



Analisis Pengaruh Motivasi Lingkungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus PT. XYZ)

Kukuh Eska Yanuar¹, Suparto S.Si M.T.²,

¹Jurusan Teknik Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya, Jl. Arif Rahman Hakim No. 100 Surabaya, Indonesia

²Jurusan Teknik Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya, Jl. Arif Rahman Hakim No. 100 Surabaya, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Halaman:
43 – 50

Tanggal penyerahan:
21 September 2020

Tanggal diterima:
6 Oktober 2020

Tanggal terbit:
13 Oktober 2020

ABSTRACT

PT. XYZ is a company engaged in construction specifically steel fabrication. The problem encountered by company was frequent overtimes with low remuneration but cannot meet production target. The objective of study was to know the influence of motivation, environment, stress on employee performance through job satisfaction as intervening variable. The method used was Structural Equation Modeling with IBS SPSS AMOS software. The results of study indicated that motivation had positive influence of 0.229, environment had positive influence of 2.746, and stress had significant influence of 0.139 on job satisfaction. Motivation had positive influence of 0.910, environment had positive influence of 2.526, and stress had negative influence of -0.221 on employee performance. Motivation had positive influence of 0.093, environment had positive influence of 1.120, and stress had positive and significant influence of 0.056 on employee performance through job satisfaction as intervening variable. Job satisfaction had positive influence of 0.408 on employee performance.

Keywords: motivation, environment, stress, structural, equation, modeling

EMAIL

¹kukuheskay@gmail.com

²suparto@itats.ac.id

ABSTRAK

PT. XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi khususnya fabrikasi baja. Permasalahan yang terdapat di perusahaan adalah sering terjadinya *overtime* dengan balas jasa yang minim namun masih belum dapat memenuhi target produksi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan, stres terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* dengan software IBS SPSS AMOS. Hasil penelitian adalah motivasi berpengaruh positif sebesar 0,229, lingkungan berpengaruh positif sebesar 2,746, stres berpengaruh signifikan sebesar 0,139 terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,910 lingkungan berpengaruh positif sebesar 2,526 stres berpengaruh negative sebesar -0,221 terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,093, lingkungan berpengaruh positif sebesar 1,120, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,056 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,408 terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: motivasi, lingkungan, stres, *structural, equation, modeling*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perusahaan konstruksi menjadi pilar penting yang mempunyai peranan guna meningkatkan pembangunan nasional. Hal ini dampak dari peningkatan kesadaran masyarakat umum terhadap pembangunan. Salah satu cara agar dapat menjawab yang dibutuhkan masyarakat, sebuah perusahaan konstruksi memerlukan peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang ahli dalam bidang pembangunan serta peningkatan kualitas bahan yang akan digunakan.

PT XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang *developer* dan kontraktor sipil yang bertujuan untuk menunjang program pemerintah dalam pembangunan nasional. Guna menjaga reputasi dan dapat bersaing dengan kompetitor PT XYZ membutuhkan kinerja karyawan yang optimal supaya menghasilkan *output* barang yang terjamin kualitasnya. Dari observasi dan wawancara yang dilakukan kepada unit SDM dan beberapa karyawan di divisi fabrikasi, didapati beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan divisi fabrikasi baja PT XYZ yaitu sering terjadinya *overtime* (lembur) namun dengan balas jasa yang tidak sepadan dan target produksi masih belum terpenuhi

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilaksanakan penelitian Analisa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Untuk mengukur seberapa besar signifikansi variabel tersebut yang dapat digunakan untuk memberi rekomendasi perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawan.

TINJUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut [3] kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak lepas dari persyaratan dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Pengertian Kepuasan

Menurut [8] kepuasan kerja adalah sikap emosional yang senang akan pekerjaan dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan telah mendapatkannya, pekerja akan lebih memprioritaskan tugasnya daripada balas jasa/ upah yang pekerja dapatkan dari pekerjaan tersebut, namun tidak dapat dipungkiri pekerja akan lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dikerjakan [2].

Pengertian Motivasi

Menurut [4] motivasi adalah sebuah hasrat yang berdampak pada seseorang untuk melakukan tindakan. Pentingnya motivasi para karyawan adalah berhubungan dengan reaksi terhadap kompensasi dari pekerja lain yang berhubungan dengan motivasi tersebut.

Pengertian Lingkungan

Lingkungan kerja adalah bagian dari desain pekerjaan yang mampu meningkatkan efektifitas dan produktivitas dari sebuah organisasi, dan produktivitas dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja [9]

Pengertian Stres

Menurut [1] stres adalah dimana suatu kondisi psikis seseorang sedang mendapatkan tekanan guna menggapai sebuah peluang, yang mana sumber utama dari stres tersebut adalah hilangnya kesempatan yang disebabkan adanya Batasan maupun penghalang menurut [6] mengemukakan stres adalah aspek yang paling sering menjadi alasan ketidakpuasan kerja, namun terdapat juga alasan lain terjadinya stres kerja seperti kemarahan, frustrasi dan perselisihan paham

Metode SEM (*Structural Equation Modelling*)

Menurut [7] *structural equation modeling* adalah sebuah metode analisis multivariat dari penjelasan yang umum dan memiliki manfaat seperti versi-versi khusus dalam jumlah metode analisis lainnya sebagai kasus-kasus khusus. Definisi lainnya menjabarkan bahwa *structural equation modeling* adalah teknik statistik yang dimanfaatkan untuk membangun dan menguji model statistik yang sering digunakan pada model-model sebab akibat.

Dalam penelitian kali ini peneliti mengutip beberapa jurnal yang digunakan sebagai sumber referensi dalam pengerjaannya. yang pertama adalah Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dikaji oleh Sandhi pada tahun 2013 didapati hasil motivasi dan stres kerja berdampak signifikan terhadap performa pekerja namun lingkungan kerja berdampak kurang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan primandaru et al dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember pada kajian ini didapati hasil bahwa motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Ketiga Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dapensi Dwikarya Bandung yang diteliti oleh Wardhana pada tahun 2018 kesimpulan yang didapatkan adalah kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dapensi Dwikarya Bandung.

Analysis of Moment Structural (AMOS)

Analysis of Moment Structural (AMOS) adalah *software* atau program yang digunakan untuk mengistemasi model pada persamaan structural (SEM). AMOS mengimplementasikan pendekatan umum untuk analisis data pada model persamaan struktur kovarians, atau *causal modeling* [5].

Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit Test)

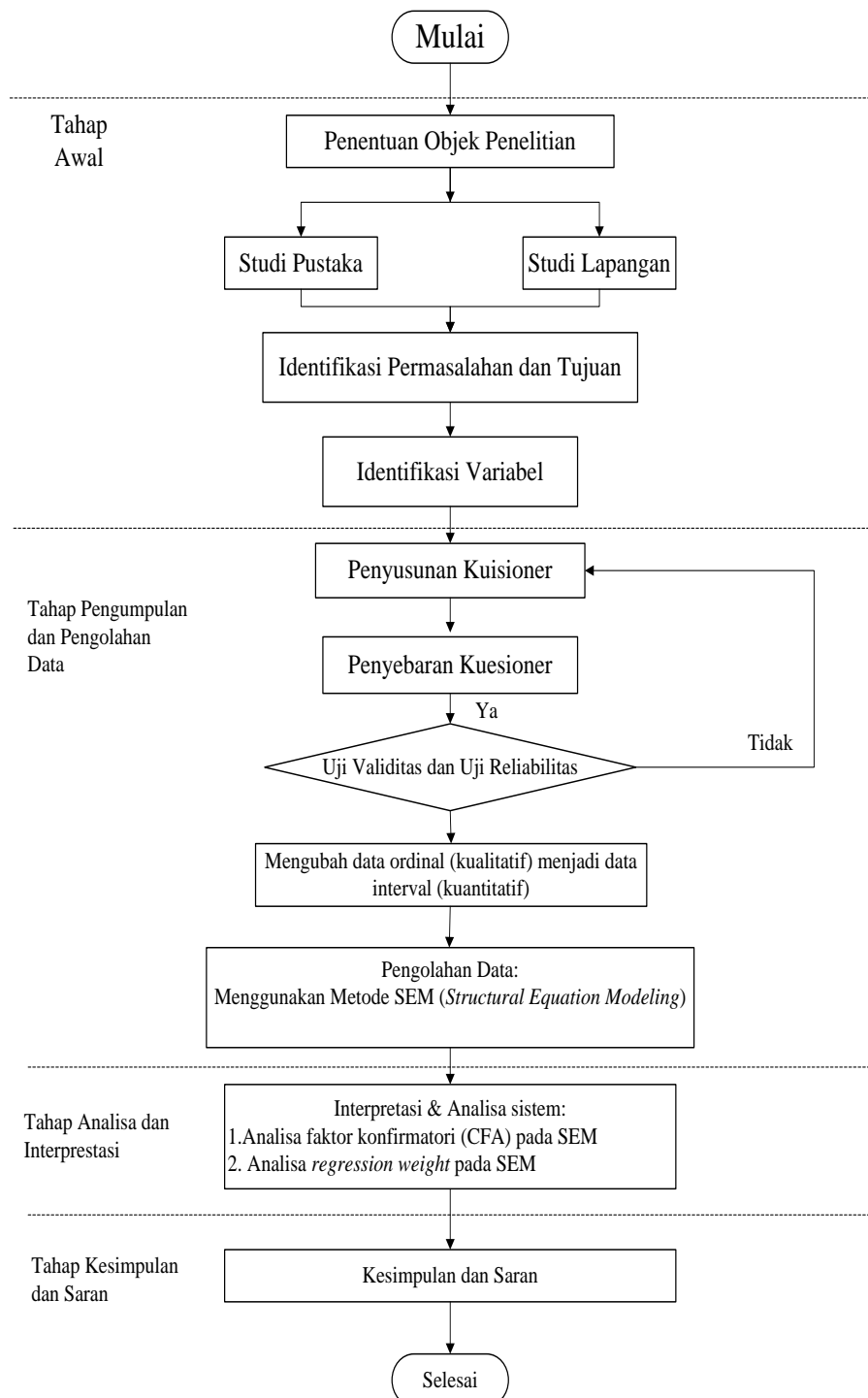
Goodness of fit test (GOFI) adalah ukuran yang dapat digunakan untuk melihat kesesuaian model. Berdasarkan *goodness of fit test* dapat diinterpretasikan seberapa baik model yang telah dibuat secara teoritis dapat merefleksikan realita yang ada. Masing-masing *tools* kesesuaian model memiliki batasan nilai yang direkomendasikan. Namun, angka tersebut bukanlah angka mati. *Cut off value* yang menjadi batasan dari masing-masing alat uji di atas tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. *Goodness of Fit Index*

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>
1	<i>Chi-Square</i>	Diharapkan kecil
2	<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$
3	RMSEA	$\leq 0,08$
4	GFI	$\geq 0,90$
5	AGFI	$\geq 0,90$
6	CMIN/DF	$\leq 2,00$
7	TLI	$\geq 0,95$
8	CFI	$\geq 0,95$

METODE

Metode penelitian berguna untuk membantu peneliti agar paham akan alur yang harus dikerjakan supaya dan mengerjakan penelitian secara efektif efisien, dan juga dapat mengatasi berbagai keterbatasan yang ada pada penulisan sebuah laporan yang akan dibahas pada penelitian. Berikut ini adalah tahapan-tahapan pada metode penelitian yang akan dilakukan:

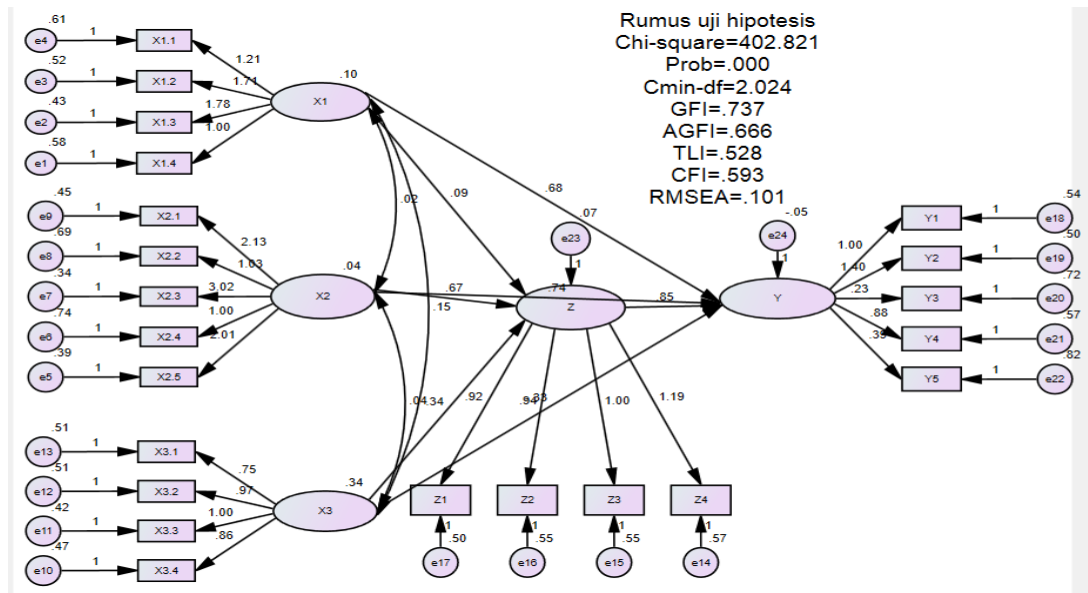


Gambar 1. Flowchart Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Path Diagram* Keseluruhan

Setelah melakukan analisis dan pembentukan model pengukuran dengan menggunakan metode CFA, kemudian analisis model structural menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) pada keseluruhan model dengan alat bantu *software* Amos.



Gambar 1 Running SEM Model Keseluruhan

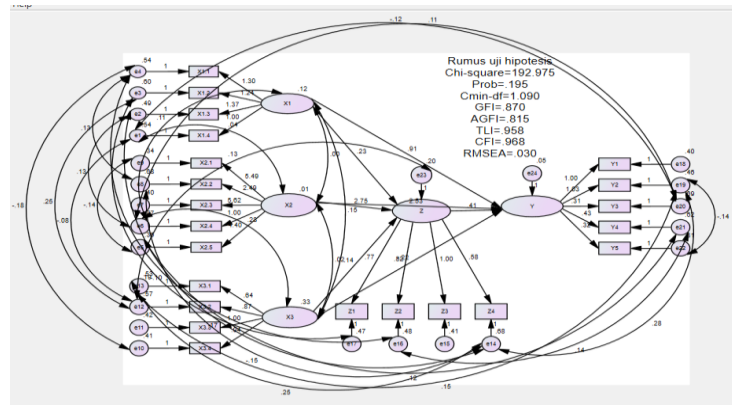
2. Evaluasi *Goodnes of Fit* (GOFI) Model Keseluruhan

Setelah itu dilakukan langkah evaluasi untuk mendapatkan model yang sesuai. Model dikatakan baik apabila nilai kesesuaian model (*Goodnes of Fit*) sesuai dengan kriteria. Nilai *Goodnes of Fit* untuk model keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 *Goodnes of Fit* Model SEM Keseluruhan

<i>Goodnes of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i> (χ^2)	Diharapkan nilai kecil	402,821	Kurang Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Kurang Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,101	Kurang baik
GFI	$\geq 0,90$	0,737	Kurang Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,666	Kurang Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,024	Kurang Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,528	Kurang Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,593	Kurang Baik

Berdasarkan Tabel 1 *Goodnes of Fit index* yang dihasilkan model struktural tersebut belum sesuai sehingga diperlukan modifikasi. Modifikasi model dipilih dengan mengkorelasikan antar residual indikator berdasarkan *output modification indices* (M.I) *software* Amos Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Modifikasi Tahap Akhir Model SEM Keseluruhan

Selanjutnya dilakukan tahap evaluasi *Goodnes of Fit* kembali model keseluruhan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. *Goodnes of Fit* Modifikasi Model SEM Keseluruhan

<i>Goodnes of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-Square (X²)</i>	Diharapkan nilai kecil	192,975	Model Fit
<i>Probability</i>	≥ 0,05	0,194	Model Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,030	Model Fit
GFI	≥ 0,90	0,870	Cukup Baik
AGFI	≥ 0,90	0,815	Cukup Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,090	Model Fit
TLI	≥ 0,95	0,958	Model Fit
CFI	≥ 0,95	0,968	Model Fit

Berdasarkan diatas Model SEM keseluruhan sudah memenuhi kriteria *Goodnes of Fit*. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel laten telah sesuai. Maka selanjutnya diuji kembali hasil nilai estimasinya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari indikator terhadap konstruk laten. Dikatakan mempunyai pengaruh signifikan nilai probabilitas yang diperoleh kurang dari $\alpha = 0,05$ (5%).

Kemudian tahap pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya menunjukkan hubungan variabel laten yang telah signifikan dengan taraf kepercayaan 5%. Hal tersebut ditunjukkan dengan *p-value* >0,05 dan perhitungan mengenai pengaruh variabel konstruk baik secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*) diperoleh hasil dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Pengaruh Variabel Konstruk Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh	Hubungan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Direct</i>	Z <--- X1	0,229	Berpengaruh
	Z <--- X2	2,746	Berpengaruh
	Z <--- X3	0,139	Berpengaruh
	Y <--- Z	0,408	Berpengaruh
	Y <--- X1	0,910	Berpengaruh
	Y <--- X2	2,526	Berpengaruh
	Y <--- X3	-0,221	Berpengaruh negative
<i>Indirect</i>	X1 → Z → Y	0,093	Berpengaruh
	X2 → Z → Y	1,120	Berpengaruh
	X3 → Z → Y	0,056	Berpengaruh

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang berdampak positif paling besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja namun tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian kali ini didapati bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi sebesar 0,229, Lingkungan kerja berpengaruh positive terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi sebesar 2,746, Stres kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi sebesar 0,139. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi sebesar 0,910, Lingkungan kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi sebesar 2,526, Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi sebesar -0,221.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi melalui kepuasan kerja sebesar 0,093, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi melalui kepuasan kerja sebesar 1,120, Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT XYZ divisi Fabrikasi melalui kepuasan kerja sebesar 0,056. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ sebesar 0,408.

Pada penelitian kali ini menghasilkan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif sehingga perusahaan hanya perlu melakukan sedikit *improvement* seperti menambah peerangan supaya tempat kerja semakin terang sehingga dapat menambah ketelitian para pekerja dan juga memberikan reward atas apa yang telah dicapai oleh karyawan karena pada umumnya pekerja akan terbakar motivasinya jika menerima balas jasa yang sepadan, namun pada stres kerja mempengaruhi negatif sehingga perlu dilakukan perbaikan lebih kompleks yaitu guna menambah keakraban antar pekerja perlu diadakannya FGD (*Focus Group discussion*) minimal setiap bulannya atau menyelegarakan liburan setahun sekali guna merefresh dan mempererat hubungan perusahaan dengan keluarga pekerja, lalu memberikan sistem penilaian kinerja yang transparan guna tidak terjadi rasa saling iri antara pekerja satu dan pekerja lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ulinnuha, A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Baja Perkasa dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening*.
- [2] Supriyanto, A., & Machfudz M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALiki Pers.
- [3] Setiawati, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Jember*.
- [4] Sandhi, A. S. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- [5] Marini. (2012). KAJIAN PENGGUNAAN SOFTWARE AMOS / LISREL BERDASARKAN PENDEKATAN TAM Studi Kasus Penggunaan Software pada Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) di Perguruan Tinggi. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi, 2012(Snati)*, 15–16.
- [6] Kaswan Akhyadi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- [7] Jonathan, S. (2014). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 10, No.3, September 2010: 173- 182*.

- [8] Fathi'ah, A. A. (2018). Hubungan tingkat stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. *Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- [9] Armstrong, M. (2013). *Armstrong's handbook of Human Resource Management Practice* (13 ed.). United Kingdom: Kogan page Limited.