

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Rivaldi Idris¹ & Ngatno²

Email : Rivaldidris@gmail.com

Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan, dimana sumber daya manusia memiliki faktor penting dalam keberhasilan upaya perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik, Karena walaupun perusahaan memiliki sumber dana yang besar dan sarana dan prasarana yang baik, tetapi bila manusia yang mengerjakan tugas-tugas didalamnya tidak berkontribusi dengan baik maka sulit bagi perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dan jenisnya adalah *Proportionate Random Sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 101 responden. Dalam penelitian ini dibantu oleh program komputer untuk mengolah data yaitu SPSS 22.0.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dan berjenis mediasi parsial.

Saran dalam penelitian ini adalah perlu melakukan meningkatkan hubungan antar karyawan dalam lingkungan non fisik perusahaan. Perusahaan juga harus mampu menciptakan persaingan antar karyawan, agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Selain itu, perusahaan harus melakukan evaluasi dari segi ketepatan waktu karyawan dalam bekerja, agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, PT. PLN distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹ Rivaldi Idris, Universitas Diponegoro, FISIP, Administrasi Bisnis

² Ngatno, Universitas Diponegoro, FISIP, Administrasi Bisnis

**INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES
THROUGH THE MOTIVATION OF WORKING AS AN INTERVENING VARIABLE
PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUTION OF CENTRAL JAVA AND YOGYAKARTA**

Rivaldi Idris¹ & Ngatno²

Email : Rivaldidris@gmail.com

Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

ABSTRACT

Human resources are one of the resources that belong to the company, where the human resources have a very important factor in the success of the company's effort to create a good performance, because the company had though funding sources the great and the good infrastructure and facilities, but when humans working on tasks within his do not contribute with good then it will be difficult for the company to create a good performance.

This research aims to know the influence of work environment on performance of employees through the motivation of working as an intervening variable in pt. PLN (Persero) distribution of Central Java and Yogyakarta. This research type is explanatory research. The sampling techniques used in this research is the technique of Probability Sampling and its kind are Proportionate Stratified Random Sampling. The number of samples taken in this study as many as 101 respondents. In this study, assisted by computer programs to process data that is SPSS 22.0.

The results obtained in this study indicate that the independent variable has a positive and significant influence towards the dependent variable, either partially or simultaneous. While the variable interbening used in this research showed there is an indirect influence of variables the dependent variable and independent of a partial mediation.

Suggestions in this study was the need to improve relationships between employees in a non physical company. The company must also be able to create competition between employees, so that employees can be more motivated in their work. In addition, the company must conduct the evaluation in terms of the accuracy of the time of employees in work performance, so that the karyawan can be better again.

Keywords : work environment, work motivation, employee performance, PT. PLN distribution of Central Java and Yogyakarta.

¹ Rivaldi Idris, Universitas Diponegoro, FISIP, Administrasi Bisnis

² Ngatno, Universitas Diponegoro, FISIP, Administrasi Bisnis

Latar Belakang Masalah

Di era laju tingkat pertumbuhan ekonomi yang begitu cepat, ini memberikan dampak yang besar pada sektor industri bisnis diseluruh dunia, tidak terkecuali dengan industri bisnis di Indonesia, dalam menyikapi kondisi ini perusahaan harus terus dapat memiliki kinerja yang baik. Upaya perusahaan menciptakan kinerja yang optimal pada karyawannya maka perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya agar mau memberikan kinerja yang optimal dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan padanya. Salah satu upaya perusahaan dalam memotivasi karyawannya agar mau meberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Tabel 1

Kinerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan D.I.Y Tahun 2012 – 2016

No	Tahun	Target Nilai	Pencapaian Nilai	Realisasi (%)	Presentasi kenaikan/penurunan	Kategori
1	2012	100	93,90	93,90%	(3,71%)	K-1
2	2013	100	76,37	76,37%	(17,53%)	K-3
3	2014	100	74,64	74,64%	(1,73%)	K-3
4	2015	100	91,30	91,30%	16,66%	K-1
5	2016	100	85,06	85,06%	(6,24%)	K-2

Sumber: Data Primer PT. PLN (Persero) Distribui JTDIY yang diolah, 2016

Pada tabel 1 dapat diketahui kinerja PT. PLN(persero) distribusi Jawa Tengah dan D. I Yogyakarta dari tahun 2012-2016 mengalami kinerja yang naik turun. Pada tahun 2012 memiliki kategori K-1. Namun pada tahun 2013 menurun dua tingkat menjadi K-3, Di tahun 2014 masih berada pada K-3, pada 2015 mengalami peningkatan menjadi K-1 dan pada tahun 2016 kembali mengalami penurunan menjadi K-2. Dalam kurun waktu tersebut kinerja yang dimiliki masih belum ada yang mencapai target. Dalam mengantisipasi masalah tersebut dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mampu memotivasi karyawannya agar memberikan kinerja yang optimal.

Kajian Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Alex. S. Nitisemito (1992: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para perkerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi Kerja

Hamzah B. Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Menurut Kadarisman (2012: 278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2008 : 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian Budi Santoso (2012), diperoleh ada pengaruh positif antara variable lingkungan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian Daniel Surjosuseno (2015), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Aldo Herlambang Gardjito, Mochamad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yang bermaksud menjelaskan dan menguji hipotesis yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* dan jenisnya adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Adapun jumlah sampel yang digunakan 101 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan pengambilan data secara penyebaran kuisioner kepada 101 karyawan PT. PLN(persero) distribusi Jawa Tengah dan D. I Yogyakarta. Analisis data yang menggunakan uji validitas, uji reabilitas, tabulasi silang, uji korelasi, uji determinasi, uji linear sederhana, uji linear berganda, uji signifikansi (uji t dan uji F) dan uji sobel dengan bantuan SPSS 22.0 dan <http://quatpsy.org/sobel/sobel.htm>.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang menghasilkan $Z = 8,720 + 0,168X$. Koefisien X yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi memotivasi

karyawan dalam bekerja. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yakni $3,724 > 1,6603$ dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Sedangkan pada uji koefisien korelasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja berada pada interval $0,20 - 0,399$ dengan menghasilkan nilai $0,351$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah rendah.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan $Y = 9,831 + 0,139Z$. Koefisien X yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi atau baik kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yakni $4,419 > 1,6603$ dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ada uji koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada interval $0,40 - 0,599$ dengan menghasilkan nilai $0,406$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan $Y = 8,684 + 0,384Z$. Koefisien Z yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi atau baik kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yakni $6,386 > 1,6603$ dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ada uji koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada interval $0,40 - 0,599$ dengan menghasilkan nilai $0,540$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan $Y = 7,018 + 0,084X + 0,323Z$. Koefisien X dan Z yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi atau baik kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yakni $25,833 > 3.10$ dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji koefisien korelasi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada interval $0,40 - 0,599$ dengan menghasilkan nilai $0,588$.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dibuktikan dengan hasil uji sobel antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang menghasilkan nilai Z hitung yang lebih besar dari t tabel yakni $3,03 > 1.6603$. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dari hasil penelitian terhadap 101 responden, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kategorisasi, sebesar 71,28% responden menilai bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Berdasarkan kategorisasi, sebesar 56,44% responden menilai bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori cukup baik.
3. Berdasarkan kategorisasi, sebesar 72,28% responden menilai bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori cukup baik.

4. Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Sehingga hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diterima.
5. Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
6. Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
7. Lingkungan kerja (X) dan Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
8. Motivasi kerja (Z) mampu memediasi lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan.

Saran

1. Pada lingkungan non fisik perusahaan harus dapat menciptakan hubungan karyawan tua maupun muda lebih baik lagi.
2. Pada motivasi kerja perusahaan harus dapat menciptakan persaingan antar karyawan yang baik agar mendorong motivasi karyawan untuk lebih giat lagi,
3. Pada kinerja karyawan perlu adanya perbaikan dari segi ketepatan waktu dalam bekerja, dengan menyesuaikan target waktu dengan beban tugas yang dibebankan kepada karyawan.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti lingkungan kerja sebagai variabel independen menambahkan indikator tata warna ruang kerja, keamanan diruang kerja, dan dekorasi diruang kerja di dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Press, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jackson (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Ngatno (2015) *Analisis Data Variabel Mediasi Dan Moderasi Dalam Riset Bisnis Dengan Program SPSS*, CV. Farisma Indonesia, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S (1992) *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S (2000) *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Saydam, Gouzali (2000) *Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro)*, Djanbatan, Jakarta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka. Cipta

Sugiyono, Prof. Dr. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, Prof. Dr. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Uno, Hamzah. B (2008) *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Askara, Jakarta

<http://quantpsy.org> akses 26 Maret 2018