

KINERJA KARYAWAN DI KONVEKSI KABUPATEN SUKOHARJO: ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA

Siti Huzaimah¹, Indra Hastuti², Agus Suyatno³

¹ Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: 202050006@mhs.udb.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History</p> <p><i>Received:</i> <i>Revised:</i> <i>Published:</i></p> <p>Keywords <i>Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, and Job Satisfaction</i></p>	<p>The aim of this research is to find out how the work environment and work motivation impact employee performance at Konveksi Lancar Barokah Sukoharjo Regency, with job satisfaction as an intervening variable. A saturated sample was used, and the total number of respondents was fifty employees. Direct distribution of questionnaires was used to collect data. The SmartPLS 4.0 program uses the PLS (Partial Least Square) analysis technique. The research results show that: (1) The work environment has a positive and significant effect on employee performance; (2) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction; (3) The work environment has a positive and significant effect on work motivation; (4) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction; (5) The work environment has a positive and significant effect on employee satisfaction; and (6) The work environment has a positive and significant effect on employee satisfaction.</p>
INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel</p> <p>Diterima: Direvisi Dipublikasikan:</p> <p>Kata Kunci Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan kerja</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di Konveksi Lancar Barokah Kabupaten Sukoharjo, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel jenuh digunakan, dan total responden adalah lima puluh karyawan. Penyebaran kuisioner secara langsung digunakan untuk mengumpulkan data. Program SmartPLS 4.0 menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan; dan (6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.</p>

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah bagian penting dari keberhasilan bisnis di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan berbakat cenderung mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien dan efektif. Perekonomian secara keseluruhan diubah oleh persaingan bisnis yang meningkat yang menghasilkan persyaratan baru yang harus dipenuhi oleh semua bisnis. Perubahan terjadi di dalam dan di luar. Manajemen SDM menghadapi tantangan yang signifikan karena perubahan yang muncul dengan cepat dan menyebabkan masalah yang signifikan (Solihatun, Darmawan, & Bagis, 2021). Organisasi, perencanaan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik suatu bisnis memberikan layanan. Aspek penting adalah sumber daya manusia (SDM).

Tidak ada perusahaan yang tidak menghadapi tantangan untuk membentuk karyawan yang produktif. Oleh karena itu, bisnis harus memperhatikan hal-hal yang dapat meminimalkan masalah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk berhasil. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan, kinerja karyawan adalah salah satu elemen penting yang harus benar-benar diperhatikan. Kinerja, menurut Hasibuan (GHOZALI, 2017) adalah kombinasi aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Jika kinerja karyawan sesuai dan memenuhi kebutuhan perusahaan, kinerja karyawan dapat dianggap baik. Oleh karena itu, untuk melaksanakan kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti “Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki

kemampuan (competency) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. Menurut (Riniwati, 2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan mengelola resource berharga organisasi yaitu orang – orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.” Dari beberapa pendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga.

Lingkungan Kerja menurut (Latif N, 2022) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja ideal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Tujuan lingkungan kerja untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetralkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara ideal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/ organisasi.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) Menurut Abraham Maslow motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Hasibuan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya dorong untuk memunculkan kegairahan bekerja seseorang agar mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan semua kompetensinya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal dasar yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Adha, 2019)

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (HANDOKO, 2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interceding. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi manajemen organisasi terutama bagi manajer dan pimpinan organisasi dalam mengelola lingkungan kerja, memotivasi pegawai, meningkatkan kinerja, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Lancar Barokah (Sablon dan Konveksi) merupakan sebuah usaha di bidang konveksi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena telah digunakan untuk waktu yang cukup lama, metode kuantitatif disebut sebagai metode tradisional. Berdasarkan filsafat positivisme, metode ini dikenal sebagai positivisme. Karena menggunakan prinsip-prinsip ilmiah seperti konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis, metode ini dianggap sebagai metode ilmiah atau scientific. Karena metode ini memungkinkan penemuan dan pengembangan berbagai teknologi baru, metode ini juga disebut sebagai penemuan. Data penelitian dimasukkan dalam metode kuantitatif ini dan dianalisis menggunakan statistik (sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, data diproses melalui analisis peramaan struktural (SEM) berbasis varian secara simultan. Tujuan dari analisis SEM adalah untuk mengevaluasi hubungan antara variabel. Metode pengambilan sampel yang menggunakan metode sampel jenuh.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan dengan *convergent validity* yang dilihat dari *outer loading*, *average variance extracted (AVE)*, *Composite Reliability (rho_a)* dilihat dari blok indikator yang mengukur nilai *Cronbach Alpha*. Berikut merupakan hasil pengukuran tersebut:

Variabel	Indikator	Loading Factor	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability (rho_a)	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,715	0,655	0,935	0,924	VALID
	X1.2	0,746				VALID
	X1.3	0,827				VALID
	X1.4	0,928				VALID
	X1.5	0,799				VALID
	X1.6	0,928				VALID
	X1.7	0,752				VALID
	X1.8	0,746				VALID
Motivasi Kerja	X2.1	0,863	0,689	0,892	0,887	VALID
	X2.2	0,897				VALID
	X2.3	0,824				VALID
	X2.4	0,757				VALID
	X2.5	0,803				VALID
Kepuasan Kerja	Z.1	0,716	0,69	0,89	0,885	VALID
	Z.2	0,908				VALID
	Z.3	0,85				VALID
	Z.4	0,902				VALID
	Z.5	0,76				VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	0,8	0,625	0,807	0,8	VALID
	Y.2	0,835				VALID
	Y.3	0,792				VALID
	Y.4	0,732				VALID

Sumber: Hasil olah data PLS, 2024

Dari hasil pengujian pada tabel dapat di lihat bahwa seluruh item pada variabel penelitian mempunyai *loading factor* > 0.70. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan semua item pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid. Nilai dari *average variance extracted (AVE)* sudah memenuhi yaitu > 0.5, maka dari itu dinyatakan valid. Nilai *composite reliability* keempat variabel menunjukkan nilai > 0,70. Maka, hasil uji tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability*, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki *consistency reliability* yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel telah menunjukkan angka >0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel penelitian sudah memenuhi asumsi uji reliabilitas dan dari hasil diatas dinyatakan reliabel.

b. Pengujian Model Struktural (*Inner*) Model

Setelah pengujian *outer model* yang memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (Pengujian Model Struktural). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat $R - square$ dan pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai *path coefficient* menengah dan besar level *structural*. Nilai *path coefficient* menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis.

1) Uji Goodness-of-fit

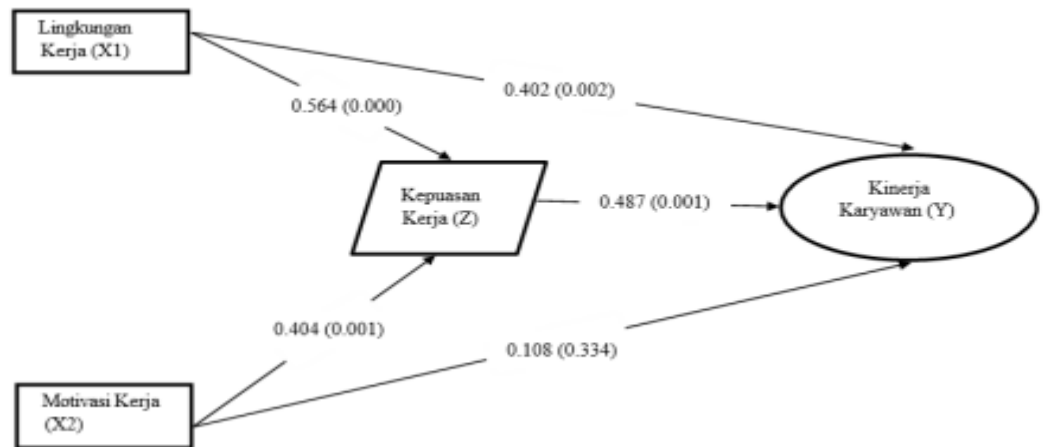
Tabel 4. 13 Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,868
Kinerja Karyawan	0,932

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4.0 (2024)

Dari hasil *R-square* nilai R^2 pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,868 dan kinerja karyawan sebesar 0,932. Nilai R^2 pada efektivitas kerja menjelaskan bahwa besarnya persentase efektivitas kerja dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi dan variabel motivasi sebesar 86,8%. Nilai R^2 pada motivasi menjelaskan bahwa besarnya persentase motivasi dapat dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi sebesar 93,2%. Nilai *Goodness of Fit* dalam penelitian ini adalah lebih tinggi dari 0,67 yang berarti mempunyai nilai yang kuat.

2) Uji Path Coefficient



Gambar 4. 2 Hasil Koefisien Jalur

Sumber : Olah Data PLS, 2024

Di lihat dari gambar nilai koefisien jalur dinyatakan positif karena dilihat dari arah hubungan suatu variabel nilai bervariasi dari 0 hingga 1 maka dari itu dinyatakan positif.

3) Uji hipotesis

Variabel	Original Sample (0)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (/0/STDEV/)	P Values	Hasil
(H1)Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,402	0,128	3,144	0,002	Diterima
(H2) LingkunganKerja -> Kepuasan Kerja	0,564	0,117	4,825	0,000	Diterima
(H3) Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,108	0,112	0,967	0,334	Ditolak
(H4)Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,404	0,119	3,396	0,001	Diterima
(H5)Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,487	0,146	3,331	0,001	Diterima
lingkungan kerja -> kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0,275	0,117	2,35	0,019	Diterima
motivasi kerja -> kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0,197	0,075	2,624	0,009	Diterima

2. Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya dibahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Secara keseluruhan pengujian pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diuraikan sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis 1 (Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan pada tabel 4.14 menjelaskan bahwa besarnya koefisien parameter untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat pula. Peningkatan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,2%. Maka, nilai p value adalah $0,002 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, **hipotesis 1 diterima.**

b. Pengujian hipotesis 2 (lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja)

Berdasarkan pada tabel 4.14 menjelaskan bahwa besarnya koefisien parameter untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat pula. Peningkatan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 56,4%. Maka, nilai p value adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, **hipotesis 2 diterima.**

c. Pengujian hipotesis 3 (motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis mengacu pada nilai original sample yaitu positif 0,108, serta pada nilai P Value adalah 0,334. Berdasarkan pengujian maka **H3 ditolak**.

d. Pengujian hipotesis 4 (lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja)

Berdasarkan pada tabel 4.14 menjelaskan bahwa besarnya koefisien parameter untuk variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja maka kepuasan kerja semakin meningkat pula. Peningkatan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,4%. Maka, nilai p value adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, **hipotesis 4 diterima**.

e. Pengujian hipotesis 5 (Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)

Berdasarkan pada tabel 4.14 menjelaskan bahwa besarnya koefisien parameter untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat pula. Peningkatan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7%. Maka, nilai p value adalah $0,001 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, **hipotesis 5 diterima**.

f. Pengujian hipotesis 6 (Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening)

Hipotesis ini untuk menguji apakah lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peningkatan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 27,5%. Maka, nilai p value adalah $0,019 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, **hipotesis 6 diterima**.

g. Pengujian hipotesis 7 (Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening)

Hipotesis ini untuk menguji apakah motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peningkatan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 19,7%.. Maka, nilai p value adalah $0,009 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, **hipotesis 7 diterima**.

D. Simpulan

Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lancar Barokah Kabupaten Sukoharjo, dengan nilai signifikan 0,002 lebih besar dari 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Konveksi Lancar Barokah Kabupaten Sukoharjo, dengan nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lancar Barokah Kabupaten Sukoharjo.

E. Referensi

- Adha, R. Q. (2019). pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong kabupaten Tangerang. 240-247.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.

- HANDOKO, T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE 55.
- Hasibuan. (2017). Dalam A. S. Triyono, *manajemen sumber daya manusia*.
- Latif N, I. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Journal Of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Solihatun , Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15 No.1 Hal 57-69.
- Sucahyowati, H., & Suryani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai varriabel Intervening pada PT Pelindo Multi Terminal Cilacap. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Maritim*, 6(2), 147-155.
- sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. bandung : ALFABETA, cv.