

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era ini dimana laju pertumbuhan ekonomi yang bergerak dengan begitu cepat, hal ini memberikan dampak yang besar kepada sektor industri bisnis diseluruh dunia dan tidak terkecuali dengan sektor industri bisnis di Indonesia. Dampak yang begitu terasa adalah persaingan antar pelaku bisnis yang semakin ketat antar satu sama lain, untuk dapat menancapkan bendera perusahaan pada puncak persaingan yang tertinggi. Dalam menyikapi kondisi ini perusahaan yang merupakan pelaku dalam industri bisnis dipaksa harus berputar otak agar dapat terus bertahan dalam peta persaingan, oleh karenanya untuk dapat mengarunginya perusahaan harus dapat mempertahankan daya saing yang dimiliki. Cara paling ampuh yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan dapat selalu menciptakan kinerja yang baik dalam setiap melaksanakan kegiatan bisnisnya. Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik, upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Terdapat sumber daya yang dimiliki setiap perusahaan, namun dari banyaknya sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia lah yang memiliki faktor yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan dalam menciptakan kinerja yang baik. Karena walaupun perusahaan tersebut memiliki sumber dana yang besar dan sarana dan prasarana yang baik, tetapi bila manusia yang

mengerjakan tugas-tugas di dalam nya tidak berkontribusi dengan baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk dapat menciptakan kinerja yang optimal. Seperti yang dikatakan Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaanpun harus menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset berharga dan harus dikelola dengan baik oleh mereka, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun akan maksimal dan hal itu berdampak baik kepada kinerja dari perusahaan tersebut. Salah satu upaya untuk mengelola SDM yang baik adalah dengan dapat memotivasi karyawannya agar dapat memberikan kinerja yang optimal dalam setiap tugas yang diberikan perusahaan. 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.

Dalam upaya memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi seluruh karyawannya. Dimana perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan membuat mereka bersemangat saat mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (1992:25) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

PT. PLN adalah perusahaan milik pemerintahan Indonesia yang bergerak dibidang jasa penyedia listrik, dimana dalam perannya sebagai perusahaan BUMN adalah untuk menyediakan listrik bagi masyarakat seluruh Indonesia dan dalam peran sebagai organisasi bisnis adalah untuk memperoleh profit yang telah ditargetkan sebelumnya. Sehingga pada saat ini dimana tingkat ekonomi Indonesia terus berkembang, maka berimbas kepada semakin tingginya tingkat konsumsi listrik, hal ini memaksa PT. PLN harus dapat berkinerja dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan listrik yang terus meningkat setiap tahunnya, sejalan dengan itu, jika perusahaan dapat terus memenuhi kebutuhan listrik maka semakin besar profit yang mungkin akan didapatkan. Dalam usahanya untuk terus berkinerja dengan baik, maka PT.PLN sendiri selalu mendorong karyawannya agar dapat memberikan kinerja yang optimal, salah satunya dengan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, seperti pemberian fasilitas komputer yang memiliki spesifikasi cukup baik, memasang seluruh ruangan dengan ac, lalu pemberian masing masing meja bagi karyawan yang cukup memiliki ruang bagi mereka bekerja. Dengan pemberian fasilitas kantor yang cukup baik tersebut PT. PLN berharap karyawannya dapat merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat lebih baik lagi.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan dari berbagai bidang di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta, mengenai pendapat

mereka tentang bagaimana lingkungan kerja yang terdapat di sekeliling mereka baik fisik maupun non fisik. Dari hasil wawancara didapatkan beberapa masalah pada lingkungan kerja perusahaan, seperti adanya beberapa karyawan mengungkapkan adanya jarak antara pegawai yang berusia muda dengan karyawan yang lebih tua yang dikarenakan golongan karyawan muda menciptakan grup antar mereka sendiri, sehingga menjadi terkotak-kotak dan membuat lingkungan kerja karyawan menjadi kurang kondusif dari segi komunikasi. Selain permasalahan kesenjangan komunikasi antar karyawan muda dan karyawan yang lebih tua, ada permasalahan lain yang dikeluhkan karyawan. Terdapat keluhan lain seperti kurang baiknya komunikasi karyawan dengan pimpinan, Salah satu contohnya sering terjadinya miskomunikasi ketika pimpinan memberikan tugas kepada bawahannya. Walaupun sudah dilakukan upaya antisipasi dengan melakukan gathering pada masing-masing bidang, namun hal tersebut masih dinilai kurang efektif karena masih tetap sering terjadi miskomunikasi. Untuk lingkungan kerja fisik yang telah diberikan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta beberapa karyawan mengungkapkan agar menginginkan untuk diberikannya pembatas pada masing-masing meja pegawai. Selain dari itu lingkungan fisik yang tersedia sudah dirasa baik. Dari hasil wawancara yang telah saya lakukan secara keseluruhan lingkungan kerja yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta terdapat cukup banyak masalah yang terjadi hal ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Motivasi seorang karyawan salah satunya dapat terlihat dari bagaimana absensi yang dimiliki mereka, pada perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa

Tengah dan D.I Yogyakarta membagi absensi karyawannya menjadi 2 semester disetiap tahunnya dengan menetapkan JKS (Jam Kerja Seharusnya) yang berbeda-beda pada setiap semester dan absensi yang dimiliki oleh karyawannya sendiri disebut JKP (Jam Kerja Pegawai). Berikut ini merupakan data absensi yang berasal dari bidang Sumber Daya Manusia yang merupakan data absensi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta pada semester 1 dan semester 2 pada tahun 2015 sampai dengan semester 1 dan semester 2 pada tahun 2016, sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**

**Jam Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan D.I.Y**

Tahun	2015		2016	
Semester	I	II	I	II
JKS	983,5	972	979,5	983
Jumlah Karyawan	231	218	246	238
Kategori	≤ 100% - ≥ 90%			
Jumlah Karyawan	192	169	196	184
Presentase	83,11%	77,52%	79,3%	77,31%
Kategori	< 90% - >80%			
Jumlah Karyawan	27	37	38	36
Presentase	11,27%	17%	15,44%	15,12%
Kategori	<80% - >70%			
Jumlah Karyawan	7	6	5	8
Presentase	3,03%	2,75%	2,03%	3,36%
Kategori	<70% - >60%			
Jumlah Karyawan	5	3	3	4
Presentase	2,16%	1,37%	1,21%	1,68%
Kategori	<60% - >50%			
Jumlah Karyawan	1	2	3	5
Presentase	0,43%	0,91%	1,21	2,1%
Kategori	≤ 50%			
Jumlah Karyawan	0	1	2	1
Presentase	-	0,45%	0,81%	0,43%

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

Keterangan:

- JKS : Jam Kerja Seharusnya

Berdasarkan tabel 1.1 Jam Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta pada semester 1 dan semester 2 pada tahun 2015 sampai dengan semester 1 dan semester 2 pada tahun 2016, dari 4 priode absensi karyawan sering terjadi menaik turunnya jumlah karyawan pada semua kategori, baik dari kategori absensi yang baik maupun pada kategori absensi yang buruk. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2015 semester 1 pegawai yang memiliki absensi  $\leq 100\%$  -  $\geq 90\%$  berjumlah 192 (83,11%) karyawan, sedangkan pada semester 2 mengalami penurunan dengan jumlah 169 (77,52%) karyawan. Pada kategori  $< 90\%$  -  $>80\%$  mengalami peningkatan dari 27 (11,27%) karyawan pada semester 1 dan pada semester 2 menjadi 37 (17%) karyawan. Untuk kategori  $<80\%$  -  $>70\%$  mengalami penurunan dimana pada semester 1 yang berjumlah 7 (3,03%) karyawan, menjadi 6 (2,75%) karyawan pada semester 2, sama halnya seperti pada kategori  $<70\%$  -  $>60\%$  menurun dari 5 (2,16%) karyawan pada semester 1 dan menjadi 3 (1,37%) karyawan pada semester 2. Namun pada kategori  $<60\%$  -  $>50\%$  meningkat dimana sebelumnya pada semester 1 berjumlah 1 (0,43%) karyawan menjadi 2 (0,91%) karyawan pada semester 2 dan pada kategory  $>50\%$  turut mengalami penigkatan pula dimana pada semester 2 memiliki 1 (0,45%) karyawan yang pada semester 1 tidak ada karyawan yang berada pada kategori ini. Pada tahun 2016 hampir serupa pada semester  $\leq 100\%$  -  $\geq 90\%$  berjumlah 196 (79,3%) karyawan namun pada semester 2 berjumlah 187

(77,31%) karawan, pada < 90% - >80% mengalami penurunan dimana pada semester 1 berjumlah 38 (15,44%) karyawan dan pada semester 2 menjadi 36 (15,12%) karyawan. Di kategori <80% - >70% pada semester 1 berjumlah 5 (2,03%) karyawan namun pada semester 2 mengalami peningkatan menjadi 8 (3,36%) karyawan. Pada kategori <70% - >60% mengalami peningkatan dimana pada semester 1 berjumlah 3 (1,21%) karyawan menjadi 4 (1,68%) karyawan pada semester 2 dan sama halnya pada kategori <60% - >50% yang juga mengalami peningkatan dari 3 (1,21%) karyawan, pada semester 2 menjadi 5 (2,1%)karyawan. Sedangkan pada kategori <50% mengalami penurunan dari pada semester 1 yang sebelumnya berjumlah 2 (0,81%) karyawan pada semester 2 menjadi 1 (0,43%) karyawan.

Berikut ini merupakan data yang berasal dari bidang Perencanaan Perusahaan yang merupakan data realisasi kinerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta dari tahun 2012 sampai dengan 2016, sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Kinerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan D.I.Y**

**Tahun 2012 – 2016**

No	Tahun	Target Nilai	Pencapaian Nilai	Realisasi (%)	Presentase 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

No	Tahun	Target Nilai	Pencapaian Nilai	Realisasi (%)	Presentase Kenaikan/penurunan	Kategori
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) Distribusi JTDIY yang diolah, 2016*

Keterangan:

1. PLN – K1 : bila,  $90 \geq$  Total nilai bobot  $\leq 100$ , artinya dalam sangat baik
2. PLN – K2 : bila,  $80 \leq$  Total nilai bobot  $< 90$ , artinya dalam baik
3. PLN – K3 : bila,  $70 \leq$  Total nilai bobot  $< 80$ , artinya dalam kategori hati - hati
4. PLN – K4 : bila total nilai bobot  $< 70$ , artinya dalam kategori masalah

Pada tabel 1.2 Realisasi Kinerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan D.I.Y dari tahun 2012 sampai dengan 2016 dapat dilihat mereka sama sekali belum memnuhi target. Dari 5 tahun tersebut, di tahun 2012 merupakan pendapatan nilai realisasi kerja tertinggi yang dimana sangat mendekati dari target, dengan memiliki kategori K-1. Namun pada tahun 2013 terjadi penurunan yang cukup besar, dimana penurunan yang terjadi yaitu 17,53 persen dari tahun sebelumnya 2012, dan kategori yang didapatkan menurun dua tingkat yaitu K-3. Di tahun 2014 masih belum mengalami peningkatan, justru pada tahun ini kembali mengalami penurunan yaitu 1,73 persen dari tahun 2013, dan kategorinya pun masih tetap berada pada K-3. Tetapi pada 2015 akhirnya nilai tingkat realisasi kerja mengalami peningkatan yang cukup tinggi, dimana peningkatan itu sebesar 16,66 persen, dengan peningkatan yang



cukup besar ini kategori nilai yang didapatkan pun naik dua tingkat menjadi K-1. Setelah peningkatan yang terjadi pada tahun sebelumnya, nilai tingkat realisasi kembali mengalami penurunan sebesar 6,24 persen pada tahun 2016.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Sehingga berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan membahas tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, pada tabel 1.2 tingkat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta di Semarang pada tahun 2012-2016 mengalami fluktuatif dimana pada tahun 2012 merupakan pendapatan nilai realisasi kerja tertinggi yang dimana sangat mendekati dari target, dengan memiliki kategori K-1. Namun pada tahun 2013 terjadi penurunan yang cukup besar, dimana penurunan yang terjadi yaitu 17,53 persen dari tahun sebelumnya 2012, dan kategori yang didapatkan menurun dua tingkat yaitu K-3. Di tahun 2014 masih belum mengalami peningkatan, justru pada tahun ini kembali mengalami penurunan yaitu 1,73 persen dari tahun 2013, dan kategorinya pun masih tetap berada pada K-3. Tetapi pada 2015 akhirnya nilai tingkat realisasi kerja mengalami peningkatan yang cukup tinggi, dimana peningkatan itu sebesar 16,66 persen, dengan peningkatan yang cukup besar ini maka kategori nilai yang

didapatkan pun naik dua tingkat menjadi K-1. Setelah peningkatan yang terjadi pada tahun sebelumnya, nilai tingkat realisasi kembali mengalami penurunan sebesar 6,24 persen pada tahun 2016.

Ditambah dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terindikasi terdapat beberapa masalah dalam lingkungan kerja disekitar mereka, terutama pada lingkungan nonfisik, antara lain : terdapatnya jarak antara pegawai yang berusia muda dengan karyawan yang lebih tua yang dikarenakan golongan karyawan muda membuat grup antar mereka sendiri Lalu keluhan lain seperti kurang baiknya komunikasi karyawan dengan pimpinan, sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Sedangkan pada motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 yang berisi data absensi semester 1 dan 2 pada tahun 2015 dan 2016, dimana terlihat tidak sedikit jumlah karyawan yang absensinya tidak memenuhi jumlah JKS yang telah ditetapkan perusahaan pada setiap semesternya.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
2. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Bagi Akademis  
Hasil dari penelitian dapat berguna untuk dijadikan bahan referensi dan untuk memberikan sumbangan pikiran terhadap ilmu pengetahuan mengenai lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Bagi Penulis  
Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam ilmu yang telah diberikan dalam perkuliahan. Terutama dalam bidang sumber daya manusia,

khususnya pada subjek yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### 3. Manfaat Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan masukan atau pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan. Agar dapat mengevaluasi lingkungan kerja untuk menjadi lebih baik lagi agar semakin memotivasi dalam bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.

## **1.5. Kerangka Teori**

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011 : 60) mengemukakan bahwa Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah kerangka teori dari penelitian ini :

### **1.5.1. 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. Hampir serupa dengan keduanya Menurut Gozali saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### **1.5.1.1. Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berikut adalah penjelasannya :

##### **a. Lingkungan fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001: 31), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dll.

b. Lingkungan non fisik

Selanjutnya masih diutarakan oleh Sedarmayanti (2009: 31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

**1.5.1.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah

Indikator lingkungan kerja fisik, sebagai berikut :

a. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

b. Temperatur udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan

diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.



f. Getaran mekanis ditempat

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

g. Bau-bauan pada ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna pada ruangan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Ruang gerak

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

Padatnya tempat ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya.

Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam

melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

#### l. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Keamanan di sini sebenarnya lebih luas dari semua itu sehingga di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja, konstruksi gedung yang sudah tua, tanpa adanya perbaikan sewaktu-waktu gedung itu bisa roboh dan bisa mengalami korban jiwa. Oleh karena itu sebaiknya suatu perusahaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut dapat dirasakan oleh karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan merasa senang dan betah bekerja.

#### m. Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang

cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggungjawab kita bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.

Indikator lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, adalah sebagai berikut :

a. Struktur kerja

Struktur kerja adalah dimana sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Tanggung jawab kerja

Yaitu sejauh mana karyawan mengerti tanggung jawab yang diberikan kepada mereka atas tugas atau tindakan.

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Sejauh mana karyawan merasakan pimpinannya memberikan penghargaan, perhatian dan kepercayaan kepada mereka.

d. Kerja sama antar kelompok

Bagaimana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok kerja disekitarnya.

e. Kelancaran komunikasi

Karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik dan lancar antar sesama karyawan maupun dengan pimpinannya.

### **1.5.2. 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. Menurut Menurut G.R Terry (Hasibuan, 2006: 145), bahwa Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Dan menurut T. Hani Handoko (2001: 9) Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

#### **1.5.2.1. Tujuan Motivasi Kerja**

Selain untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, pemberian motivasi juga memiliki tujuan yang lain. Menurut Hasibuan (2006: 146), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **1.5.2.2. Teori Motivasi Kerja**

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1. Teori Hirarki kebutuhan (Maslow, 1945)

Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

## 2. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg, 1959)

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi kondisi kerja, Keamanan dan keselamatan kerja dan Hubungan interpersonal diantara teman sejawat atau dengan atasan.
- b) Faktor pemuas (*motivation factor*). Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

## 4. Teori X dan Teori Y (Mc. Gregor, 1960)

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.



#### 5. Teori Kebutuhan (Mc Clelland, 1961)

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- b) Harapan keberhasilannya
- c) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan Hal-hal yang yang memotivasi seseorang adalah:
  - 1) Kebutuhan akan prestasi
  - 2) Kebutuhan akan afiliasi
  - 3) Kebutuhan akan kekuasaan

#### 6. Teori Motivasi (Claude S. George, 1961)

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a) Upah yang adil dan layak
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan kerja
- e) Tempat kerja yang baik
- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar

h) Pengakuan atas prestasi

b. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

1. Teori Harapan (*Expectancy*) (Victor Vroom, 1964)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- c) Penghargaan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2. Teori Keadilan (J. Stacy Adam, 1965)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

### 1.5.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan. Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu:

- a. Dimensi Motivasi Internal Indikator :
  1. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
  2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
  4. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
  5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
  6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
  7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- b. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator :
  1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
  2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
  3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

### **1.5.3. Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). 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. Dan menurut Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya.

#### **1.5.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Gibson (1987) terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan

Sedangkan menurut Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82)

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

### **1.5.3.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51), indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketetapan Waktu (*Promptness*)

Adalah yang berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Merupakan kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (*Capability*)

Faktor ini diintervensi dapat dikembangkan melalui pendidikan dan latihan.

e. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan.

#### **1.5.4. Teori Antar Variabel**

##### **1.5.4.1. Teori Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Herzberg terdapat dua faktor yang dapat memotivasi karyawan, antara lain faktor pemuas dan faktor pemelihara. Faktor pemuas merupakan faktor intrinsik yang berarti bersumber dari diri seseorang, misalnya : prestasi yang diraih,

tanggung jawab dan kepuasan kerja itu sendiri. Sedangkan faktor pemelihara merupakan faktor ekstrinsik dimana faktor ini bersumber dari luar seseorang, misalnya : keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, hubungan interpersonal diantara teman sejawat atau dengan atasan.

Lingkungan kerja merupakan faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, dimana terlihat dengan adanya kondisi fisik yang dapat diartikan sebagai lingkungan kerja fisik dan hubungan interpersonal diantara teman sejawat atau dengan atasan yang diartikan sebagai lingkungan kerja non fisik. Hal ini berdasarkan dengan jenis lingkungan kerja yang diungkapkan Sedarmayanti (2001: 31).

#### **1.5.4.2. Teori Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Gibson (1987) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. faktor individu, misalnya : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis, misalnya : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Lalu faktor organisasi, misalnya : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Motivasi merupakan salah satu aspek dari faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja.

### 1.5.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini diantaranya yaitu:

**Tabel 1. 3**

**Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul	Kesimpulan
1.	Santoso (2012) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Motivasi Kerja pada XL Center Simpang Lima”	Diperoleh uji F-hitung sebesar 14,114 lebih besar dari F-tabel yaitu sebesar 3,10, yang berarti ada pengaruh positif antara variable lingkungan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2.	Surjosuseno (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagaia Produksi UD Pabrik ADA Plastic”	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui hasil statistik t hitung > t tabel yaitu 4,087 > 1,697. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui hasil statistik t hitung < t tabel yaitu 1,608 < 1,697.



3.	Gardjito, Musadieg, Nurtjahjono (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti, oleh karena itu aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan.
----	--	--

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

Berdasarkan penelitian Budi Santoso (2012), mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun perbedaan dengan penelitian penulis terdapat pada objek yang diteliti.

Berdasarkan penelitian Daniel Surjosuseno (2015), mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan, namun perbedaan dengan penelitian ini dimana motivasi kerja tidak menjadi variabel intervening, sehingga lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui motivasi kerja. hal ini dikarenakan landasan teori yang digunakan berbeda dengan penulis.

Berdasarkan penelitian Aldo Herlambang Gardjito, Mochamad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun perbedaan dengan penelitian dimana motivasi kerja tidak menjadi variabel intervening, sehingga lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui motivasi kerja. hal ini dikarenakan landasan teori yang digunakan berbeda dengan penulis.

## **1.6. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2010:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan

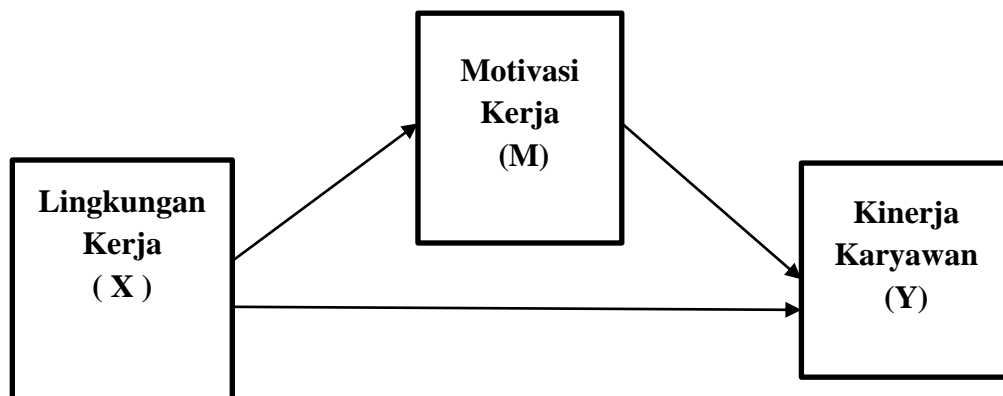
H3 : Diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H5 : Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

**Gambar 1. 1**

**Hipotesis**



Keterangan:

- X : Variabel Bebas (Variabel Independen)  
 M : Variabel Antara (Variabel Intervening)  
 Y : Variabel Terikat (Variabel Dependen)

### 1.7. Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Efendi (2008: 43), definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1.7.1. Lingkungan Kerja**

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.

Dari definisi tersebut dapat dijabarkan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang digunakan oleh para karyawan untuk membantunya menyelesaikan tugas yang dibebankan, lingkungan sekitarnya adalah lingkungan social yang dihadapi karyawan saat bekerja, metode kerja meliputi bagaimana seorang pemimpin melakukan koordinasi yang efektif dengan tim dan yang terakhir adalah pengaturan kerja seperti pembagian tugas kepada masing-masing karyawan.

### **1.7.2. Motivasi Kerja**

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.

Dari definisi tersebut dapat dijabarkan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat membuat seseorang bekerja dengan giat dan baik dalam mengerjakan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya.

### **1.7.3. Kinerja Karyawan**

Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi tersebut dapat dijabarkan kinerja karyawan adalah seberapa baik ataupun buruknya seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

### **1.8. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2012: 31), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

#### **1.8.1. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2009: 21) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 22), lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Lay out ruang kerja
2. Penerangan ruang kerja karyawan

3. Sirkulasi udara ruang kerja karyawan
  4. Suhu udara ruang kerja karyawan
  5. Tingkat kebisingan ruang kerja karyawan
  6. Kebersihan lingkungan kerja karyawan
- b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 31), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

1. Struktur kerja perusahaan
2. Kelancaran komunikasi sesama karyawan
3. Kelancaran komunikasi dengan pimpinan
4. Hubungan sesama karyawan
5. Hubungan karyawan dengan pimpinan

### **1.8.2. Motivasi Kerja**

Dari indikator motivasi kerja karyawan yang dikemukakan oleh Uno (2008:73) dapat diperinci menjadi, sebagai berikut:

- a. Dorongan untuk bekerja tepat waktu
- b. Keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan
- c. Dorongan perasaan senang bekerja
- d. Keinginan untuk lebih unggul dari yang lain
- e. Dorongan memperoleh penghargaan atas pekerjaan

### **1.8.3. Kinerja Karyawan**

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51), indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- b. Ketetapan Waktu (*Promptness*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*)

## **1.9. Metodologi Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian harus dipertimbangkan agar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, sedangkan metode penelitian bisnis menurut Sugiyono (2010:5) dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis. Dalam metode penelitian ini akan dijelaskan mengenai tipe penelitian, populasi, dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

### **1.9.1. Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang bersifat menjelaskan dan menguji hipotesis yang ada, menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5). Tipe penelitian ini berusaha untuk menjelaskan hubungan atau

pengaruh variabel yang diajukan dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

## **1.9.2. Populasi dan Sampel**

### **1.9.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:389). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

### **1.9.2.2 Sampel**

Untuk melakukan pengamatan dengan seluruh anggota populasi adalah keadaan yang kurang memungkinkan, sehingga akan diambil sampel. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Untuk menentukan sampel yang akan diambil. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahpahaman pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 5%.



Dari rumus tersebut di atas, maka jumlah sampel yang diperoleh dengan kelonggaran 5% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{134}{1 + 134(0,05)^2}$$

$$n = \frac{134}{1,33}$$

$n = 100,75$  dibulatkan menjadi 101 orang.

Jadi, menurut perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh 101 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 1.9.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116), teknik pengambilan sampel merupakan teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* dan jenisnya adalah *Proportionate Random Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik *sampling* (teknik pengambilan sampel) yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:118). Sedangkan, *Proportionate Random Sampling* adalah pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap wilayah yang ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah (Arikunto, 2006)

Teknik *Proportionate Random Sampling* ini digunakan karena peneliti akan menentukan jumlah persentase subjek yang akan dijadikan sebagai sampel. Hal ini

dilakukan karena jumlah karyawan pada masing-masing bagian berbeda. Menurut Sugiyono (2008:128) jumlah sampel terpilih tiap bagian dihitung berdasarkan rumus berikut ini:

**Tabel 1. 4**  
**Data Pembagian Sampel**

No	Nama Bagian	Jumlah		
		Karyawan	Rumus	Sampel
1	Perencanaan	29	$(29:134) \times 101$	22
2	Distribusi	33	$(33:134) \times 101$	25
3	Keuangan	39	$(39:134) \times 101$	29
4	SDM & Organisasi	33	$(33:134) \times 101$	25
Total		134		101

*Sumber:* Data Primer yang diolah, 2017

### 1.9.3. Jenis Data dan Sumber Data

#### 1.9.3.1 Jenis Data

##### a. Data Kuantitatif

Jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2010:15). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan, data kinerja, dan hasil kuesioner yang akan diolah.

b. Data Kualitatif

Menurut Muhadjir (1996:2), data kualitatif adalah jenis data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara dengan narasumber terkait variabel di dalam penelitian, hasil wawancara dengan enam responden terkait variabel di dalam penelitian, dan *company profile* PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

### 1.9.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008:129). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara terstruktur dengan Bagian SDM dan Bagian Perencanaan Perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008:129). Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang berupa buku, referensi, dan dokumen dari perusahaan dan beberapa literatur lain yang berfungsi untuk melengkapi data primer.

### 1.9.4. Skala Pengukuran

Pengukuran skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert ini untuk menunjukkan suatu pengukuran bahwa semakin

tinggi skor/nilai berarti mempunyai indikasi yang positif, sedangkan skor/nilai rendah menunjukkan indikasi yang sebaliknya.

Dalam pengukuran skala ini, digunakan skala 5 tingkat Likert yaitu setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban, yang kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif masing-masing jawaban itu diberi skor untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tinggi dan begitu juga sebaliknya. Sehingga diperoleh skor/nilai dari angka 1,2,3,4 dan 5. Interpretasi dari skor/nilai tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Skor/nilai 5 berarti sangat setuju (A)
- b. Skor/nilai 4 berarti setuju (B)
- c. Skor/nilai 3 berarti netral (C)
- d. Skor/nilai 2 berarti tidak setuju (D)
- e. Skor/nilai 1 berarti sangat tidak setuju (E)

#### **1.9.5. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat dua hal yang memengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu; kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak terkait.

b. Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sehingga akan diperoleh data yang akurat dengan validitas yang tinggi. Teknik ini cocok diterapkan ketika jumlah responden cukup besar sehingga peneliti tidak perlu bertatap muka langsung dengan responden.

c. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah literatur-literatur atau buku-buku yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi kepustakaan dimaksudkan agar dapat memberikan panduan dan juga memberikan data bagi peneliti yang berupa data sekunder untuk memperkuat data primer.

#### **1.9.6. Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. *Editing*

Yaitu proses pemeriksaan dan pengoreksian yang dilakukan setelah data terkumpul untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sudah lengkap atau belum.

b. *Coding*

Yaitu pemberian tanda, simbol atau kode bagi data yang masuk dalam kategori yang sama untuk diklasifikasikan dan dikelompokkan menurut kategori yang telah ditetapkan.

c. *Scoring*

*Scoring* yaitu proses pemberian skor atau nilai pada item kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam analisis data. Menurut Wiratna (2015:103), penentuan skoring ilmiah secara umum berpedoman pada Likert dan Gutman. Kedua metode ini memenuhi kaidah ilmiah dalam penentuan dan penilaian skoring suatu instrument penelitian.

d. *Tabulating*

Yaitu pengelompokkan data atas jawaban-jawaban dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna dan berdasarkan tabel untuk mendapatkan hubungan-hubungan antara variabel-variabel yang ada.

### **1.9.7. Instrumen Penelitian**

#### **1.9.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:45).

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows*. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

### 1.9.7.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:45). Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini,  $\alpha$  dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2007:129). Jika koefisien bernilai  $>$  0,6, maka kuesioner yang disajikan dapat dipercaya dan dapat digunakan.

### 1.9.8. Teknik Analisis Data

#### a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisa data yang terkumpul dengan membahas dan menerangkan atau memberi penjelasan tentang gejala atau kasus yang ada dalam kaitannya dengan variabel yang diteliti tanpa menggunakan pembuktian penghitungan. Penggunaan analisis ini dimaksudkan untuk menggambarkan atau menjelaskan mengenai hubungan-hubungan dari tiap variabel penelitian.

#### b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisa data dengan menggunakan pendekatan data kuantitatif dimana pengukuran yang menyatakan angka-angka yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik (SPSS).

#### 1.9.8.1. Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila data diolah dengan menggunakan SPSS maka akan dapat diketahui tabel *summary* pada kolom R dapat diketahui besarnya Koefisien Korelasi ( $r$ ). Untuk memberikan interpretasi nilai ( $r$ ) digunakan pedoman. Untuk menentukan keamatan hubungan/koeffisien korelasi antar variabel tersebut diberikan patokan-patokan sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 1,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: (Sugiyono, 2010:250)*



### 1.9.8.2. Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dimana dampak dari penggunaan analisis ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen (Sugiyono, 2004:204).

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas. Bila b(+) maka naik, dan bila b(-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel bebas

e = Error

### 1.9.8.3. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah keadaan naik atau turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Z) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Adapun bentuk umum analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2004:211):

$$Y = a + b_1X + b_2M + e$$

Dimana:

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Motivasi Kerja

X = Lingkungan Kerja

M = Motivasi Kerja

e = Error

#### 1.9.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel terkait. Koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

#### 1.9.8.5 Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan

melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Cara menghitung t adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = t – hitung

n = jumlah sampel responden

r = besar korelasi

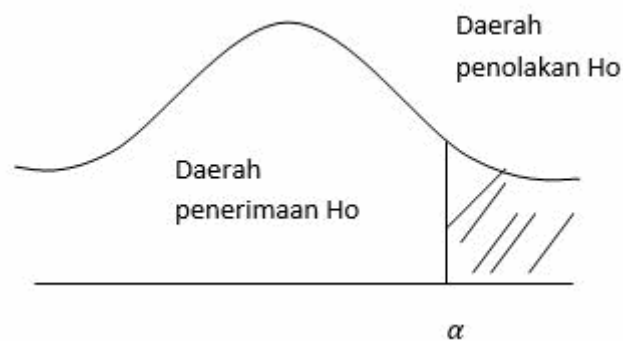
(catatan : t-tabel, untuk taraf kesalahan 5% dan N = 30)

Hasil pengujian yang dilakukan dianalisa sebagai berikut:

- $H_0 : \beta \leq 0$ , apabila t hitung  $\leq$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh yang positif antara X terhadap Y.
- $H_a : \beta > 0$ , apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh yang positif antara X terhadap Y.

**Gambar 1. 2**

**Kurva Uji t (*one tails test*)**



### 1.9.8.6. Uji F

Untuk mengetahui hubungan secara simultan (bersama-sama) antar independen variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rumus:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

F = F-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F-tabel

R = koefisien korelasi berganda

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

Penentuan tingkat kesalahan atau *level of significant*  $\alpha = 0,05$  penentuan derajat kebebasan (dk), ( $dk_1 = k$  ;  $dk_2 = n-1-k$ )

Dimana :

n = banyaknya Sampel

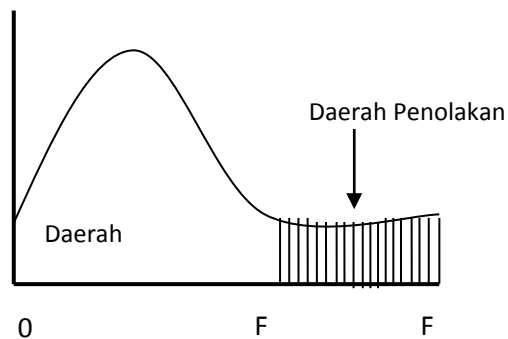
k = Banyaknya variabel bebas

1. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian yaitu :
  - Ha : Variabel bebas (Independen) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Dependen).
  - Ho : Variabel bebas (Independen) secara bersama – sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Dependen).
2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikan 5%
  - Nilai signifikansi (P Value)  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- Nilai signifikansi (P Value)  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
3. Membandingkan nilai statistik F dengan titik kritis melalui tabel.
- Apabila F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - Apabila F hitung  $\leq F$  tabel, maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Gambar 1. 3**

**Kurva Uji F**



#### 1.9.8.7. Uji Sobel

Menurut Baron dan Kenny (*dalam* Ngatno, 2015:110), suatu variabel disebut variabel intervening apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriterion (*dependen*). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel (*Sobel Test*). Menurut Putra (2013:58), Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  ( $a$ ) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  ( $b$ ) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

Standard *error* koefisien  $a$  dan  $b$  ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standard *error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ditunjukkan oleh  $S_{ab}$  yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

- $S_{ab}$  : Standar *error* tidak langsung
- $a$  : Koefisien regresi tidak terstandar yang menggambarkan pengaruh X terhadap M
- $b$  : Koefisien regresi tidak terstandar yang menggambarkan pengaruh M terhadap Y, dengan melibatkan X
- $S_a$  : Standar *error* dari koefisien  $a$
- $S_b$  : Standar *error* dari koefisien  $b$

Nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung. Nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dapat dihitung dengan rumus.

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai  $t$  hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan  $t$  tabel, apabila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Ngatno (2015 ; 107) mengungkapkan bahwa pengujian atas variabel mediasi dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode. Ada 4 cara untuk menentukan apakah sebuah variabel berfungsi sebagai variabel mediasi atau bukan. Keempat cara ini adalah (1) pengujian dengan cara pemeriksaan, (2) pengujian dengan cara perhitungan manual dengan menggunakan Sobel test, (3) pengujian dengan cara memasukan data pada *Preacher Tool* secara online melalui alamat website <http://quatpsy.org/sobel/sobel.htm>, dan (4) pengujian dengan program SPSS A.F Hayes. Metode pertama sampai dengan ketiga didasarkan pada output regresi sederhana dan regresi berganda dari SPSS. Sedangkan metode keempat dapat dilakukan dengan menginstal program Proyes A.F Hayes ke dalam SPSS.

Pada penelitian ini digunakan pengujian secara online dengan *Preacher Tool* untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi. pengujian secara online dengan *Preacher Tool* dapat dilakukan melalui alamat website <http://quatpsy.org/sobel/sobel.htm>. Untuk melakukan pengujian ini sebelumnya harus mempunyai data yang diperoleh dari output SPSS yang berupa regresi berganda dan regresi sederhana.

$a$  = koefisien pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (Me)  
 $b$  = koefisien pengaruh dari variabel mediasi (Me) terhadap variabel dependen (Y) dikontrol dengan variabel (X)  
 $S_a$  = Standar error dari  $a$

$S_b$  = Standar error dari  $b$

Dengan mendownload *Preacher's tool* maka masukan nilai-nilai  $a$ ,  $b$ ,  $S_a$  dan  $S_b$  kemudian klik *calculate* maka hasil perhitungan akan muncul baik nilai  $t$  statistik, standar error maupun  $p$ -value berdasarkan perhitungan Sobel, Aronian maupun Goodman's.

**Gambar 1. 4**  
**Kolom Uji Sobel**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	<input type="text"/>	Sobel test: <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
$b$	<input type="text"/>	Aroian test: <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
$s_a$	<input type="text"/>	Goodman test: <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
$s_b$	<input type="text"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Nilai-nilai  $a$ ,  $b$ ,  $S_a$ ,  $S_b$  tersebut diinput dalam kotak perhitungan Sobel secara online, kemudian klik *calculate*. Sehingga hasil perhitungan  $t$  statistik, standar error dan  $p$ -value secara otomatis akan keluar. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan apakah variabel tersebut merupakan variabel mediasi atau bukan. (Ngatno, 2015 : 113).



