

ANALISIS HUBUNGAN LINGKUNGAN DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

M. Zatnika, Anita Ilmaniati, STP., MT

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Suryakencana
Jl. Pasir Gede Raya, Kec. Cianjur, Kab. Cianjur, Jawa Barat 43216
Email: muhamadzatnika@yahoo.com

Abstrak

Untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar dan menghasilkan produk yang berkualitas PT. Harli Dunia Indah diharapkan dapat melakukan evaluasi atau analisis terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan seperti faktor lingkungan dan fasilitas kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara lingkungan dan fasilitas perusahaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Faktor yang lebih dominan untuk mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) – Covariance Based (CB) karena responden yang akan diteliti lebih dari 150 karyawan. Hasil penelitian ini yaitu fasilitas terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai t -value 6.12. Fasilitas terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t -value 2.90. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t -value 3.

Kata kunci: Fasilitas; Kinerja Lingkungan; Motivasi.

1. PENDAHULUAN

PT. Harli Dunia Indah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang tercipta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan proses produksi yang sebaik-baiknya guna memenuhi kebutuhan pasar dan menghasilkan suatu produk yang berkualitas. Untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar dan menghasilkan produk yang berkualitas, PT. Harli Dunia Indah diharapkan dapat melakukan evaluasi atau analisis terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan seperti faktor lingkungan dan fasilitas kerja. PT. Harli Dunia Indah belum mengetahui pengaruh lingkungan dan fasilitas kerja terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Dan faktor-faktor yang perlu ditingkatkan pada lingkungan dan fasilitas kerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di PT. Harli Dunia Indah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan (Sedarmayanti, 2009).

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung pekerjaan berbentuk fisik yang mampu menunjang kebutuhan oprasional dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Lupiyoadi, 2006).

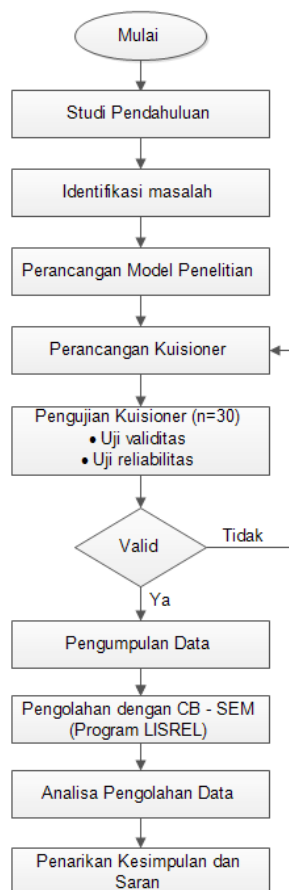
Motivasi adalah suatu aspek yang menyalurkan dan mendukung tingkah laku manusia agar giat bekerja dan merasa antusias dalam mencapai tujuan secara makasimal (Hasibuan, 2006).

Kinerja merupakan kata lain dari performance dimana hasil kerja seseorang tersebut dipengaruhi oleh sebuah proses manajemen dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan sehingga dari kinerja tersebut didapatkan hasil kerja secara nyata dan sesuai dengan standart yang telah ditentukan dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2009).

2. METODOLOGI

2.1 Kerangka Penelitian

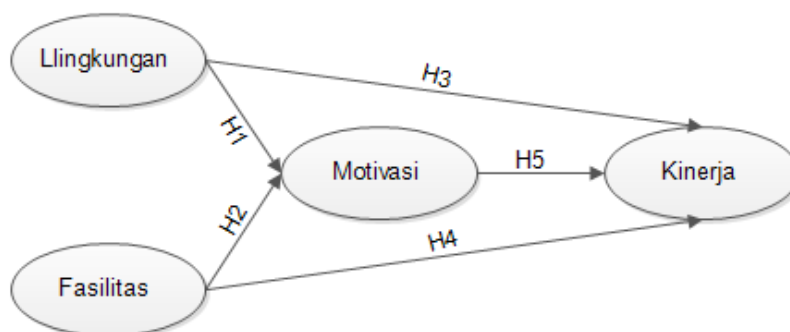
Kerangka penelitian merupakan suatu hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati. Untuk melakukan penelitian dan memperoleh hasil yang diinginkan maka peneliti menggambarkan langkah-langkah dalam menyelesaikan masalah. Dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka penelitian

2.2 Model Penelitian

Model penelitian merupakan gambaran umum mengenai penelitian yang akan dilakukan. Pada gambar 2. dapat dijelaskan bahwa faktor yang akan diidentifikasi yaitu faktor lingkungan, fasilitas, motivasi dan kinerja. Lingkungan dan fasilitas merupakan variabel eksogen yang artinya tidak dipengaruhi oleh variabel lain, sedangkan motivasi dan kinerja merupakan variabel endogen yang artinya dipengaruhi oleh variabel lain.



Gambar 2. Model penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.2 Uji Model Pengukuran

Pengukuran model atau sering disebut outer model merupakan tahap pertama dalam pengolahan data untuk penelitian ini, yang menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi konstruk laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas, reliabilitas dan uji t-statistik.

Uji Validitas dan T-Statistik

Tabel 3. Uji validitas dan t-statistik

No	Variabel	Item Pertanyaan	Loading Faktor SLF \geq 0.5	Nilai t $t \geq 1.64$	Kesimpulan
1	Lingkungan	L1	0.77	11.1	Valid
		L2	0.88	13.62	Valid
		L3	0.84	12.52	Valid
		L4	0.81	11.99	Valid
		L5	0.83	12.41	Valid
		L6	0.88	13.59	Valid
		L7	0.86	13.09	Valid
		L8	0.74	10.47	Valid
		L9	0.91	14.55	Valid
		L10	0.61	8.14	Valid
		L11	0.88	13.55	Valid
		L12	0.53	6.83	Valid
2	Fasilitas	F1	0.77	10.83	Valid
		F2	0.65	8.53	Valid
		F3	0.70	9.54	Valid
		F4	0.87	12.9	Valid
		F5	0.64	8.48	Valid
		F6	0.71	9.66	Valid
		F7	0.73	9.98	Valid
3	Motivasi	M1	0.91	19.25	Valid
		M2	0.94	20.3	Valid
		M3	0.94	20.2	Valid
		M4	0.94	20.51	Valid
		M5	0.90	18.25	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	Loading Faktor SLF \geq 0.5	Nilai t $t \geq 1.64$	Kesimpulan
4	Kinerja	M6	0.94	20.43	Valid
		M7	0.90	17.87	Valid
		M8	0.92	19.4	Valid
		K1	0.97	23.42	Valid
		K2	0.94	26.94	Valid
		K3	0.98	344.75	Valid
		K4	0.97	32.08	Valid
		K5	0.81	15.52	Valid
		K6	0.92	24.42	Valid

Dari hasil perhitungan data menggunakan lisrel dapat diketahui bahwa variabel dalam *loading factor* semuanya valid dan untuk nilai t-statistik semua variabel memiliki nilai $t > 1.96$, maka dapat dinyatakan valid. Kesimpulan dari uji *loading factor* dan t-statistik semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas awal dilakukan dengan menggunakan software Lisrel 8.70 digunakan cara ukuran reliabilitas komposit (*Composite Reliability Measure*) dimana nilai konstruk dapat dikatakan reliabel jika keluaran nilai lebih dari 0.6. berikut perhitungan untuk mendapatkan nilai tersebut:

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	Item pertanyaan	SLF	SLF ²	e	CR CR ≥ 0.7	Kesimpulan
Lingkungan	L1	0.77	0.5929	0.4071	0.955236	Andal
	L2	0.88	0.7744	0.2256		
	L3	0.84	0.7056	0.2944		
	L4	0.81	0.6561	0.3439		
	L5	0.83	0.6889	0.3111		
	L6	0.88	0.7744	0.2256		
	L7	0.86	0.7396	0.2604		
	L8	0.74	0.5476	0.4524		
	L9	0.91	0.8281	0.1719		
	L10	0.61	0.3721	0.6279		
	L11	0.88	0.7744	0.2256		
	L12	0.53	0.2809	0.7191		
	Total	9.54	7.74	4.27		
Fasilitas	F1	0.77	0.5929	0.4071	0.886498	Andal
	F2	0.65	0.4225	0.5775		
	F3	0.70	0.4900	0.5100		
	F4	0.87	0.7569	0.2431		
	F5	0.64	0.4096	0.5904		
	F6	0.71	0.5041	0.4959		
	F7	0.73	0.5329	0.4671		
	Total	5.07	3.71	3.29		
Motivasi	M1	0.91	0.65	0.3500	0.946121	Andal

Variabel	Item pertanyaan	SLF	SLF ²	e	CR CR ≥ 0.7	Kesimpulan
Kinerja	M2	0.94	0.66	0.3400		
	M3	0.94	0.55	0.4500		
	M4	0.94	0.65	0.3500		
	M5	0.90	0.55	0.4500		
	M6	0.94	0.65	0.3500		
	M7	0.90	0.61	0.3900		
	M8	0.92	0.57	0.4300		
	Total	7.39	4.89	3.11		
	K1	0.97	0.9409	0.0591		
	K2	0.94	0.8836	0.1164		
	K3	0.98	0.9604	0.0396		
	K4	0.97	0.9409	0.0591	0.975899	Andal
	K5	0.81	0.6561	0.3439		
	K6	0.92	0.8464	0.1536		
Total	5.59	5.23	0.77			

Dari hasil yang sudah diperoleh dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0.7 ($CR \geq 0.7$). Hal ini berarti variabel yang diuji bersifat andal (*reliable*).

3.3 Uji Model Struktural

Uji model struktural yaitu dilakukan untuk menguji efek langsung atau arah panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji model struktural dapat dilakukan dengan menilai kelayakan model (*goodness of fit*), uji kebaikan (R^2) dan uji hipotesis (uji jalur).

Menilai Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Goodness of fit merupakan indikasi dari perbandingan antara model yang dispesifikasi dengan matriks kovarian antara indikator atau observed variabel. Jenis ukuran *goodness of fit* yang akan digunakan yaitu *absolute fit indice*, *incremental fit indices* dan uji kebaikan (R^2). Berikut hasil pengukuran *goodness of fit* pada tabel 5:

Tabel 5. Kecocokan model struktural

Fit	<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut-Off Value</i>	Hasil	Tingkat Kecocokan
1	<i>Adjusted Goodness of Fit (AGFI)</i>	≥ 0.90	0.59	Poor Fit
2	<i>Chi-Square (X²)</i>	Nilai yang kecil ($p < 0.05$)	0.00	Good Fit
3	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	> 0.90 ; > 0.95	0.94	Good Fit
4	<i>Goodness of Fit Indices (GFI)</i>	> 0.90	0.64	Poor Fit
5	<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	> 0.90	0.91	Good Fit
6	<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	> 0.90	0.94	Good Fit

Fit	Goodness of Fit	Cut-Off Value	Hasil	Tingkat Kecocokan
7	<i>Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)</i>	> 0.6	0.56	Poor Fit
8	<i>P Value for RMSEA</i>	> 0.05	0.11	Good Fit
9	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	0.05 – 0.08	0.07	Good Fit
10	<i>Root Mean Square Residual (RMSR)</i>	< 0.08	0.058	Good Fit
Baik (Good Fit)			7	
Sedang (Marginal Fit)			0	Good Fit
Kurang Baik (Poor Fit)			3	

Dari uji kecocokan model yang sudah dilakukan menggunakan software LISREL hasil yang didapat yaitu measurement model menunjukkan tingkat kecocokan model yang baik karena dari 10 ukuran goodness of fit terdapat 7 tingkat kecocokan yang baik.

Nilai koefisien determinasi (R²) didapat dari Reduced Form Equations. Nilai R² untuk motivasi yaitu sebesar 0.33, hal menunjukkan bahwa variasi dari lingkungan dan fasilitas menjelaskan 33% variasi dari motivasi. Sedangkan nilai R² untuk kinerja sebesar 0.23, hal menunjukkan bahwa variasi dari lingkungan dan fasilitas menjelaskan 23% variasi dari kinerja.

Uji Hipotesis (Analisis Jalur)

Analisis jalur dalam penelitian ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis dapat diterima apabila t-value > 1.96 dengan taraf signifikan = 5%.

Tabel 6. Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Standardized loading factor	t -value	Hasil
H1 Lingkungan → Motivasi	-0.071	-0.8	Ditolak
H2 Lingkungan → Kinerja	-0.017	-0.19	Ditolak
H3 Fasilitas → Motivasi	0.61	6.12	Diterima
H4 Fasilitas → Kinerja	0.33	2.9	Diterima
H5 Motivasi → Kinerja	0.29	3.19	Diterima

Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat 2 hipotesis yang ditolak dan 3 hipotesis yang diterima. Dengan hipotesis sebagai berikut:

- H1: lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
Hasil yang didapat dari uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.
- H2: lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Hasil yang didapat dari uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.
- H3: fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
Hasil yang didapat dari uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
- H4: fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Hasil yang didapat dari uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima..

- H5: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Hasil yang didapat dari uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

4. KESIMPULAN

Berasarkan hasil pengolahan data dan hasil analisis, maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

Hubungan yang sudah terbukti antara lingkungan dan fasilitas terhadap motivasi dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan t-value $2.90 > 1.96$ dengan nilai standardized loading factor 0.33. Hal ini berarti fasilitas kerja yang baik dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Dan mungkin fasilitas yang diberikan perusahaan dapat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan pun menjadi baik.
2. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan t-value $3.19 > 1.96$ dengan nilai standardized loading factor 0.29. Hal ini berarti motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Hal yang membuat karyawan termotivasi sehingga membuat kinerja menjadi baik karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan juga pekerjaan yang dilakukan sangat penting untuk kelangsungan hidupnya.
3. Fasilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan t-value $6.12 < 1.96$ dengan nilai standardized loading factor -0.61. Hal ini berarti segala fasilitas yang diberikan perusahaan dapat membuat karyawan termotivasi. Karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sangat baik. Hal ini juga disebabkan karena karyawan merasa nyaman saat menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan, artinya fasilitas perusahaan sesuai ekspektasi karyawan.
4. Lingkungan terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan t-value $-0.19 < 1.96$ dengan nilai standardized loading factor -0.017. Hal ini berarti lingkungan kerja belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan. Selain itu kondisi lingkungan perusahaan belum melebihi ekspektasi karyawan, sehingga lingkungan tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Lingkungan terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan t-value $-0.8 < 1.96$ dengan nilai standardized loading factor -0.071. Kondisi kerja yang kurang baik tentunya tidak dapat membuat motivasi kerja meningkat. Karyawan merasa kurang nyaman terhadap lingkungan perusahaan mengenai kurang baiknya ventilasi dan kualitas udara.

Dapat terlihat pada hasil pengolahan data bahwa variabel fasilitas kerja lebih dominan terhadap variabel motivasi dan kinerja karyawan. Alasannya karena t-values variabel fasilitas terhadap variabel motivasi dan lingkungan karyawan lebih besar daripada t-values variabel lingkungan terhadap variabel motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, variabel fasilitas lebih dominan dibandingkan variabel lingkungan karena terbukti hanya variabel fasilitas yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang perlu diadakannya perbaikan pada variabel lingkungan yaitu, mengenai ventilasi dan kualitas udara. Alasannya karena pada analisa statistika deskriptif kedua indikator tersebut memiliki rata-rata yang paling kecil. Selain itu, hal yang perlu diadakannya perbaikan yaitu, mengenai rasa nyaman terhadap pemakaian fasilitas dan rasa aman dalam menggunakan alat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, PT Bumi Aksara, Jakarta.
Lupiyoadi, Rambat & A. Hamdani. 2006. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Salemba.
Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju, Bandung.