

Jejak Artikel:

Unggah: 4 Mei 2024;

Revisi: 6 Mei 2024;

Diterima: 6 Mei 2024;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan (Studi Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru)

Meyna Sari Br Sinulingga¹, Kasmiruddin²

^{1,2}Universitas Riau

meyna.sari5541@student.unri.ac.id

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seorang karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel perantara, lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Permasalahan bahwa motivasi karyawan terhadap pekerjaannya telah menurun drastis dan bahkan mungkin terhenti dalam beberapa tahun terakhir. Untuk penelitian ini, sampel dipilih yang terdiri dari 71 responden yang bekerja di bidang penjualan. Setelah itu, data yang diperoleh dari tanggapan kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan alat Smart PLS 4.0 dengan menggunakan metodologi total sampling atau non-probability sampling dengan jenis sensus atau total sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Hasil pengujian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($t_{hitung} = 18,129 > t_{tabel}$). Selain itu diperoleh t tabel 1,64 dan p -value $0,013 < 0,05$ untuk motivasi kerja. $t_{hitung} > 2,212$ Motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} 1,703$, $t_{tabel} 1,64 > 0,05$, p -value $0,000 < 0,05$, dan t tabel 1,64. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya mempengaruhi motivasi kerja karyawan ($t = 1,649 > t_{tabel}$). nilai p ($0,0544$, $t_{tabel} 1,64$, $< 0,05$). dengan p -value $0,050 < 0,05$ dan t tabel 1,64.

Kata Kunci : Divisi Penjualan, Kepuasan, Kuantitatif, Lingkungan, Motivasi

Pendahuluan

Dalam dunia kerja global yang sangat kompetitif saat ini, individu yang berpikiran maju, kreatif, dan bermotivasi tinggi sangat dihargai di tempat kerja. Lingkungan bisnis yang semakin berkembang menyebabkan persaingan perusahaan, khususnya di sektor industri, semakin meningkat. Perusahaan biasanya didirikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berkurangnya motivasi karyawan di tempat kerja sering kali menghambat tindakan dan tujuan banyak bisnis. Sutrisno (2010) menegaskan bahwa motivasi individu berasal dari pengakuan internal mereka terhadap signifikansi dan keuntungan dari aktivitas yang mereka lakukan. Tenaga kerja yang bermotivasi tinggi adalah cara pasti bagi bisnis untuk berhasil mencapai tujuannya. Bekerja. Dunia usaha dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif bagi stafnya dengan menawarkan ruang kerja yang bermanfaat, memfasilitasi jalur komunikasi terbuka antara manajer dan anggota staf, serta mengakui dan memberi penghargaan anggota staf atas pencapaian mereka. Tindakan ini akan meningkatkan motivasi dan loyalitas.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa ruang kerja seorang pegawai terdiri dari seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakannya, lingkungan sekitar, teknik bekerjanya, dan

¹Coressponden: Meyna Sari Br Sinulingga. Universitas Riau. Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Pekanbaru, Riau. meyna.sari5541@student.unri.ac.id

eCo-Buss

pengaturan yang dimilikinya untuk bekerja sendiri atau berkelompok. Salah satu hal yang mempengaruhi bagaimana motivasi seseorang dalam bekerja adalah tempat kerjanya (Enny, 2019). Penelitian Agimat (2023), Amalia (2021), dan Pranitasari (2020) juga sampai kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tempat kerjanya.

Tekanan kerja karyawan terhadap pekerjaannya di luar aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Priansa (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekelompok perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk kebahagiaan atau ketidakh kebahagiaannya sebagai akibat interaksi. Yosephine (2022), Azmi (2024), dan Siwij (2022) hanyalah beberapa contoh penelitian sebelumnya yang menunjukkan dampak kepuasan kerja terhadap motivasi pekerja. Yosephine (2022), Azmi (2024), dan Siwij (2022) hanyalah beberapa contoh penelitian sebelumnya yang menunjukkan dampak kepuasan kerja terhadap motivasi pekerja.

Perusahaan ini terlibat dalam perbaikan dan penjualan secara kredit. Selain menawarkan garansi pabrik dan servis semua kendaraan dalam segala bentuk dan ukuran, serta layanan atas permintaan cabang, cabang juga menjual ke pelanggan. Sejumlah pekerja PT. Suka Fajar Pekanbaru berfungsi sebagai katalisator untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu divisi yang berpengaruh signifikan terhadap bisnis adalah divisi penjualan. Divisi penjualan bertugas memasarkan kendaraan yang memenuhi persyaratan tertentu. Penjualan mobil diselesaikan oleh divisi penjualan sesuai dengan sasaran penjualan tahunan.

Sama halnya dengan Fajar Pekanbaru, terjadi penurunan motivasi pada bagian penjualan sehingga para pegawai masih kurang bersemangat dalam memasarkan produk yang ingin dijual kepada pelanggan. Efektivitas sumber daya manusia suatu perusahaan sangat menentukan kemampuannya dalam mencapai tujuannya. Motivasi karyawan dalam bekerja merupakan salah satu teknik untuk menilai kualitas sumber daya manusia yang baik. Data target dan realisasi penjualan serta kehadiran di PT Suka Fajar Pekanbaru dapat digunakan untuk menunjukkan rendahnya motivasi karyawan dan mengetahui apakah masih rendahnya kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Berikut data target dan realisasi penjualan yang diperoleh PT.Suka Fajar Pekanbaru dalam tahun 2018- 2022 :

Tabel 1 Data Target dan Realisasi Penjualan Mobil Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target Penjualan Mobil (Unit)	Realisasi Penjualan Mobil (Unit)	%
1	2018	2550	1986	78%
2	2019	2500	2050	82%
3	2020	2100	1856	88%
4	2021	2025	1600	79%
5	2022	2010	1488	74%

Sumber : PT. Suka Fajar Pekanbaru (2023)

Tabel 1 di atas menggambarkan bahwa meskipun Target Penjualan dan Realisasi Penjualan hanya mengalami penurunan sebesar 74% pada tahun 2021–2022, namun masih mencapai 82% pada tahun 2019. Tabel ini menunjukkan adanya penurunan pada PT. Seperti motivasi karyawan Fajar Pekanbaru dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan tidak terpenuhinya target penjualan karena personel di bagian penjualan kurang termotivasi untuk memasarkan produk yang ingin ditawarkan kepada pelanggan. Karena pelanggan sering kali memilih produk berkualitas tinggi dengan harga yang wajar, karyawan menjadi kurang bersemangat dalam mengiklankan barang, meskipun kualitas produk mempunyai peran penting dalam mempengaruhi keputusan konsumen.

Masalah tambahan yang terkait dengan penurunan motivasi adalah meningkatnya tingkat ketidakhadiran sebagaimana ditentukan oleh catatan kehadiran staf. Informasi di bawah ini menunjukkan perubahan tingkat ketidakhadiran karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru antara tahun 2018 dan 2022:

eCo-Buss

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Divisi Penjualan Tahun 2018-2022

Tahun	Volume alpha	Volume Terlambat	Total	Jumlah %
2018	3	30	33	-
2019	3	27	30	(9,0%)
2020	4	36	40	(33,3%)
2021	5	22	27	(32,5%)
2022	7	30	37	(37,0%)

Sumber : PT.suka Fajar Pekanbaru (2023)

Tabel 2 di atas menunjukkan adanya peningkatan volume alpha dan volume akhir pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Terbukti pada tahun 2022, persentase pegawai yang tidak masuk kerja mencapai titik tertinggi yaitu sebesar 37,0%. Dengan persentase sebesar 9,0%, tahun 2019 merupakan tahun dengan tingkat ketidakhadiran terendah. Pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan sewenang-wenang atau subjektif menunjukkan tingkat tanggung jawab yang lebih rendah, yang merupakan tanda rendahnya tingkat motivasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019), tempat kerja mencakup segala sesuatu yang berada dekat dengan pekerja atau karyawan dan mempunyai kapasitas untuk mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugasnya untuk mengoptimalkan hasil. Fasilitas tempat kerja yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya juga merupakan bagian dari tempat kerja. beban pekerja dalam upaya untuk meningkatkan output karyawan dalam bisnis. Lingkungan kerja terdiri dari ruang kerja, protokol, alat yang digunakan, dan pengaturan tugas baik individu maupun kelompok (Mangkunegara, 2017).

Sesuai dengan definisi di atas, lingkungan kerja mencakup seluruh unsur yang berada dekat dengan pekerja atau karyawan dan berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugasnya untuk mengoptimalkan hasil kerja. Termasuk ruang kerja yang memudahkan penyelesaian tugas karyawan. Karyawan membayar ini dalam upaya untuk meningkatkan output di dalam perusahaan. Enny (2019) mencantumkan lingkungan kerja fisik salah satu komponen lingkungan kerja. Hal ini juga berkaitan dengan kolaborasi staf, watak penuh kasih, dan dialog dengan manajer.

Kepuasan kerja

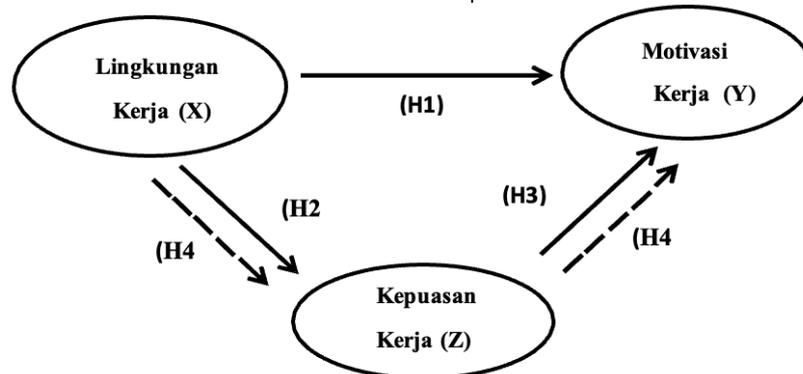
Sinambela (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil persepsi internal seseorang terhadap pekerjaannya serta elemen eksternal seperti pekerjaan itu sendiri, hasil, dan budaya tempat kerja. Perspektif yang beragam terhadap pekerjaan seseorang mencerminkan aspirasi seseorang untuk masa depan serta pengalaman kerja yang positif dan negatif. Ada yang berpendapat bahwa pekerjaan yang disukai seseorang adalah pekerjaan yang memuaskan pemilikinya. Menurut definisi yang diberikan di atas, penilaian seorang karyawan terhadap seberapa tidak menyenangkan pekerjaannya dapat digunakan. Luthans (2006) mengidentifikasi aspek kepuasan kerja sebagai berikut: 1) Keadaan tempat kerja. Sumber utama kepuasan berasal dari pekerjaan yang menawarkan tugas menarik, peluang untuk berkembang dan belajar, serta peluang bagi orang untuk mengambil tanggung jawab dan kemajuan. 2) Gaji Jumlah uang yang dibayarkan dan titik mana yang dianggap tepat dalam hubungannya dengan karyawan lain di perusahaan merupakan dua komponen gaji, yang merupakan aspek multifaset dalam kepuasan kerja. 3) Kesempatan untuk promosi. Dengan insentif berupa kenaikan gaji dan promosi berdasarkan kinerja atau senioritas. 4) Pengawasan Manajer yang mengawasi anggota staf memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan atau jadwal yang telah diatur sebelumnya. 5) Rekan Kerja Bagi setiap karyawan, rekan kerja yang menyenangkan umumnya merupakan sumber kebahagiaan di tempat kerja yang paling mudah. Masing-masing anggota kelompok kerja, khususnya tim yang baik, mungkin mendapatkan hiburan, nasihat, dukungan, dan bantuan dari pengelompokan ini.

Motivasi Kerja

"*Movere*" adalah kata Latin yang berarti "dorongan" atau "dorongan". Dari sinilah kata motivasi berasal. Motivasi seseorang bisa saja berasal dari berbagai faktor yang mempengaruhi keputusannya untuk bertindak atau tidak. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong orang untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Afandi (2018) mengartikan motivasi sebagai keinginan bawaan yang berasal dari dalam diri seseorang atau suatu badan sebagai akibat adanya inspirasi, dukungan, dan dorongan untuk melakukan tindakan dengan jujur, gembira, dan ikhlas agar memperoleh manfaat dari tindakan tersebut. Ini hanyalah segelintir definisi yang diberikan oleh para profesional. kaliber dan hasil yang luar biasa. Rivai (2004) menegaskan bahwa motivasi intrinsik berasal dari dalam diri. Motivasi datang dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan secara pribadi.

Dari sudut pandang di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik seseorang terhadap pekerjaannya merupakan motivasi kerjanya. Menurut Mc. Clelland dalam Robbins (2015), motivasi kerja mempunyai dimensi sebagai berikut: Menikmati pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi; Artinya, setiap karyawan menikmati pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, sehingga membantu mereka merasa lebih bertanggung jawab secara pribadi dan lebih berhati-hati saat menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. 2) Menghargai kerja keras (risiko sedang); Artinya, pekerja lebih menyukai posisi yang memungkinkan mereka menggunakan keterampilan dan kemampuannya agar tidak bosan dengan pekerjaannya. 3) Promosi peningkatan prestasi kerja melalui inovasi pegawai dan mobilisasi seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai kinerja puncak. 4. Menyukai umpan balik, artinya pekerja menghargai kompensasi yang adil yang ditawarkan organisasi, seperti pujian dan menahan diri dari ucapan yang meminimalkan kontribusi pekerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) merupakan perbaikan jangka pendek untuk mengembangkan suatu masalah penelitian. Jawabannya dianggap singkat karena hanya mengacu pada teori terkait dan tidak memiliki bukti empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data.

- H1 : Pada bagian penjualan PT Suka Fajar Pekanbaru terdapat dugaan bahwa kepuasan kerja (Z) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X).
- H2 : Pada bagian penjualan PT Suka Fajar Pekanbaru terdapat dugaan bahwa kepuasan kerja (Z) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X).
- H3 : Pada bagian penjualan PT Suka Fajar Pekanbaru terdapat dugaan bahwa motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Z).
- H4 : Pada bagian penjualan PT Suka Fajar Pekanbaru mempunyai hipotesis bahwa kepuasan kerja (Z) dan lingkungan kerja (X) meningkatkan motivasi kerja (Y).

Metode

Metodologi kuantitatif digunakan untuk analisis penelitian ini. Menurut Creswell (2017), analisis statistik akan dilakukan terhadap data yang berasal dari gejala yang diamati. Penelitian ini dilakukan di Suka Fajar Pekanbaru, PT. Lokasi penelitian berada di Jl. Soekarno-hatta no. Cav. 141, Tengkerang Bar., Kec. Marpoyan Damai, PT Suka Fajar Pekanbaru yang berada di pinggiran Pekanbaru, Riau. Populasi adalah karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru bekerja pada bagian penjualan yang berjumlah 71 orang metode yang digunakan dalam pengambilan sampel *non probability sampling* dengan jenis sensus atau *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Alasan memilih total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Daftar pertanyaan dalam kuesioner disusun menjadi pertanyaan tertutup yang relevan dengan masalah penelitian dan dimaksudkan untuk diselesaikan lebih cepat dan efisien oleh responden, sehingga menghemat waktu mereka.

Tabel 3. Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Lingkungan Kerja (X) Enny (2019)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Bangunan tempat kerja yang aman dan nyaman. 2. Fasilitas kerja yang memadai. 3. Kondisi kebersihan tempat kerja.
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan ditingkat rekan kerja. 2. Hubungan atasan dengan karyawan. 3. Hubungan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan.
2	Kepuasan Kerja (Z) Luthans (2006)	Kondisi Pekerjaan	1. Pekerjaan yang sesuai keterampilan. 2. Kesempatan untuk belajar.
		Gaji	1. Besarnya gaji yang diberikan. 2. Ketepatan waktu membayar gaji.
		Kesempatan Promosi	1. Kesempatan untuk maju. 2. Cara pemilihan promosi.
		Pengawasan	1. Tingkat pengawasan yang dilakukan pemimpin. 2. Metode pengawasan yang digunakan pemimpin.
		Rekan Kerja	1. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja. 2. Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas.
3	Motivasi Kerja (Y) Mc Clelland dalam Robbins (2015)	Menyukai pekerjaan yang bertanggungjawab	1. Pekerjaan sesuai kemampuan . 2. Siap menerima resiko pekerjaan.
		Suka pekerjaan yang menantang	1. Pekerjaan memiliki kesulitan. 2. Capaian kerja diarahkan diatas target.
		Dorongan meningkatkan prestasi kerja	1. Menyukai cara baru selesaikan pekerjaan. 2. Berusaha selesaikan tugas cepat dan tepat.
		Menyukai feedback	1. Menyukai penilaian kinerja. 2. Menyukai perbaikan kinerja.

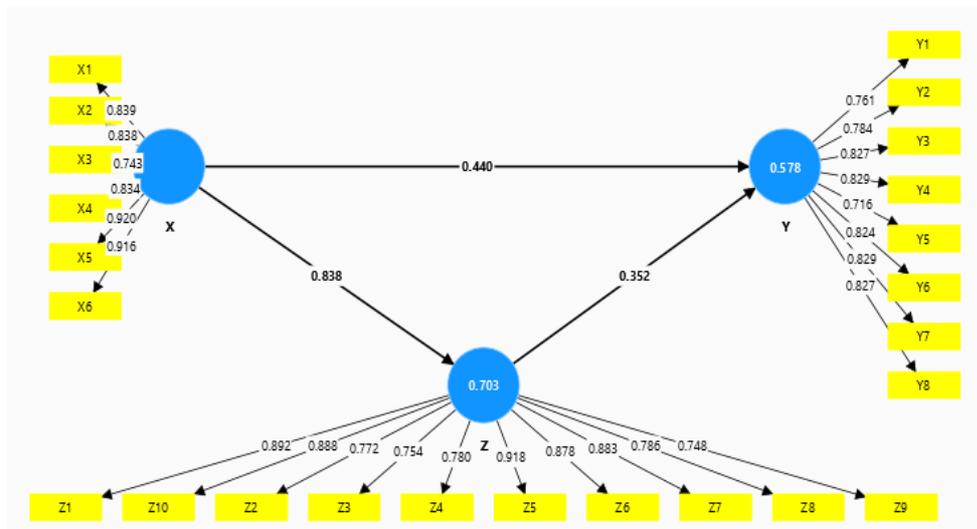
Menurut Sugiyono (2017), pendekatan analisis data memperjelas bahwa analisis data adalah suatu kegiatan yang diselesaikan setelah seluruh data terkumpul, meliputi langkah-langkah seperti: pengujian validitas dan dependabilitas, analisis regresi yang mengintervensi, penelitian ini menggunakan Smart PLS untuk menerapkan paradigma *Whole Structural Education Modeling* (SEM) untuk pengujian hipotesis.

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji validitas diskriminan dan uji validitas konvergen digunakan sebagai uji validitas.

eCo-Buss



Gambar 2. Outer Model

Hasil perkiraan indikator konstruk melalui program Smartpls menurut bentuk awal.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Karyawan	Kepuasan Kerja Karyawan	Keterangan
X1	0.839			Valid
X2	0.838			Valid
X3	0.743			Valid
X4	0.834			Valid
X5	0.920			Valid
X6	0.916			Valid
Y1		0.761		Valid
Y2		0.784		Valid
Y3		0.827		Valid
Y4		0.829		Valid
Y5		0.716		Valid
Y6		0.824		Valid
Y7		0.829		Valid
Y8		0.827		Valid
Z1			0.892	Valid
Z2			0.772	Valid
Z3			0.754	Valid
Z4			0.780	Valid
Z5			0.918	Valid
Z6			0.878	Valid
Z7			0.883	Valid
Z8			0.786	Valid
Z9			0.748	Valid
Z10			0.888	Valid

Sumber : Data Olahan Smart PLS, 2024

Validitas indikator reflektif dapat dinilai dengan membandingkan skor indikator dengan skor konstruk. Jika skala refleksi pribadi menunjukkan korelasi lebih besar dari 0,70 dengan konstruk yang dihitung, maka skala tersebut dianggap besar.

Tabel 5. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.723
Motivasi Kerja Karyawan	0.641
Kepuasan Kerja Karyawan	0.693

eCo-Buss

Sumber : Data olahan smart pls 4.0 (2024)

Hasil estimasi nilai AVE yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai 0.723, variabel motivasi kerja karyawan 0.641 dan kepuasan kerja karyawan 0.693 sudah melebihi nilai > 0,5. Nilai tersebut menjelaskan satu variabel laten bisa menerangkan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata rata. Sehingga konstruk penelitian mempunyai nilai validasi konvergen yang baik.

Tabel 6. Cross Loading

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Karyawan	Kepuasan Kerja Karyawan	Keterangan
X1	0.839	0.610	0.727	Valid
X2	0.838	0.644	0.624	Valid
X3	0.743	0.493	0.551	Valid
X4	0.834	0.601	0.723	Valid
X5	0.920	0.700	0.818	Valid
X6	0.916	0.681	0.794	Valid
Y1	0.642	0.761	0.547	Valid
Y2	0.631	0.784	0.575	Valid
Y3	0.554	0.827	0.678	Valid
Y4	0.532	0.829	0.537	Valid
Y5	0.654	0.716	0.493	Valid
Y6	0.592	0.824	0.547	Valid
Y7	0.532	0.829	0.537	Valid
Y8	0.554	0.827	0.678	Valid
Z1	0.713	0.688	0.892	Valid
Z2	0.757	0.556	0.772	Valid
Z3	0.682	0.613	0.754	Valid
Z4	0.570	0.432	0.780	Valid
Z5	0.716	0.675	0.918	Valid
Z6	0.714	0.637	0.878	Valid
Z7	0.720	0.595	0.883	Valid
Z8	0.597	0.476	0.786	Valid
Z9	0.713	0.564	0.748	Valid
Z10	0.751	0.695	0.888	Valid

Sumber : Data olahan smart pls 4.0 (2024)

Berdasarkan data di atas, semua indikator sesuai syarat validitas diskriminan. Variabel lingkungan kerja selaku independent nilai loading telah melewati >0,50. Selanjutnya tabel diatas menerangkan nilai korelasi semua indikator memiliki korelasi yang tinggi pada lingkungan kerja daripada variabel motivasi kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan. Semua indikator yang teradapat di indikator lingkungan kerja sudah sesuai syarat validitas diskriminan.

Variabel dependen ialah variabel motivasi kerja karyawan mempunyai nilai loading yang telah melebihi >0,50. Selanjutnya tabel diatas menerangkan nilai korelasi semua indikator memiliki korelasi yang tinggi pada motivasi kerja karyawan di dibandingkan pada variabel lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut menerangkan semua indikator yang terdapat di indikator motivasi kerja karyawan sudah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Pada variabel kepuasan kerja karyawan selaku variabel mediasi mempunyai nilai melewati >0,50. Selanjutnya tabel diatas menerangkan nilai korelasi semua indikator memiliki korelasi yang tinggi pada kepuasan kerja karyawan daripada variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja karyawan. Semua indikator yang terdapat di indikator kepuasan kerja karyawan memenuhi sudah sesuai syarat validitas diskriminan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7. *Quality Criteria*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Standard Reliable	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.923	0.932	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0.919	0.920	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.950	0.954	0,7	Reliabel

Berdasarkan ketentuan SEM-PLS, setelah validitas konvergensi dievaluasi menggunakan *loading factor* yang valid, ditambahkan indikator *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)* ke dalam konstruk.

Pada tabel diatas variabel independent ialah lingkungan kerja mempunyai nilai *Cronbach alpha* sejumlah 0,923 dan *Composite reability* sejumlah 0.932 lebih besar dari 0,70. Sehingga reliabilitas sudah terwujud atau *reliable*. Variabel motivasi kerja karyawan selaku variabel dependen mempunyai nilai *Cronbach alpha* sejumlah 0.919 dan *Composite Reliability* sejumlah 0.920 lebih besar dari 0,70. Sehingga reliabilitas sudah terwujud atau *reliable*. Variabel mediasi ialah kepuasan kerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach alpha* sejumlah 0.950 serta *Composite realibility* sejumlah 0.954 lebih besar dari 0,70. Sehingga reliabilitas sudah terwujud atau *reliable*.

Hasil Uji Hipotesis

Keterkaitan variabel laten dengan besarnya nilai *T-Statistic* menunjukkan hasil uji hipotesis yang dilakukan. Lebih dari 1,64 merupakan nilai T-Tabel untuk hipotesis dua sisi dengan tingkat kepercayaan 95 persen (*alpha* 5%). Agar sesuai dengan batas statistik yang diperlukan, yaitu 1,64, dengan kriteria pengujian sebagai berikut, pengujian satu sisi digunakan dalam penelitian ini:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 8. Hasil Uji *Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)*

	Original sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P Value
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja(Y)	0.440	0.432	0.199	2.212	0.013
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan lkerja(Z)	0.838	0.846	0.046	18.129	0.000
Kepuasan Kerja -> (Z) Motivasi Kerja (Y)	0.352	0.361	0.207	1.703	0.044

Tabel 9. Hasil Uji *Indirect Effect (Means,STDEV,T-Statistic)*

	Original sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P Value
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Z) -> Motivasi Kerja(Y)	0.295	0.306	0.179	1.649	0.050

Kesimpulan tabel:

- H1 : Data yang dikumpulkan dalam bentuk struktural jelas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan, dengan *p-value* sebesar 0,013. Nilai *TStatistic* sebesar 2,212 > 1,64 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,440 menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dapat meningkat sebesar 0,440 setiap kenaikan satu satuan di lingkungan kerja.
- H2 : Pengukuran bentuk struktural menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja mempunyai dampak yang penting dan

menguntungkan terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan. Nilai *T-Statistic* sebesar $18,129 > 1,64$ dan nilai koefisien jalur sebesar $0,838$ menunjukkan bahwa dapat terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar $0,838$ setiap adanya perbaikan unit di lingkungan kerja.

H3 : Perolehan pengukuran pada gambar bentuk struktural bisa diketahui bahwasanya variabel kepuasan kerja karyawan mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang mempunyai nilai *p-value* $0,044$. Nilai *T-Statistic* sejumlah $1,703 > 1,64$ dan nilai koefisien jalur sejumlah $0,352$ memperlihatkan bahwasanya tiap peningkatan kepuasan kerja karyawan sejumlah 1 satuan, sehingga motivasi kerja karyawan bisa meningkat sejumlah $0,352$.

H4 : Karakteristik tempat kerja dipengaruhi oleh penilaian kepuasan kerja yang mempunyai nilai *p-value* sebesar $0,050$ dan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai *TStatistic* sebesar $1,649 > 1,64$ dan nilai koefisien jalur sebesar $0,295$ menunjukkan bahwa motivasi kerja melalui kepuasan kerja dapat meningkat sebesar $0,295$ untuk setiap penambahan satuan suasana kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Hasil penelitian pengaruh variabel tempat kerja dan motivasi kerja menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai *t* hitung sebesar $2,212 > t$ tabel sebesar $1,64$. Hipotesis awal penelitian yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja” dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Hasil penelitian pengaruh karakteristik tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menghasilkan nilai *p* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* hitung sebesar $18,129 > t$ tabel sebesar $1,64$. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis penelitian kedua, kemungkinan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Seperti Fajar Pekanbaru mungkin ada validitasnya. Nilai *t* hitung sebesar $1,703 > t$ tabel sebesar $1,64$ menunjukkan kuatnya hubungan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Hasil penelitian korelasi motivasi kerja dan kepuasan kerja diperoleh nilai *p value* sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai *t* hitung sebesar $1,703 > t$ tabel sebesar $1,64$. Hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja” dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Hasil penelitian pengaruh karakteristik tempat kerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan diperoleh *p-value* sebesar $0,050 < 0,05$ dan *t-value* sebesar $1,649 > 1,64$. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyetujui hipotesis penelitian keempat yang menyatakan, “Diyakini bahwa terdapat pengaruh budaya kerja di PT. Seperti Fajar Pekanbaru terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan.”

Kesimpulan

Secara keseluruhan Lingkungan Kerja PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah tertata baik, artinya yang terdiri dari faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja nonfisik sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Namun secara dimensional faktor lingkungan kerja fisik relatif masih rendah. Motivasi kerja karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru secara keseluruhan cukup baik artinya karyawan menyukai pekerjaan menantang, memiliki dorongan meningkatkan kinerja, menyukai pekerjaan bertanggungjawab, dan menyukai *feedback*. Namun secara dimensional masih ada yang rendah yaitu karyawan menyukai pekerjaan menantang. Kepuasan kerja karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru sudah baik, artinya karyawan puas terhadap kondisi pekerjaan, puas terhadap gaji, puas terhadap kesempatan promosi, puas terhadap pengawasan dan puas terhadap rekan kerja. Namun secara dimensional yang relatif masih rendah adalah yaitu puas terhadap rekan kerja. Secara *Direct Effect* lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru. Secara *Indirect Effect* lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Manajemen For Manajemen Research*. Yogyakarta. Deepublish.
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Agimat, F. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. Pos Indonesia (Persero) KCu Manado. *Productivity*, 4(1), 81-88.
- Azmi, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brown Persian Petshop-Yogyakarta. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 67-76.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Creswell, J. (2017). *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemenpress.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. (2017). *(Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan)*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Pranitasari. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa, Vol. 2*.
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Robbins, S.P. and Judge.T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella S. Jakarta Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Sinambela, Iijan poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Yosephine, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang, Jawa Timur). *Jurnal Sumber Daya Manusia*.