itu signifikan maka diperlukan nilai T-statistics > 1.96 ataupun P-Values < 0,05 (Hair et al., 2011). Berikut sajian kesimpulan data yang telah dibuat.

Tabel 6 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	3,741	0,000	H1: Signifikan Positif
Budaya Organisasi => Kinerja Karyawan	6,023	0,000	H2: Signifikan Positif
Lingkungan Kerja => Motivasi Kerja	5,157	0,000	H3: Signifikan Positif
Budaya Organisasi => Motivasi Kerja	7,396	0,000	H4: Signifikan Positif

Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	3,170	0,002	H5: Signifikan Positif
------------------------------------	-------	-------	-------------------------------

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hipotesis 1

Hasil yang diperoleh dari Tabel 6 memaparkan untuk pengujian pengaruh langsung menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,741 dan nilai *P-Values* sebesar 0 yang memiliki arti bahwa hubungan tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Ini menyiratkan ketika perusahaan memberikan tempat kerja yang layak dengan memperhatikan segala isi agar para pekerja yang sedang melaksanakan tugas dapat merasa nyaman saat bekerja, bukan hanya itu dengan adapun efek lain dari lingkungan kerja yang baik yakni karyawan bekerja lebih kerja lagi untuk mencapai target perusahaan dengan begitu adanya respon atau tanggapan yang baik dari karyawan maupun perusahaan. Hasil studi ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Malik *et al.*, (2011), Nguyen *et al.*, (2014), Jayaweera (2015), Nurjanah *et al.*, (2014).

Hipotesis 2

Pada Tabel 6 terlihat adanya pengaruh langsung yang menyimpulkan budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 6,023 dan nilai *P-Values* dengan angka 0 sehingga dapat dibuat kesimpulan hubungan ini positif dan signifikan. Ini menyiratkan adanya penerapan budaya organisasi yang dilaksanakan secara maksimal akan memberikan efek yang dapat meningkatkan semangat kerja yang berujung pada terselesainya target yang ingin dicapai. Hasil studi ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Murugan (2009), Shahzad (2014), Wahyuni (2015), Nurdin *et al.*, (2016).

Hipotesis 3

Pada tabel yang tersaji di atas meninjau bahwa adanya pengaruh langsung antar lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai *T-Statistics* dengan angka 5,157 sedangkan nilai *P-Values* adalah 0 yang dimana semua kriteria telah terpenuhi dari nilai *T-Statistics* maupun *P-Values*. Jadi dapat disimpulkan hubungan ini positif dan signifikan. Pada riset ini memberikan penjelasan perusahaan yang telah menciptakan kondisi kerja yang telah memenuhi standar atau bahkan lebih baik mendatangkan motivasi kerja yang baik juga bagi pekerja dikarenakan efek yang diberikan ke pekerja tersebut yakni peningkatan produktivitas kerja, rasa loyal terhadap perusahaan meningkat dan juga performa dalam melakukan pekerjaannya juga ikut naik. Hasil studi ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Noor (2014), Sanny *et al.*, (2012).

Hipotesis 4

Pada Tabel 6 terlihat pengujian pengaruh langsung ini memberikan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistics* dan juga nilai *P-Values* dengan angka 7,396 dan 0 yang mana nilai ini sudah memenuhi persyaratan dari nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Ini menjelaskan hubungan ini positif dan signifikan. Ini menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai peran dalam membantu kinerja karyawan dikarenakan bagi karyawan dapat terciptakan motivasi kerja yang dapat memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang sudah perusahaan berikan. Hasil studi ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Taslim (2011), Ernanto *et al.*, (2015).

Hipotesis 5

Pada hasil tersaji pada Tabel 6 memberikan penjelasan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-Statistics* yang memperoleh angka sebesar 3,170 dan nilai *P-Values* sebesar 0 yang menandakan pengujian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada riset ini menjelaskan kalau motivasi kerja ternyata juga salah satu penyebab dari peningkatan kinerja karyawan yakni adanya pekerja yang ingin mewujudkan target yang ingin dicapai perusahaan diperlukannya dorongan terhadap rasa antusias kerja seseorang agar dapat bekerja lebih giat lagi dengan mengeluarkan semua kemampuan dan keterampilannya. Hasil studi ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Zameer (2014), Supartini (2017), Ardiaz *et al.*, (2017), Prabowo *et al.*, (2018).

Hasil Uji Indirect Effects (Pengaruh Tidak Langsung)

Pada pengujian pengaruh tidak langsung ini dilakukan untuk mengetahui besaran hubungan tidak langsung antar suatu variabel yang hasilnya disajikan dalam pada Tabel 7 dengan penjabaran sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja => Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	2,751	0,006	H6: Signifikan Positif
Budaya Organisasi => Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	2,955	0,003	H7: Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hipotesis 6

Uji pengaruh pengaruh tidak langsung yang tersaji pada Tabel 7 memaparkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang melewati mediasi motivasi kerja yang memiliki nilai *T-Statistics* dengan angka 2,751 dan nilai *P-Values* sebesar 0 sehingga ini membuktikan bahwa hubungan ini pengaruh positif dan signifikan. Di suatu perusahaan tentunya wajib menjaga lingkungan sekitarnya tetap higienis agar rasa semangat kerja dari karyawan dapat naik dan bukan hanya itu perlu juga dibarengi dengan motivasi kerja yang menjadi pendorong pekerja agar lebih berinisiatif dalam menciptakan inovasi-inovasi baru yang akan membangun rasa percaya diri sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* sesuai dengan apa yang dilakukannya. Hasil studi ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Malik *et al.*, (2011), Nguyen *et al.*, (2014), Jayaweera (2015), Nurjanah *et al.*, (2014).

Hipotesis 7

Peninjauan hasil uji pada Tabel 7 menyimpulkan bahwa adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi dengan nilai *T-Statistics* yang berjumlah 2,955 disusun nilai *P-Values* sebesar 0 dimana semua persyaratan telah terpenuhi yakni telah terlewatinya 1,96 untuk nilai *T-Statistics* dan untuk nilai *P-Values* telah dibawah 0.05. Ini mengemukakan hubungan ini berpengaruh positif dan signifikan. Hasil riset ini memaparkan dengan adanya budaya organisasi yang merupakan sebuah strategi dalam pencapaian kinerja yang maksimal dikarenakan jika budaya organisasi tersebut cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuannya dan juga menopang kesejahteraan maka karyawan tersebut akan loyal dan bekerja lebih kerja lagi untuk perusahaannya. Hasil studi ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Shahzad (2014), Wahyuni (2015), Endrias (2014).

Hasil Uji *Quality Index*

Pada hasil uji yang diperoleh pada Tabel 8 memaparkan nilai *Goodness of Fit* (GoF) yang dikatakan baik jika mencapai ataupun melampaui angka 0,36, disusul dengan model penelitian yang dikatakan *moderate* atau sedang harus melewati angka 0,25 dan yang terakhir model penelitian yang dikatakan lemah atau *weak* berada pada angka 0,10 keatas (Ghozali & Latan, 2012). Adapun hasil dari olah data dalam bentuk tabel yakni sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Uji *Quality Index*

<i>Communalities</i>	<i>R Square</i>	<i>GoF</i>	<i>Kesimpulan</i>
0,551	0,367	0,450	<i>Strong</i>

Sumber: Data primer diolah (2020)

Pada tabel diatas yang berhasil di kalkulasi memaparkan nilai GoF sebesar 0,450 dimana hal menggambarkan bahwa model dalam riset ini ternyata strong atau kuat karena telah melampaui angka 0,36 dan juga dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian ini bersifat baik dan dapat digunakan dalam penelitian (Ghozali & Latan, 2012).

V. KESIMPULAN

Adapun rangkuman mengenai tujuan dari analisa yang dilakukan yakni untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada objek penelitian yang sudah ditentukan. Pada pembahasan bab-bab yang sebelumnya sudah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Internasional Batam (UIB), Rekan mahasiswa, dan Keluarga atas dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Semoga karya ilmiah ini bisa bermanfaat untuk masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Armstrong, G. (2015). *Performance Management*. Yogyakarta.
- Brury. (2016). *Influence Leadership, Organizational Culture, Work Motivation And Job Satisfaction Of Employee Performance At Sorong Sorong Office*. *Journal of Business Research and Management*, 4(1), 95–115.
- Carson, K. P., Cardy, R. L., & Dobbins, G. H. (2014). *Performance Appraisal as Effective Management or Deadly Management Disease: Two Initial Empirical Investigations*. *Group and Organization Studies*, 16(2), 143–159.
- Daft, R. L. (2013). *Understanding Theory and Design of Organizations* (11th ed.). Australia: South Western, Cengage Learning.
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management* (13th ed.). Pearson Education Inc: London.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial least Square PLS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (4th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program (IBM SPSS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2011). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Handayani, R. D. (2015). The Influence of Work Motivation and Work Environment to the Performance of Library Staff of Ten November Institute of Technology (ITS) Surabaya. *Journal of Public Administration and Bureaucracy*, 8(5), 35–42.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta.
- Irawan, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Karneli, O., Nimran, U., Musadiq, A., & Utami, H. N. (2015). The Influence of Organizational Culture and Entrepreneurial Orientation on the Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employee's Performance. *European Journal of Business and Management*, 7(2), 55–68.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi (10th ed.)*. Yogyakarta: PT Andi Yogyakarta.
- Mahmudi. (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. *Media Mahardhika*, 12(2), 137–162.
- Nurun Nabi, M., Monirul Islam, M., Mahady Dip, T., & Abdullah Al Hossain, M. (2017). The Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *International Journal of Business and Management Review*, 5(4), 57–78. Retrieved from www.eajournals.org
- Osman Gani, A. M., Hashim, J., Ismail, Y. (2013). Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance. *Emerald: Employee Relations*, 360–376.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The Effect of Work Environment, Leadership Style and Organizational Culture towards Job Satisfaction and its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Reni. (2015). The Effect of Leadership on Employee Motivation at UD. Surya Phone in Samarinda. *Journal of Business Administration Science*, 3(4), 966–978.
- Robbins, & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi (12th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.

-
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61–69.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Human Resources and Work Productivity*. Bandung: Bandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shahzad, F. (2014). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Principles of Organizational Behavior* (13th ed.). Mason, OH: South-Western.
- Sudiro, A. (2012). Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja tenaga Edukatif/Dosen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 86–92.
- Wirawan. (2015). *Culture and Organizational Climate*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirya, K. E. S. (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 60–71. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>