

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI

SARI KUSUMA DEWI
AGUS FRIANTO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231

E-mail: k.dsari@yahoo.co.id

Abstract : *The Increasing of the number of companies competing for the maximum profit make a company's management concern of the performance of their employees. One of the way is by establishing a good work environment and motivationate. Thus a company can compete in this globalization era. This study aims to examine and analyze whether the effect of work environment on employee performance through motivation studies at the Department of Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Branch Juanda International Airport. The Sampling techniques is using saturated sampling techniques with thirty eight respondents. Methods of statistical analysis used Partial Least Square (PLS) PLS with SMART PLS software. Based on causality test found a significant positive effect of work environment on employee performance and motivation. Motivation positive and significant effect on the performance of employees.*

Keywords: *work environment, motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Melihat tujuan perusahaan untuk memperoleh *profit* yang semaksimal mungkin. Sudah sepatutnya perusahaan melihat kinerja karyawannya. Baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur keduanya harus menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tidak hanya mencapai, sebuah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan sangat berkualitas akan mampu mengembangkan perusahaan tersebut untuk bersaing di dalam persaingan bisnis global. Sehingga sangat jelas terlihat bahwa salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan di dalam persaingan bisnis global adalah sumber daya manusia.

Hal ini dapat diperkuat dengan pendapat Tohardi (Made Yuniari, dkk, 2009) yang menyatakan

bahwa dari keempat komponen dasar suatu organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*), dan struktur organisasi (*organization structure*), maka manusia merupakan komponen yang paling penting.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban jika tidak benar mengelola. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan baik. (Agusthina Risambessy, dkk, 2012).

Menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara

fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Dan dapat dikaitkan apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka motivasi pada diri karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Angkasa Pura I Juanda khususnya pada Dinas Apron Move Control ini terlihat kurang begitu nyaman. Karena melihat tugas dan kewajiban yang dibebankan karyawan Dinas Apron Move Control ini butuh kondisi kerja yang menyenangkan dan nyaman, tugas dan kewajiban yang dibebankan pada karyawan Dinas Apron Move Control ini butuh kejelian dan ketelitian, karena tugasnya sendiri yang berhubungan langsung dengan pemarkiran pesawat terbang. Sehingga kondisi kerja yang baik sangat diharapkan karyawan selama menjalankan tugas dan kewajibannya.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai

kelompok. Sedangkan Ahyari (2005) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Parlinda (Salwa Hayati Hasan,dk, 2012) menjelaskan bahwa kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Ernawati dan Ambarini (2010) indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) ukuran indikator lingkungan kerja antara lain pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, struktur kerja, beban kerja, kerjasama antar kelompok, perhatian pemimpin, dan kelancaran komunikasi. Penelitian ini menggunakan ukuran indikator dari Sedarmayanti (2001) yaitu: pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak,

keamanan, kebersihan, struktur kerja, beban kerja, kerjasama antar kelompok, perhatian pemimpin, dan kelancaran komunikasi.

Motivasi

Robbins (2003) menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dan Notoatmodjo (2009) juga mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Winardi (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atas dikembangkannya oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil/kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang timbul atau terjadi karena adanya faktor – faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar. Yang menyebabkan seseorang untuk segera bertindak ke dalam hal positif.

Menurut Saydam (2000) ukuran indikator motivasi terdiri dari lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan dan prestasi, status dan tanggung jawab, tingkat kematangan pribadi, tingkat

pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan. Dan dalam teori Herzberg (Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya, meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan. Indikator yang digunakan yaitu menggunakan teori Herzberg (Notoatmodjo, 2009) antara lain prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan.

Kinerja

Usman (2009) yang menyebutkan kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih. Kriteria ditentukan oleh persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang yang mengadakan penilaian atau pengukuran kinerja. Moehariono (2009) juga mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Robbins (2006) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan (*Employee Performance*) adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang diberlakukan di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006) menunjukkan bahwa terdapat beberapa ukuran indikator yang dinilai untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Moehariono (2009) ukuran indikator kinerja adalah efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan ukuran indikator yang dikemukakan oleh Moehariono (2009) antara lain : efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

Parlinda (Salwa Hayati Hasan,dkk, 2012) menjelaskan bahwa kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja

baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah BD, dkk (2012) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saydam (2000) mengelompokkan faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan internal (karakteristik pribadi) yang mempengaruhi motivasi, dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Suprihatmi dan Sulistyarningsih (2006) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nupur Chaudry dan Bharti Sharma (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja maupun pada produktivitas.

Hipotesis

- H1 :Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 :Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- H3 :Diduga Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 :Diduga Motivasi kerja karyawan dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Dan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian sifat eksplanasi ilmu yaitu penelitian kausalitas, dengan mencari tahu hubungan dari variabel yang memiliki pengaruh satu sama lain.

Memiliki jumlah populasi sebanyak 38 orang karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda dengan sampel 38 responden yaitu menggunakan teknik sampling jenuh yang semua anggota populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2012) Ada 4 jenis variabel yaitu variabel independent, variabel dependent, variabel moderator dan variabel intervening. Penelitian ini menggunakan Lingkungan Kerja sebagai (*independent variable*), Motivasi sebagai variabel Intervening dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang memiliki dampak langsung kepada para karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Indikator yang diambil mengadopsi dari Sedarmayanti (2001) antara lain : pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, struktur kerja, beban kerja, kerjasama antar

kelompok, perhatian pemimpin, dan kelancaran komunikasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang diberlakukan di perusahaan. Adapun indikator yang digunakan merujuk dari Moeheriono (2009) antara lain : efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Motivasi merupakan segala sesuatu yang timbul atau terjadi karena adanya faktor – faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar. Yang menyebabkan seseorang untuk segera bertindak ke dalam hal positif yang dapat meningkatkan kinerja. Dengan indikator yang mengacu pada Teori Herzberg (Notoatmodjo, 2009) antara lain : prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan kerja.

Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu melalui penyebaran kuesioner dengan beberapa pernyataan yang dijawab oleh responden dengan penilaian skala likert yaitu berkisar mulai dari 1 – 5 dengan item jawaban yang terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial parametrik analisis kausalitas dengan SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan *software Smart PLS (Partial Least Square) 2.0*, dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada penelitian tahap pengembangan skala loading 0,50

sampai 0,60 masih dapat diterima. Begitu pula untuk uji reliabilitas, Indikator dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* diatas 0.70 (Ghozali, 2008).

HASIL

Karakteristik responden pada Dinas Apron Move Control didominasi oleh laki – laki yaitu dengan persentase 97,4%. Dengan usia mayoritas berumur ≤ 30 tahun yaitu sebesar 71%. Dan masa kerja yang dimiliki karyawan berkisar ≤ 5 tahun dengan persentase sebesar 57,9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja pada Dinas Apron Move Control dinilai baik oleh karyawan. Hal ini terlihat dari mean variabel lingkungan kerja yang tergolong tinggi yaitu 4.01 yang dapat dikategorikan baik. Sehingga meskipun kondisi lingkungan kerja pada Dinas Apron Move Control terlihat kurang nyaman, kondisi tersebut masih dirasa nyaman oleh karyawan.

Hasil tanggapan responden pada variabel motivasi juga dinilai tinggi oleh karyawan dengan mean variabel 3.93. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Apron Move Control telah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Hasil jawaban responden untuk variabel kinerja juga dinilai tinggi oleh karyawan Dinas Apron Move Control yaitu sebesar 4.21. Hal ini memang terlihat karena tugas dan kewajiban yang berada pada Dinas Apron Move Control ini sangat butuh kejelasan karena berhubungan langsung dengan pemarkiran pesawat terbang.

Hasil Analisis PLS

Pengujian validitas dan reliabilitas untuk ketiga variabel dikatakan valid dan reliabel apabila Indikator memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada penelitian tahap pengembangan skala loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Begitu pula untuk reliabilitas, Indikator dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* diatas 0.70 (Ghozali, 2008).

Indikator dalam variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan 12 indikator yang besarnya nilai korelasi dalam pengujian validitas menunjukkan angka $> 0,50$ dan untuk pengujian reliabilitas menunjukkan angka $> 0,70$, sehingga seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja menunjukkan valid dan reliabel. Begitu pula dengan variabel motivasi yang diukur dengan 11 indikator, dan kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan 6 indikator. Keduanya juga mendapatkan hasil valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji *goodness – fit* model dengan bantuan software Smart PLS, diperoleh nilai *R – Square* sebagai berikut :

Tabel 1. R- Square

	<i>R - Square</i>
Lingkungan Kerja	
Kinerja	0.796041
Motivasi	0.773998

Sumber: Diolah Penulis (2013)

Tabel 1 model Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai *R-square* sebesar 0.796041 yang artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda sebesar 79,60%, sedangkan 20,4% dipengaruhi faktor lain yang

juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda.

Tabel 1 juga menjelaskan model lingkungan kerja terhadap motivasi memberikan nilai $R - Square$ sebesar 0.773998 artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda sebesar 77,39%, sedangkan 22,61% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t (uji hipotesis) dengan bantuan software Smart PLS, diperoleh hasil pengaruh antar variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengaruh Antar Variabel

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERRI)	T - tabel
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.517584	5.938326	≥1,96
Lingkungan Kerja -> Motivasi Karyawan	0.879772	49.486594	≥1,96
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.402256	4.780430	≥1,96

Sumber: Diolah Penulis (2013)

Hasil koefisien *estimate* untuk pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.517584. koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan meningkat pula. Dan nilai statistik sebesar 5.938326 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan, hal ini dikarenakan nilai statistik yang didapat dari perhitungan lebih besar dari 1.96.

Berdasarkan tabel 2 juga menjelaskan untuk pengaruh lingkungan kerja dengan motivasi menunjukkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.879772 yang berarti adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan motivasi. Dan nilai statistik yang diperoleh sebesar 49.486594 yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Besarnya nilai koefisien *estimate* dari motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.402256. koefisien tersebut bertanda positif yang apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan pun juga meningkat, begitu pula sebaliknya. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 4.780430 lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	Koefisien Pengaruh
Lingkungan kerja -> Kinerja	0.517
Lingkungan kerja-> Motivasi -> Kinerja	$0.879 \times 0.402 = 0.353$

Sumber: Diolah Penulis (2013)

Tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Dinas Apron Move Control

PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda yang berarti menunjukkan bahwa variabel motivasi bukan merupakan variabel mediasi atau intervening dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden kondisi lingkungan kerja tepatnya mengenai ruang gerak karyawan memberikan jawaban paling rendah yaitu sebesar 3.68 yang menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda merasa kurang bebas dengan kondisi ruang kerja yang dirasa saat ini, hal ini juga dikarenakan ruang kerjanya terlihat sempit dan kurang nyaman, akan tetapi kondisi ruang gerak ini masih dinilai baik oleh karyawan Dinas Apron Move Control, hal ini terbukti dengan banyaknya karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar operasional prosedur.

Hasil untuk indikator suara bising juga termasuk jawaban yang rendah setelah indikator ruang gerak, akan tetapi masih tergolong dalam kriteria tinggi dengan *mean* indikator 3.71. Indikator suara bising dinilai tinggi oleh karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I Juanda karena kondisi atau letak Dinas Apron Move Control ini sendiri yang sangat berdekatan dengan Apron (tempat parkir pesawat) yang setiap 5 menit sekali selalu ada pesawat yang akan terbang maupun pesawat yang akan parkir, sehingga kebisingan yang dirasa karyawan masih belum dapat terkontrol dengan

baik atau dapat dikatakan sangat bising.

Pengujian model struktural (*inner* model) dengan menggunakan bantuan *software Smart PLS* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkat pula kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai *t*-statistik sebesar 5.938326 dan pengaruh positif dengan nilai 0.517584. Dan Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79,60%. Dalam penelitian ini menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda memiliki *job description* yang sangat penting dan penuh kejelasan. Sehingga apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, hal tersebut dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan pengujian melalui *inner* model penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula motivasi

karyawan, begitu pula sebaliknya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 77,39%.

Hal ini memang terlihat dengan kondisi lingkungan kerja yang dianggap baik oleh karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda akan memberikan dorongan tersendiri yaitu berupa motivasi yang timbul dalam diri masing – masing karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya koefisien *estimate* dari motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,402256. Koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 4.780430 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Hal ini terlihat pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda, Karena apa yang dirasa karyawan mengenai motivasi khususnya mengenai gaji, karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda ini karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila ditunjang dengan pemberian motivasi yang baik pula.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (0.517) lebih besar daripada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi (0.353) pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda karyawan telah menyadari betapa pentingnya tugas dan kewajiban yang harus mereka laksanakan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dengan adanya tugas dan kewajiban yang penting tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan yaitu : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Control PT.

Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda, dan motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda.

Keterbatasan dan Saran

Adapun keterbatasan dan saran dalam penelitian ini yaitu : untuk penelitian selanjutnya lebih diharapkan untuk memberikan tambahan variabel lain yang juga memberi efek terhadap lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Dan juga agar penelitian ini diteliti pada objek yang berbeda untuk membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti mengenai indikator suara bising dengan pernyataan kuesioner yang lebih mudah diterima oleh subjek penelitian, sehingga hasil yang diperoleh untuk deskripsi jawaban responden mengenai indikator suara bising dapat dikategorikan rendah.

Pengelolaan lingkungan kerja yang baik, pihak manajemen Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda seharusnya memperhatikan hal – hal yang kecil seperti kebebasan ruang gerak yang dirasa karyawan kurang nyaman dengan melengkapi pendingin ruangan seperti AC, sehingga walaupun kebebasan karyawan mengenai ruang gerak, karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi ruangan yang dingin. Dan juga melakukan pengecekan tiap bulannya untuk sarana dan prasarana yang perlu diperbaiki, guna meningkatkan kinerja karyawan

dengan mengganti sarana dan prasarana yang kurang layak digunakan dengan sarana dan prasarana yang layak digunakan.

Pihak manajemen Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda juga harus menekan tingkat kebisingan, sehingga karyawan dapat memperoleh ketenangan dan konsentrasi yang tinggi selama proses bekerja.

Mengenai kebijakan yang diberlakukan di Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda sebaiknya disesuaikan pula dengan harapan karyawan. Terutama mengenai lisence yang seharusnya dimiliki semua karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda.

Guna peningkatan kinerja karyawan, pihak manajemen pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda seharusnya memperhatikan hal yang berhubungan langsung dengan karyawan terutama untuk lingkungan kerjanya. Selain pada lingkungan kerja, pimpinan seharusnya juga memberikan motivasi yang lebih untuk karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Anak., Adnyana, I Gde., Mudiarta, I Wayan. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis,*

- Dan Kewirausahaan* 6 (2): 173-184.
- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku II*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Chaudry, Nupur., Sharma, Bharti. 2012. "Impact Of Employee Motivation On Performance (Productivity) In Private Organization". *Internasional Journal of Business Trends and Technology* 2 (4): 29-35.
- Ernawati dan Ambarini. 2010. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan* 10 (2): 109-118.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hayati, Salwa., Aziz, Nazir., Adam, Muh. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivas Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (1): 1-22.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Refika Aditama.
- Moehoeriono. 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rinerka Cipta.
- Risambessy, Agusthina., dkk. 2012. "The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance". *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2 (9): 8833-8842.
- Robbins, Stephen P. 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Indeks Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2001, *Tata Kerja dan Produktivitas*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suprihatmi dan Sulistyaningsih, Siti. 2006. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1 (1): 113-127.
- Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 2001. *Motivasi Dalam Organisasi*. Jakarta : Bina Aksara.
- Yuniari, Made., Teni, Luh Gede. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT.BTDC Nusa Dua." *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 5 (2): 144-152.