

# Analisis tentang kinerja yang dipengaruhi oleh work environment dan work engagement dengan work motivation sebagai variabel intervening

Ali Imron Mashadi<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup>Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah  
Riyadlul Jannah Mojokerto

\*Koresponden penulis: [aliimmashadi@gmail.com](mailto:aliimmashadi@gmail.com)

## Abstract

*The aims of this study are: 1) To determine and analyze the effect of the work environment on work motivation. 2) To find out and analyze the effect of work engagement on work motivation. 3) To find out and analyze the work environment on performance. 4) To find out and analyze the effect of work engagement on performance. 5) To find out and analyze the effect of work motivation on performance. 6) To find out and analyze the work environment on performance with work motivation as an intervening variable. 7) To find out and analyze the effect of work engagement on performance with work motivation as an intervening variable. The population in this study were all employees in the Puri sub-district, Mojokerto Regency totaling 28 people. The sampling method in this writing uses the census technique. From the research results, it can be concluded as follows: 1) Work environment has no effect on work motivation. 2) Work engagement has a significant effect on work motivation. 3) Work environment has no significant effect on performance. 4) Work engagement has a significant effect on performance. 5) Work motivation has a significant effect on performance. 6) Work environment has an indirect effect on performance with work motivation as an intervening variable. 7) Work engagement has an indirect effect on performance with work motivation as an intervening variable.*

**Keywords:** *work environment, work engagement, work motivation, performance*

## A. Latar Belakang

Krisis kemanusiaan dewasa ini telah mengarah pada kemerosotan harapan dan gagasan Pencerahan dengan bantuan-bantuan yang darinya kemajuan politik dan ekonomi kita telah dimulai. Gagasan kemajuan yang semacam itu disebut sebagai ilusi "realisme", yang kekanak-kanakan, sebuah kata baru yang sama sekali kekurangan keyakinan atas manusia, dikhotbahkan sebagai penggantinya (Fromm & Nur, 2019:17). Lingkungan kompetitif bagi sebagian besar perusahaan telah diubah oleh persaingan global, perubahan teknologi yang cepat, dan siklus hidup produk yang lebih pendek (Ali, 1994; Bettis, 1995; Quin, 2000 dalam Korhonen & Ainamo, 2007:236). Industri telekomunikasi adalah contoh terbaik dari lingkungan pasar global yang dinamis. Inovasi telah menjadi penting untuk bertahan hidup dalam lingkungan yang kompetitif ini.

Tantangan teknologi yang berubah dengan cepat mengharuskan manajer untuk menyesuaikan praktik bisnis dan peta mental mereka untuk mengakomodasi ancaman dan peluang baru yang diciptakan oleh kemajuan teknologi (Tsai, 2003:123). Manajer harus memantau perkembangan teknologi dan menilai dampak potensial dari perkembangan tersebut pada organisasi mereka (Halawa, 1992:10). Mereka juga harus memahami kemungkinan dampak perubahan teknologi yang cepat terhadap kelangsungan ekonomi perusahaan untuk bertahan dan mengembangkan paradigma yang sama sekali baru untuk menilai dampak dari hal ini dan banyak kemajuan teknologi lainnya.

Digitalisasi telah memfasilitasi tumpang tindih atau konvergensi yang lebih besar dalam teknologi yang digunakan dalam penyiaran, telekomunikasi, dan komputasi dan telah

membuka peluang untuk pengembangan produk dan layanan multimedia dan interaktif. Konvergensi mendorong lebih banyak aktivitas lintas sektor dan ekspansi konglomerat, menimbulkan pertanyaan baru tentang kaburnya batas dan hambatan pasar tradisional. Shaver dan Shaver (2006:654) mengamati bahwa, sementara para sarjana cenderung berfokus pada industri media individu di masa lalu, tantangan yang ditimbulkan oleh pengembangan lintas media akan membutuhkan pendekatan yang lebih berkembang di dekade mendatang. Internet didasarkan pada teknologi digital, dan ekspansinya selama beberapa tahun terakhir telah membawa dampak besar pada industri media secara keseluruhan. Konten media sangat cocok untuk disebarluaskan melalui infrastruktur digital ini. Namun pertanyaan tentang seberapa besar Internet akan merevolusi persaingan dalam penyediaan konten media masih bisa diperdebatkan. Graham (2001:145) mencatat bahwa, terlepas dari perubahan teknologi dan perluasan akses pasar, penyediaan konten yang ekonomis dan pentingnya reputasi (atau merek yang kuat) (Free, 2010:834). Hanya dengan merangkul inovasi sepenuhnya mereka dapat memperkirakan dampak dari teknologi pada kemampuan perusahaan mereka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar global yang dinamis (Tsai, 2003:123).

Mengelola perubahan teknologi memerlukan perhatian manajemen khusus karena ketidaktepatan menghambat kemajuan bisnis. Sepanjang sejarah bisnis, bahkan industri hebat telah gagal untuk meramalkan dampak yang melekat dari inovasi mereka dan proses pengelolaan perubahan teknologi. Untuk mengantisipasi perubahan teknologi, manajer harus memahami pengaruh teknologi informasi pada kompetensi inti dan daya saing strategis perusahaan. Mereka harus mensintesis kebutuhan bisnis yang ada dan laten dengan teknologi yang muncul dan kebutuhan untuk mengelola perubahan teknologi dalam konteks lingkungan global yang berubah dengan cepat (Tsai, 2003:123).

Stres psikologis di antara pekerja dapat berasal dari berbagai kondisi dan sumber di lingkungan kerja, termasuk kebosanan; tugas yang berulang; tekanan beban kerja; komunikasi organisasi yang buruk; hubungan pengawasan yang tidak efektif; hubungan yang tidak efektif dengan rekan kerja; ketidakamanan kerja; dan kondisi kerja fisik yang buruk, seperti keramaian, kebisingan yang berlebihan dan/atau mengganggu, pencahayaan yang tidak memadai, kualitas udara yang buruk, tingkat suhu dan kelembaban yang tidak memuaskan, dan bau (Hansen, 1993:134). Tempat kerja adalah tempat pertama untuk memastikan keseimbangan pekerjaan karyawan, keluarga dan hidup mereka tetap seimbang dan merasa senang untuk bekerja. Lingkungan tempat kerja merupakan kontribusi utama yang mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan karyawan (Noorizan, Afzan, & Akma, 2016:521).

Misi fundamental adalah panggilan utama organisasi dan alasan keberadaannya. Ini mendefinisikan dampaknya terhadap lingkungannya: pelanggannya, pemasoknya, pesaingnya, kerangka hukumnya, dll. Misi menjawab pertanyaan "Bagaimana pekerjaan kita berkontribusi untuk mengubah dunia dan membuat visi kita menjadi kenyataan?" Sebuah organisasi memiliki sejarah, pencipta dan kepribadian yang telah meninggalkan jejak mereka di atasnya, dan visi, misi dan nilai-nilai yang dipegang teguh yang terkait dengan elemen-elemen ini. Nilai-nilai organisasi mewakili fondasi budayanya, akarnya, apa yang benar-benar penting. Ini dapat berupa, misalnya, tanggung jawab terhadap lingkungan, inovasi, kepercayaan, integritas, atau kepuasan pelanggan. Nilai-nilai ini merupakan akar dari strategi perusahaan dan, jika otentik, akan memberi makna pada tindakan karyawan. Memberi makna pada kehidupan profesional mereka saat ini merupakan tuntutan yang tidak dapat dinegosiasikan bagi sebagian besar pekerja di pasar tenaga kerja. Ketika nilai-nilai perusahaan dibagikan oleh karyawannya, mereka memastikan komitmen, produktivitas, dan motivasi mereka (*Successful Working*

*Environments: How to create an optimal work environment*, 2017).

Work engagement atau (keterlibatan) mengacu pada tingkat dedikasi, komitmen, semangat, inovasi, dan energi emosional yang bersedia dikeluarkan seseorang. Seorang karyawan yang terlibat memberikan upaya diskresi mereka sambil menunjukkan apa yang secara subjektif bisa disebut kebahagiaan. Seorang karyawan yang terlibat tidak bergantung pada situasi untuk merangsang kepuasan, tetapi menemukan pemenuhan dalam peran pekerjaannya (Carbonara, 2012:8) dan dampak keterlibatan (atau pelepasan) terlihat melalui produktivitas dan kinerja organisasi (I.R.M.A, 2015). Karyawan yang melakukan semua hal ini sepanjang waktu akan menjadi karyawan yang sempurna, dan kita semua tahu bahwa tidak ada orang seperti itu. Luangkan waktu sejenak untuk merenungkan pertanyaan ini – berapa banyak karyawan di tempat kerja Anda sendiri yang secara konsisten menunjukkan perilaku yang dijelaskan dalam butir-butir di atas? Apakah Anda akan mengatakan 20 persen, 40 persen, 60 persen – atau lebih? Apakah karyawan tertentu langsung terlintas dalam pikiran? Apakah Anda menghitung diri Anda di antara mereka? Kebanyakan orang, ketika diminta untuk menunjukkan orang-orang yang terlibat dalam unit kerja mereka, dapat melakukannya tanpa harus berpikir terlalu keras. Dalam beberapa tim kerja, hampir semua orang terlibat. Di tempat lain, hampir tidak ada orang. Either way, konsekuensinya signifikan. Semakin tinggi persentase karyawan yang terlibat dalam organisasi Anda, semakin besar kemungkinan pelanggan dilayani dengan lebih baik atau produk yang dihasilkan lebih baik (Branham & Hirschfeld, 2010:c-9).

Kinerja pegawai harus mempunyai kesungguhan kerja sehingga pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Adanya kegiatan kerja pegawai yang tidak membosankan dan dapat senang atau memuaskan dalam bekerja. Pegawai harus berani menerima tantangan kerja. Pihak-pihak terkait berusaha melakukan koordinasi kerja, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik (Tumanggor & Arifin, 2004:160). Dalam menilai atau mengukur kinerja pegawai tidak memandang kedekatan dengan penilai atau unsur-unsur lain. Yang diutamakan adalah bagaimana kinerja pegawai dibandingkan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sudah disepakati. Prinsip transparansi atau keterbukaan artinya bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai tidak ada informasi yang disembunyikan antara penilai dan pegawai yang dinilai.

Fokus penelitian ini adalah Analisis tentang kinerja yang dipengaruhi oleh work environment dan work engagement dengan work motivation sebagai variabel intervensi (studi pada Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto). Work environment merupakan alat utama untuk meningkatkan kualitas, kompetensi dan work motivation dalam organisasi. Kurangnya dukungan work environment akan mengakibatkan penurunan kinerja yang bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri. Work engagement adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Work motivation seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Work motivation memberikan kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu guna mencapai tujuan. Kinerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Analisis tentang kinerja yang dipengaruhi oleh work environment dan work engagement dengan work motivation sebagai variabel intervensi

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work environment terhadap work
-

motivation pegawai di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work engagement terhadap work motivation pegawai di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work environment terhadap kinerja di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work engagement terhadap kinerja di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work motivation terhadap kinerja di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work environment terhadap kinerja dengan work motivation sebagai variabel intervening pegawai di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work engagement terhadap kinerja dengan work motivation sebagai variabel intervening pegawai di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-eksploratif (Reynolds, 2015). Disebut sebagai penelitian deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur secara cermat terhadap fenomena sosial tertentu (Handayani & Novianto, 2004:17). populasi adalah kumpulan orang, objek, atau peristiwa yang ditentukan yang memenuhi serangkaian kriteria tertentu (Portney & Watkins, 2009:137). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto sejumlah 33 orang. Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan Teknik sensus, karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Tayie, 2005:31). Data primer digunakan dalam penelitian ini, Pengumpulan data primer melibatkan penggunaan survei (Thomas, 2008:33). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup (Sapsford & Jupp, 2006:159) dengan menggunakan alat ukur Skala Likert 5 titik (Suryani & Hendriyadi, 2016:131). Instrumen diuji dengan Uji Validitas dan Reliabilitas, Jadi ketika menyusun tes atau menggunakan instrumen standar, validitas adalah karakteristik terpenting. Seperti halnya reliabilitas, validitas ditetapkan selama uji coba instrumen (Lodico, Spaulding, & Voegtler, 2010:101). untuk menguji reliabilitas data menggunakan investigasi nilai alpha Cronbach (Cronbach & Shavelson, 2004) nilai 0,7 dapat dianggap sebagai titik cut-off untuk mengevaluasi reliabilitas penelitian, bahkan jika juga nilai yang lebih rendah (antara 0,65 dan 0,7) dapat dianggap dapat diandalkan untuk penelitian pendahuluan ( Peterson. 1994 dalam Christiansen, 2014:203) (Jamil, Askvik, & Hossain, 2016). Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari lima pengujian, yakni uji normalitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji linieritas.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. "Dalam membuat estimasi diagram jalur yang ada dipergunakan nilai yang berasal dari koefisien regresi yang sudah distandarisasi (standardized régression coefficient) atau yang disebut juga sebagai bobot beta ( $\beta$ ); sedang untuk melihat pengaruh gabungan dipergunakan angka R<sup>2</sup>. Untuk menilai kecocokan model dapat dipergunakan nilai probabilitas atau signifikansi (sig) dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0,05 maka model mempunyai kelayakan tinggi. Sebaliknya jika nilai

signifikansi > 0,05 maka model mempunyai kelayakan rendah (Sarwono, 2014:34-35)

Model Analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y$$

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel. Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar perhitungan koefisien jalur. Kemudian, dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS for Windows V. 20.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Work environment terhadap Work motivation**

Nilai signifikansi variabel Work environment (X1) adalah 0,026 dengan t hitung 1,103. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,281 > 0,05) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Work environment (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Work motivation (Y). Besarnya pengaruh variabel Work environment (X1) terhadap Work motivation (Y) adalah 0,026 atau 3,6 % yang ditunjukkan dari besarnya nilai *Standardized Coefficients  $\beta$*  dari penelitian. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Work environment (X1) terhadap Work motivation (Y).

Hasil penelitian ini didukung penelitian (Vanesa, Matondang, Sadalia, & Daulay, 2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Disiplin Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Medan. Kontribusi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi menjelaskan Disiplin Karyawan sebesar 61,8% sedangkan 38,2% dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian saat ini. Lingkungan kerja bagi karyawan akan memiliki pengaruh yang kecil terhadap cara perusahaan beroperasi. Lingkungan kerja ini akan mempengaruhi karyawan perusahaan, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja karyawan yang baik dan memuaskan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, dimana karyawan senang dengan lingkungannya dan mereka akan merasakan jam kerja yang nyaman secara efektif. Sementara itu, Rivai (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Sedarmayati (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok. Sedangkan Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan infrastruktur kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Agus (2002) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, keselamatan kerja. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bekerja di suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

---

## 2. Pengaruh Work engagement terhadap Work motivation.

Work engagement berpengaruh signifikan terhadap Work motivation. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Work engagement (X2) adalah 0,000 dengan t hitung 42,689. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Work engagement (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Work motivation (Y). Besarnya pengaruh variabel Work engagement (X2) terhadap Work motivation (Y) adalah 0,998 atau 99,8% yang ditunjukkan dari besarnya nilai *Standardized Coefficients  $\beta$*  dari penelitian. Sehingga hipotesis kedua diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Work engagement (X2) terhadap Work motivation (Y).

Green Jr, Finkel, Fitzsimons, & Gino, (2017) menyajikan teori yang menunjukkan bahwa pengalaman di tempat kerja yang memenuhi harapan karyawan akan pemenuhan kebutuhan mendorong keterlibatan kerja. Karyawan memiliki kebutuhan (misalnya, keinginan untuk menjadi otentik) dan mereka juga memiliki harapan tentang bagaimana pekerjaan atau organisasi mereka akan memenuhinya. Kami berpendapat bahwa pengalaman di tempat kerja yang mengkonfirmasi harapan pemenuhan kebutuhan karyawan menghasilkan keadaan emosional positif yang memberi energi, dan energi ini dimanifestasikan dalam perilaku karyawan di tempat kerja. Teori kami mengacu pada tinjauan literatur keterlibatan kerja, di mana kami mengidentifikasi tiga karakteristik inti dari keterlibatan kerja: (a) keadaan emosional positif yang (b) menghasilkan perasaan energi dan (c) mengarah pada perilaku berorientasi kerja yang positif. Tema-tema kunci ini memberikan dasar untuk teori lebih lanjut yang menunjukkan bahwa interaksi di tempat kerja mengkonfirmasi atau tidak mengkonfirmasi harapan pemenuhan kebutuhan karyawan, yang mengarah ke tingkat keterlibatan yang berbeda. Kami memperluas teori kami untuk menyatakan bahwa konfirmasi, atau diskonfirmasi, harapan kebutuhan yang berbeda akan menghasilkan pengalaman emosional dari berbagai besaran, dengan konfirmasi harapan kebutuhan berorientasi pendekatan mengerahkan efek yang lebih kuat daripada konfirmasi harapan kebutuhan berorientasi penghindaran. Kami menutup dengan ulasan yang menunjukkan bahwa fitur kontekstual organisasi memengaruhi ekspresi kebutuhan ini, mempertahankan atau merusak pengalaman emosional positif yang memicu keterlibatan kerja .

## 3. Pengaruh Work environment terhadap kinerja.

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Work environment (X1) terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Work environment (X1) adalah 0,646 dengan t hitung -0,465. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,646 > 0,05$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Work environment (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel Work environment (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 0,013 atau 1,3% dan dianggap tidak signifikan.

Hasil penelitian Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi. Seperti yang ditunjukkan oleh temuan, peran pemimpin dalam industri perhotelan, dalam hal ini manajer umum (gm), sangat penting. Tanpa GM yang berkualitas, kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak akan tercapai.

Studi Vischer, (2007) tentang stres di lingkungan kerja kurang memperhatikan fitur lingkungan fisik di mana pekerjaan dilakukan. Namun bukti terakumulasi bahwa lingkungan fisik kerja mempengaruhi baik kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian kontemporer tentang stres di lingkungan kerja biasanya berfokus pada faktor psikososial yang mempengaruhi kinerja kerja,

ketegangan dan kesehatan karyawan, dan tidak membahas pertumbuhan tubuh kerja pada psikologi lingkungan ruang kerja. Makalah ini mengulas teori dan penelitian yang berkaitan dengan stres di tempat kerja dan mengeksplorasi bagaimana teori saat ini dapat diterapkan pada hubungan antara perilaku pekerja dan fitur fisik lingkungan kerja. Makalah ini mengusulkan model teoritis hubungan pekerja-ruang kerja di mana stres dan kenyamanan memainkan peran penting, dan menyarankan pendekatan metodologis yang menjadi dasar studi empiris masa depan.

#### 4. Pengaruh Work engagement terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Work engagement (X2) terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Work engagement (X2) adalah 0,000 dengan t hitung 4,379. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 > 0,05$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Work engagement (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel Work engagement (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 1,067 atau 100,7% dan dianggap signifikan.

Kim, Kolb, & Kim, (2013) menjelaskan bahwa keterlibatan telah didefinisikan dalam berbagai cara. Keterlibatan di tempat kerja umumnya dipandang sebagai keadaan yang positif, memuaskan, dan afektif-motivasi dari kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan. Karena hubungan struktural antara anteseden (misalnya, sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi) dan konsekuensi (misalnya, kinerja dan niat berpindah), keterlibatan kerja telah menerima perhatian yang cukup besar dari para sarjana dan praktisi di bidang pengembangan sumber daya manusia (HRD), pengembangan organisasi (OD), psikologi, dan bisnis. Terlepas dari popularitas ini, ada kelangkaan penelitian empiris tentang keterlibatan kerja dalam literatur akademik. Hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja, khususnya, patut mendapat perhatian mengingat fokus bidang kami pada peningkatan kinerja. Dalam artikel ini, kami meninjau dan menganalisis penelitian yang relevan dan kemudian mengusulkan agenda penelitian untuk memandu penelitian masa depan tentang topik ini. Kesimpulan dan implikasi untuk HRD dan OD dibahas.

#### 5. Pengaruh Work motivation terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Work motivation (Y) terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Work motivation (Y) adalah 0,744 dengan t hitung 0,421. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,744 > 0,05$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Work motivation (Y) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel Work motivation (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah -0,080 atau 24,8% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients dari penelitian.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Azar & Shafighi, (2013) yang menjelaskan bahwa filosofi setiap organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Hampir semua sarjana telah menganggap sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi, dan perkembangan dan perubahan organisasi utama berasal dari kemampuan intelektual yang tidak terbatas dari faktor ini. Motivasi adalah salah satu instrumen penting dalam mendorong karyawan untuk menghasilkan hasil yang efektif dan efisien, dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berhasil menjalankan program yang diantisipasi. Penelitian ini telah dilakukan dengan tujuan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan Perumahan Islamic Revolution yang telah berlangsung pada tahun 2013. Dalam penelitian ini, sampel yang berisi 70 individu dipilih secara acak menurut tabel Morgan di antara populasi statistik 85 karyawan di Yayasan Perumahan Revolusi Islam. Kuesioner motivasi kerja dan

---

prestasi kerja dirancang dan informasi yang dikumpulkan dimasukkan ke dalam analisis data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan software AMOS dan SPSS dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan Perumahan Islamic Revolution.

6. Pengaruh secara tidak langsung Work environment terhadap kinerja dengan Work motivation sebagai variabel intervening.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Work environment (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) dengan Work motivation sebagai variabel intervening (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel Work environment (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) dengan Work motivation sebagai variabel intervening (Y) adalah -0,013. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Laksono & Iqbal, (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui lingkungan kerja) yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Baik kepemimpinan maupun motivasi, memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja juga berperan sebagai mediator penuh dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh secara tidak langsung Work engagement terhadap kinerja dengan Work motivation sebagai variabel intervening.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Work engagement (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) dengan Work motivation sebagai variabel intervening (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel Work engagement (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) dengan Work motivation sebagai variabel intervening (Y) adalah 2,132. Studi Karatepe, (2013) mengusulkan dan menguji model penelitian yang menyelidiki apakah keterlibatan kerja berfungsi sebagai mediator efek praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP) pada kinerja pekerjaan dan layanan pelanggan peran ekstra. Hubungan ini dinilai melalui LISREL 8.30 menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM). Data diperoleh dari karyawan hotel garis depan penuh waktu dan manajer mereka di wilayah Poiana Brasov di Rumania. Hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bertindak sebagai mediator penuh dari efek HPWP pada kinerja pekerjaan dan layanan pelanggan peran ekstra. Secara khusus, HPWP, seperti yang dimanifestasikan oleh penilaian karyawan garis depan tentang pelatihan, pemberdayaan, dan penghargaan, meningkatkan keterlibatan kerja. HPWP semacam itu pada gilirannya memicu kinerja pekerjaan dan layanan pelanggan peran ekstra. Implikasi dari hasil dibahas dan jalan untuk penelitian masa depan yang ditawarkan.

Hasil penelitian Karatepe, (2013) menjelaskan bahwa pelatihan, pemberdayaan, dan penghargaan dianggap sebagai indikator praktik kerja berkinerja tinggi yang memprediksi keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja tampaknya memiliki hubungan yang lebih kuat dengan layanan pelanggan peran ekstra daripada dengan kinerja pekerjaan. Keterlibatan kerja bertindak sebagai mediator penuh dari efek praktik kerja berkinerja tinggi terhadap kinerja pekerjaan dan layanan pelanggan peran ekstra.

## E. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Work environment tidak berpengaruh terhadap Work motivation.

2. Work engagement berpengaruh signifikan terhadap Work motivation.
3. Work environment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Work motivation berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Work environment berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan Work motivation sebagai variabel intervening.
7. Work engagement berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan Work motivation sebagai variabel intervening.

## **F. Daftar Pustaka**

- Azar, M., & Shafiqhi, A. A. (2013). The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432.
- Branham, L., & Hirschfeld, M. (2010). *Re-Engage: How America's Best Places to Work Inspire Extra Effort in Extraordinary Times*. McGraw-Hill Education.
- Carbonara, S. (2012). *Manager's Guide to Employee Engagement*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=yn3eIy9-VRAC>
- Christiansen, B. (2014). *Handbook of Research on Effective Marketing in Contemporary Globalism*. IGI Global.
- Cronbach, L. J., & Shavelson, R. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3), 391–418.
- Free, R. C. (2010). *21st Century Economics: A Reference Handbook*. SAGE Publications.
- Fromm, E., & Nur, S. M. (2019). *Man for Himself*. IRCiSoD.
- Green Jr, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18.
- Halawa, O. (1992). *Kisah sukses para manajer: profil 4 top eksekutif Indonesia*. Nias.
- Handayani, C. S., & Novianto, A. (2004). *Kuasa wanita jawa*. LKIS PELANGI AKSARA.
- Hansen, D. J. (1993). *The Work Environment: Indoor Health Hazards*. Taylor & Francis.
- I.R.M.A, (Information Resources Management Association). (2015). *Business Law and Ethics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. IGI Global.
- Jamil, I., Askvik, S., & Hossain, F. (2016). *Administrative Culture in Developing and Transitional Countries*. Taylor & Francis.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248–276.
- Korhonen, T. O., & Ainamo, A. (2007). *Handbook of Product and Service Development in Communication and Information Technology*. Springer US.
- Laksono, B. D., & Iqbal, M. A. (2019). Effect of Leadership and Motivation on the Employee Performance Through Work Environment as Intervening Variable (Case Study at PT ATS).
-

*European Journal of Business and Management*, 12(3), 74–82.

Lodico, M. G., Spaulding, D. T., & Voegtle, K. H. (2010). *Methods in Educational Research: From Theory to Practice*. Wiley.

Noorizan, M. M., Afzan, N. F., & Akma, A. S. S. (2016). The moderating effects of motivation on work environment and training transfer: A preliminary analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 158–163.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.

Portney, L. G., & Watkins, M. P. (2009). *Foundations of clinical research: applications to practice* (Vol. 892). Pearson/Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.

Reynolds, P. D. (2015). *Primer in theory construction: An A&B classics edition*. Routledge.

Sapsford, R., & Jupp, V. (2006). *Data Collection and Analysis*. SAGE Publications.

Sarwono, J. (2014). *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

*Successful Working Environments: How to create an optimal work environment*. (2017). Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=iVXDDgAAQBAJ>

Suryani, & Hendriyadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=YHA-DwAAQBAJ>

Tayie, S. (2005). *Research methods and writing research proposals*. Pathways to Higher Education.

Thomas, R. K. (2008). *Health services marketing: a practitioner's guide*. Springer Science & Business Media.

Tsai, H. L. (2003). *Information Technology and Business Process Reengineering: New Perspectives and Strategies*. Praeger.

Tumanggor, R., & Arifin, J. (2004). *Peta keragaman dan kajian tematik pemikiran Islam di Indonesia: Kumpulan hasil penelitian tahun 2003*. Jakarta: Lembaga Penelitian, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 37–45.

Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(3), 175–184.