

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UP3 KUALA KAPUAS KALIMANTAN TENGAH

Noor Riadi Kurniawan

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Jawa Tengah, Indonesia

Email: nrkurniawan25@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 2 September 2020

Diterima dalam bentuk revisi

15 September 2020

Diterima dalam bentuk revisi

20 September 2020

Kata kunci:

Motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRAK

Tujuan Penelitian Ini Adalah : Pertama, Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah. Kedua, Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah. Ketiga, Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah. dan Keempat, Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah yang berjumlah 101 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Metoda pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan teknik *structural equation modelling* dengan program SMARTPLS 3.2.7 untuk menguji hubungan keempat variabel. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang menempuh berbagai cara untuk mempertahankan perusahaannya agar tetap menguasai pangsa pasar. Sumber daya perusahaan sangat di butuhkan dalam

persaingan tersebut terutama pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan dalam pengembangan dan menentukan nasib perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga

manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi.

Dalam hal ini maka diperlukannya pengembangan sumber daya manusia yang baik dan benar agar kesuksesan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai tujuan sasaran (Hardjanto, 2010). Penilaian kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumberdaya manusia dimana individu sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan dan apabila karyawan tersebut mendapat penilaian kinerja dengan predikat yang baik (Mutmainah, 2012).

Menurut (Wibowo, 2010) kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya. Terdapat beberapa faktor yang perlu di perhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama. Motivasi dari dalam diri karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan dan pengakuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S. P. Hasibuan, 2008). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja

yaitu merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sutrisno (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dalam lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2001). Menurut (Mangkunegara, 2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

(Robbins dan Coulter, 2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya yang cukup luas. Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang karyawan mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapan terpenuhi maka ia akan merasa puas. Pada kondisi ini karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah yang merupakan BUMN yang bergerak dibidang jasa layanan penyedia tenaga listrik dan jaringan di wilayah Indonesia. Ada beberapa permasalahan yang masih dirasakan pada perusahaan ini terkait dengan kinerja karyawan. Menurut data penilaian kinerja tahun 2014 dan 2015 memberikan informasi

rata-rata kinerja karyawan berada pada kategori baik, sedangkan pada penilaian tahun 2016 rata-rata nilai kinerja karyawan meningkat pada kategori baik sekali dan kembali menurun pada tahun 2017 dan 2018 pada peringkat baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih terjadi fluktuasi kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah, yang diduga karena belum optimalnya motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian di atas, peneliti merumuskan pertanyaan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah?; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah?; (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT PLN (Persero) Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah?; Dan (4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT PLN (Persero) Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah?

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau staf yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah yang berjumlah 101 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer menggunakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membuat dan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dapat dinyatakan valid, dan hasil reliabilitas menemukan seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Convergent validity dilakukan dengan membandingkan nilai outer model (loading factor) dengan nilai kritis 0,5. Jika loading factor $> 0,5$ maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya $< 0,5$ maka dinyatakan gugur. Hasil convergent validity terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Convergent Validity

Variabel	Outer Loading	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,660 s/d 0,837	0,5	Valid
Lingkungan Kerja	0,771 s/d 0,925	0,5	Valid
Kepuasan Kerja	0,663 s/d 0,888	0,5	Valid
Kinerja Karyawan	0,643 s/d 0,879	0,5	Valid

Hasil pengujian validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil validitas telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor* $\geq 0,5$. Selain itu dari hasil uji signifikansi dengan uji *t*, menunjukkan bahwa seluruh nilai $p < 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

Setelah dilakukan *convergent validity* tahap pengujian validitas berikutnya adalah *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk

dengan konstruk lainnya, dan hasilnya terlihat pada Tabel

Tabel 2.
Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja	Motivasi Kerja	AVE	√AVE
Kepuasan Kerja	0.822				0.676	0.822
Kinerja Karyawan	0.793	0.808			0.653	0.808
Lingkungan Kerja	0.690	0.796	0.835		0.697	0.835
Motivasi Kerja	0.704	0.748	0.651	0.753	0.568	0.753

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh konstruk lebih tinggi daripada korelasi antar variabel tersebut dengan variabel lainnya, sehingga dapat dinyatakan valid secara diskriminan.

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan *composite reliability*. Dimana diketahui bahwa nilai koefisien *composite reliability* untuk keempat variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan lebih besar dari 0,7. Dengan mengacu pada teori diatas maka semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah handal.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,946	0,7	Reliabilitas Baik

Kinerja Karyawan	0,940	0,7	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,951	0,7	Reliabilitas Baik
Motivasi Kerja	0,915	0,7	Reliabilitas Baik

B. Pengujian Hipotesis dengan SMARTPLS 3.2.7

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau *Path Analysis*. Model analisis jalur ini menggunakan alat analisis SMART PLS 3.2.7. Hasil analisis SMART PLS 3.0 dapat ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Pengaruh Langsung Antar Variabel

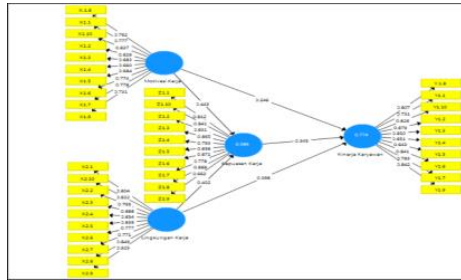
	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.399	4.658	0.000	H1 Didukung
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.536	5.479	0.000	H2 Didukung

Tabel 5.
Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.153	2.250	0.025	H3 Didukung
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.139	2.333	0.020	H4 Didukung

Karyawan				
----------	--	--	--	--

Hasil analisis jalur motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path motivasi kerja terhadap karyawan sebesar 0,399 ($p=0,000<0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi kerja yang berkaitan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan “H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas - Kalimantan Tengah” dapat didukung.

Hal ini didasari oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat

memaksimalkan kinerja (Yousaf, A., Yang Huadong, 2015) Cara yang dapat digunakan untuk memantau kinerja karyawan adalah kinerja *appraisal* yaitu penilaian kinerja yang dapat memantau kualitas kinerja karyawan melalui sistem manajemen kinerja yang dihubungkan dengan tujuan organisasi, kinerja hari demi hari, pengembangan profesional serta hadiah dan insentif. Dengan kata sederhana bahwa penilaian yang dilakukan adalah penilaian kinerja dan perubahan perilaku individu dalam organisasi secara sistimatis yang terbentuk karena adanya dorongan motivasi (Zameer, Hashim; Ali, Shehzad; Nizar, Waqar; Amir, n.d.).

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah (H2 diterima). Hal ini dapat dilihat dari koefisien path lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,536 ($p=0,000<0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan “H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas - Kalimantan Tengah” dapat didukung.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin W. dan Jarot S. (2006) yang

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan cara memperhatikan lingkungan kerja agar baik, aman dan nyaman untuk karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

C. Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,153 ($p=0,025<0,05$) yang berarti kepuasan kerja secara signifikan sebagai variabel mediasi atas hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan motivasi kerja karyawan meningkat dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini yang menyatakan “H3: Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas - Kalimantan Tengah” dapat didukung.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja telah terbukti memiliki peran intervening dalam hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Nitasari, 2012)

D. Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,139 ($p=0,02<0,05$) yang berarti kepuasan

kerja secara signifikan sebagai variabel mediasi atas hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi atas lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian ini yang menyatakan “H4: Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas - Kalimantan Tengah” dapat didukung.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan kepuasan kerja terbukti memiliki peran intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Bayu Dwilaksono Hanafi, 2017). Penelitian Prastiwis dkk (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin sesuai lingkungan kerja yang dirasakan akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah.

A. Implikasi praktis

Pihak PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas – Kalimantan Tengah perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama pada indikator pengakuan sebagai indikator terendah. Hal ini dapat dilakukan dengan pendekatan yang manusiawi, misalnya dengan memberikan pujian atas hasil kerja yang telah dilakukan. Dengan memberikan pujian tersebut maka karyawan merasa dihargai atas hasil kerja yang selama ini dilakukannya sehingga dapat memberikan motivasi yang lebih atas kerjaan yang akan dilakukan. Meningkatkan kepuasan kerja terutama pada indikator promosi sangat diperlukan. Dengan memberikan promosi atas hasil kerjanya selama ini dapat membuat karyawan terus memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan. Dengan hal itu maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat dan memberikan kepuasan tersendiri pada dirinya sendiri akan hasil yang telah di terimanya.

B. Implikasi untuk penelitian yang akan datang

Untuk itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini, dengan menambahkan variabel lain seperti iklim organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi atau lainnya sehingga diharapkan akan memperoleh model yang paling tepat.

BIBLIOGRAFI

- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Mutmainah, W. (2012). Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Diponegoro. *Journal of Accounting and Economics*, 1(1).

Nitasari, R. A. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Journal of Management*, 1.

Robbins dan Coulter. (2010). *Manajemen*. Erlangga.

Wibowo, E. dan S. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 10(1).

Yousaf, A., Yang Huadong, S. K. (2015). Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performance of Pakistani Professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 30.

Zameer, Hashim; Ali, Shehzad; Nizar, Waqar; Amir, M. (n.d.). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Sciences. Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management*, 4.