

PERAN STRATEGI MODERASI MOTIVASI DAN KOMUNIKASI PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INDEPENDEN

AFRIDA LUPY FAHMI

e-mail: afrida94juli@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Mercubuana Yogyakarta.

ASEP ROKHYADI PERMANA SAPUTRA

e-mail: asep@mercubuana-yogya.ac.id

Fakultas Ekonomi Universitas Mercubuana Yogyakarta.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja di PT Madubaru (Pabrik Gula/Pabrik Spritus Madukismo) dengan motivasi dan komunikasi sebagai variabel moderasi. Jumlah responden dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap pada divisi staf dan produksi yang berjumlah 56 karyawan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS for windows.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,918 + 0,253X_1 + 0,163 X_2$. Lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $P (0,077 > 0,05)$. Lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $P (0,455 > 0,05)$. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $P (0,000 < 0,05)$. Moderasi motivasi tidak memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karena nilai signifikan $P (0,090 > 0,05)$. Moderasi motivasi juga tidak memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $P (0,369 > 0,05)$. Moderasi komunikasi tidak memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karena nilai signifikan $P (0,084 > 0,05)$. Moderasi komunikasi juga tidak memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan nilai $P (0,354 > 0,05)$.

Keywords: lingkungan kerja, kinerja, moderasi motivasi dan komunikasi.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar kinerja karyawannya selalu meningkat, begitu pula dengan karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi bila tidak ada timbal balik antara karyawan dengan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan optimal. Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah



*Dan Strategi
Jurnal Perilaku
Dan Strategi
bisnis* *Vol.3 No.1, 2015*

Vol.3 No.1, 2015

Hal. 12 - 24

"...getting a person to exert a high degree of effort" yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi". Sebagian besar perusahaan memotivasi karyawannya dengan pemberian kompensasi, jenjang karir, rekreasi dan penghargaan. Meskipun perusahaan telah memberikan motivasi kepada karyawan, ada beberapa karyawan yang kinerjanya tidak meningkat bahkan menurun. Ini dikarenakan adanya perbedaan motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan. Adanya perbedaan motivasi yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu hal yang sangat adil karena tingkat kedudukan, beban kerja dan loyalitas masing-masing karyawan menjadi dasar patokan motivasi yang diberikan. Sehingga didalam memberikan motivasi perusahaan perlu memberikan penjelasan kepada setiap karyawan agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara mereka.

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2007). Di perusahaan komunikasi sangat diperlukan karena komunikasi sangat berpengaruh terhadap proses *input* dan *output* yang dikerjakan oleh karyawan maupun pimpinan. Menurut Everett M. Rogers (1986) *communication is a process whereby an idea is transferred from the source to one more recipients with a view to changing their behavior*. Komunikasi yang baik akan berdampak baik terhadap kegiatan operasional diperusahaan. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kelancaran proses kegiatan operasional diperusahaan, semakin baik proses komunikasi diantara karyawan dan pimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

The workplace entails an environment in which the worker performs his work (Chapins, 1995) while an effective workplace is an environment where results can be achieved as expected by management (Mike, 2010; Shikdar, 2002). Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan bekerja secara nyaman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal. Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap emosi karyawan, ketika karyawan merasa senang dengan lingkungan dimana dia bekerja maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja dan karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga prestasi kerja akan meningkat.

Sebuah perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh faktor output diperusahaan. Faktor output yang paling utama diperusahaan adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja seseorang dalam waktu tertentu atas target, sasaran ataupun kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga menunjuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT Madubaru (Pabrik Gula/Pabrik Spiritus Madukismo) merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi gula serta spiritus dan menjualnya keseluruh Indonesia. Sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi gula dan spiritus dari proses awal sampai akhir kemudian mendistribusikannya keseluruh toko-toko ataupun warung kecil yang ada di Indonesia maka perusahaan harus berupaya agar kinerja karyawannya tetap stabil dan meningkat karena perusahaan harus dapat memenuhi

permintaan pasar. Jika kinerja karyawan pada tingkat yang baik maka target produksi dan penjualan gula yang telah ditentukan dapat tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus diperhatikan agar kinerja mereka tetap stabil dan meningkat.

Mengangkat dari permasalahan yang ada maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Peran Moderasi Motivasi Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Independen (Studi Kasus Di PT. Madubaru (Pabrik Gula/Pabrik Spritus Madukismo)".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Apakah karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan?
5. Apakah komunikasi memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan?
6. Apakah komunikasi memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan?

Batasan Masalah

Untuk memfokuskan arah pada penelitian ini, maka peneliti membatasi responden pada penelitian ini difokuskan pada karyawan tetap dibagian produksi dan staf.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik baik secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik baik secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah komunikasi memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah komunikasi memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

The environment is man's immediate surrounding which he manipulates for his existence. Wrongful manipulation introduces hazards that make the environments unsafe and impede the productivity rate of the worker. Therefore, the workplace entails an environment in which the worker performs his work (Chapins, 1995) while an effective

workplace is an environment where results can be achieved as expected by management (Mike, 2010; Shikdar, 2002). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk memperoleh kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

H.1: Diduga karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.

H.2: Diduga karakteristik lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Motivasi

According to Chaudhary & Sharma (2012) basically motivation word is derived from "Motive". The meaning of "motive" is needs, wants, and the desire of the persons. So that "employees motivation mean the process in which organization inspiring our employee with the shape of rewards, bonus etc. for achieving the organizational goals. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu (Mamduh M. Hanafi; 2003). Menurut Sadarmayanti (2009) menyatakan bahwa, motivasi dapat diartikan sebagai sumber daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

H.3: Diduga motivasi memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.

H.4: Diduga motivasi memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan.

Komunikasi

Communication in the process of passing information and understanding from one person to another (Keith Davis, 2010). Dalam Oxford *dictionary* (terbitan *university press*, 2010) menyatakan bahwa komunikasi adalah *the sending or exchange of information ideas, etc.* Sedangkan menurut Phil (2010) komunikasi adalah proses pengorganisasian lambang-lambang yang mengandung arti. komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan/pendapat, arahan, saran dan fakta baik itu berbentuk lisan ataupun tulisan yang bertujuan untuk memperlancar segala aktivitas yang sedang atau akan terjadi diperusahaan.

H.5: Diduga komunikasi memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.

H.6: Diduga komunikasi memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jumlah seluruh karyawan PT Madubaru yang berjumlah 4.409 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap (karyawan pimpinan dan karyawan pelaksanan) dan karyawan tidak tetap (KKWT (Karyawan Kerja Waktu Tertentu) dan karyawan borong).

Dalam penelitian ini responden hanya dibatasi pada karyawan tetap dibagian produksi dan staf, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan yang merupakan karyawan tetap. Sedangkan jumlah sampel yang diambil adalah 56 responden. Data diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap di 9 unit, maka untuk memudahkan peneliti dalam menyebarkan kuesioner metode yang digunakan adalah *convenience sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber datadan berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dikaji. Dalam penelitian ini data primer menggunakan data subyek tertulis yaitu kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui media atau secara tidak langsung, data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari refrensi, internet dan studi pustaka.

Metode Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang paling utama dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuesioner tersebut dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian. Selain itu untuk data yang berhubungan tentang perusahaan diperoleh dengan metode observasi.

Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan tehnik analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji korelasi berganda, uji T, uji F dan uji moderasi. Namun sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected</i>		Keterangan
		<i>Item Total</i>	r tabel	
		<i>Correlation</i>		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,374	0,361	Valid
	2	0,496	0,361	Valid
	3	0,587	0,361	Valid
	4	0,794	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	1	0,702	0,361	Valid
	2	0,746	0,361	Valid
Motivasi (M1)	1	0,495	0,361	Valid
	2	0,703	0,361	Valid
	3	0,627	0,361	Valid
	4	0,712	0,361	Valid
	5	0,698	0,361	Valid
Komunikasi (M2)	1	0,672	0,361	Valid

	2	0,772	0,361	Valid
	3	0,701	0,361	Valid
	4	0,731	0,361	Valid
	5	0,739	0,361	Valid
Kinerja (Y)	1	0,368	0,361	Valid
	2	0,370	0,361	Valid
	3	0,393	0,361	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016.

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari jawaban responden tersebut valid atau tidak. Kriteria dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada pengujian validitas untuk semua item dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah responden 56 karyawan diperoleh nilai r tabel 0,361, sehingga dinyatakan valid karena memiliki r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Crobach's Alpha</i>	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,928	0,60	Reliabel
	2	0,926	0,60	Reliabel
	3	0,925	0,60	Reliabel
	4	0,921	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	1	0,923	0,60	Reliabel
	2	0,922	0,60	Reliabel
Motivasi (M1)	1	0,926	0,60	Reliabel
	2	0,922	0,60	Reliabel
	3	0,925	0,60	Reliabel
	4	0,922	0,60	Reliabel
	5	0,922	0,60	Reliabel
Komunikasi (M2)	1	0,924	0,60	Reliabel
	2	0,921	0,60	Reliabel
	3	0,922	0,60	Reliabel
	4	0,922	0,60	Reliabel
	5	0,922	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	1	0,928	0,60	Reliabel
	2	0,928	0,60	Reliabel
	3	0,928	0,60	Reliabel
	4	0,930	0,60	Reliabel
	5	0,928	0,60	Reliabel
	6	0,928	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas merupakan alat uji untuk mengetahui tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cochran*. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila koefisien Cronbach, α lebih besar dari 0,6. Dari perhitungan melalui SPSS yang ditunjukkan pada tabel 2. terlihat bahwa nilai Cronbach, α untuk item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi, komunikasi dan kinerja semuanya lebih besar dari α standard (0,6). Hal ini menunjukkan bahwa semua data kuesioner tersebut adalah reliabel dan layak untuk diuji lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas, Autokorelasi, Normalitas dan Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai (VIF) *Variance Inflation Factor* (Ghozali, 2009). Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinieritas dengan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Tabel 3.
Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Fisik	0,298	3,359
Lingkungan Non Fisik	0,284	3,518
Motivasi	0,420	2,378
Komunikasi	0,365	2,743

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresiliner terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2013). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi adalah dengan uji *Durbin Watson*.

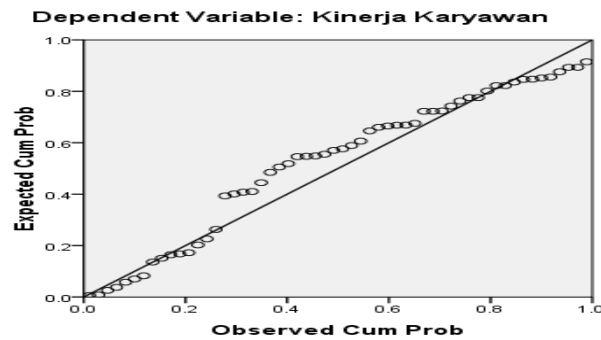
Tabel 4.
Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0,563 ^a	0,317	0,263	1,162	1,173

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS versi 16 *for windows* diperoleh dari *Durbin-Watson* (D-W) sebesar 1,173 berada diantara 1,10 sampai 1,54. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), motivasi (M_1) dan komunikasi (M_2) pada kinerja karyawan (Y) tidak ada kesimpulan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

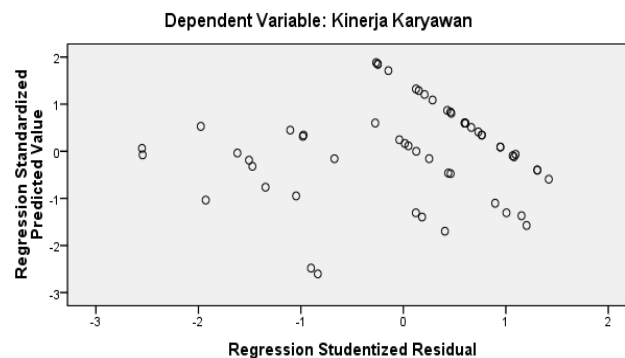


Gambar 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot seperti gambar dibawah berikut ini, menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas, Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan scatter plot dibawah ini terlihat bahwa titik-tik tersebar secara acak serta tersebar baik diatas dan dibawah origin (angka nol) pada sumbu Y dan juga terlihat tidak mempunyai pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Hal ini berarti model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Scatterplot



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel tidak bebas (kinerja karyawan). Digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Hasil output dari regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.
Uji Regresi Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Std. Error	T hitung	Sig.
Konstanta	13,918			
Lingkungan Fisik	0,253	0,140	1,803	0,077
Lingkungan Non Fisik	0,163	0,217	0,752	0,455

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapatkan koefisien regresi yang dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,918 + 0,253X_1 + 0,163X_2$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi berganda tersebut, maka dapat interpretasikan sebagai berikut :

- 13,918 : Jika Lingkungan fisik dan Lingkungan non fisik 0 (tetap), *ceteris paribus* maka $Y = 13.918$ units.
- 0,253X₁ : Setiap peningkatan pada lingkungan fisik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 satuan dengan variabel yang lain konstan.
- 0,163X₂ : Setiap peningkatan lingkungan non fisik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,163 satuan dengan variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 6.
Hasil Pengujian Terhadap Model

Variabel Bebas	Model Pengaruh Langsung		Model Moderasi			
	β	T	Motivasi		Komunikasi	
	β	T	β	T	β	T
Lingkungan Kerja Fisik	0,253	1,803**				
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,163	0,752**				
Centering Lingkungan Kerja Fisik			2,269	1,731**	-2,351	-1,764**
Centering Lingkungan Kerja Non Fisik			-1,434	-0,907**	1,498	0,936**
F test	9,545*		4,018*			
Adj R	0,237		0,248			
R	0,515		0,574			

Variabel Dependen = Kinerja Karyawan

* $p < 0,05$

** $p > 0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,237. Hal ini berarti 23,7% kinerja karyawan di PT.Madubaru dipengaruhi oleh karakteristik variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) sedangkan sisanya 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari pengelolaan data diatas diperoleh nilai Korelasi Berganda (R) sebesar 0,515 atau 51,5% yang berarti tingkat hubungan antar variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Madubaru pada tingkat hubungan yang kuat.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial.

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%; $df=n-k-1$ ($56-2-1$) = 53 dan uji satu sisi diperoleh t tabel yaitu = 2,005. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 diperoleh nilai t hitung sebesar 1,803. Dengan demikian t hitung ($1,803$) < t tabel ($2,005$) maka H_0 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,077 > 0,05$ yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 diperoleh nilai t hitung sebesar 0,752. Dengan demikian t hitung ($0,752$) < t tabel ($2,005$) maka H_0 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,455 > 0,05$ yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai F hitung adalah 9,545. Dengan demikian F hitung ($9,545$) > F tabel ($3,17$) yang maka H_0 ditolak yang artinya karakteristik lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan karakteristik lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Moderasi Motivasi.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui koefisien regresi moderasi X_1 atau koefisien regresi M_1X_1 sebesar 2,269 memberikan arti bahwa interaksi antara motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara motivasi dan lingkungan kerja fisik maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 2,269. Diperoleh nilai signifikansi moderasi lingkungan kerja fisik sebesar $0,090 > 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi pada kinerja karyawan atau secara parsial variabel motivasi tidak memperkuat variabel lingkungan kerja fisik pada kinerja

karyawan. Hasil Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui koefisien regresi moderasi X_2 atau koefisien regresi M_1X_2 sebesar -1,434 memberikan arti bahwa interaksi antara motivasi dan lingkungan kerjanon fisik berpengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara motivasi dan lingkungan kerja non fisik maka akan terjadi penurunankinerja karyawan sebesar -1,434. Diperoleh nilai signifikansi moderasi lingkungan kerja non fisik sebesar $0,369 > 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi pada kinerja karyawan atau secara parsial variabel motivasi tidak memperkuat variabel lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Moderasi Komunikasi.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui koefisien regresi moderasi X_1 atau koefisien regresi M_2X_1 sebesar -2,351 memberikan arti bahwa interaksi antara komunikasi dan lingkungan kerjafisik berpengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik maka akan terjadi penurunankinerja karyawan sebesar -2,351. Diperoleh nilai signifikansi moderasi lingkungan kerja fisik sebesar $0,084 > 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi pada kinerja karyawan atau secara parsial variabel komunikasi tidak memperkuat variabel lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi memperkuat hubungan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui koefisien regresi moderasi X_2 atau koefisien regresi M_2X_2 sebesar 1,498 memberikan arti bahwa interaksi antara komunikasi dan lingkungan kerjanon fisik berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara komunikasi dan lingkungan kerja non fisik maka akan terjadi peningkatankinerja karyawan sebesar 1,498. Diperoleh nilai signifikansi moderasi lingkungan kerja non fisik sebesar $0,354 > 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan komunikasi pada kinerja karyawan atau secara parsial variabel komunikasi tidak memperkuat variabel lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi memperkuat hubungan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka pembahasannya adalah sebagai berikut:

Karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika lingkungan kerja fisik meningkat dalam arti tingkat penerangan, tingkat kebisingan, keamanan dan keselamatan kerja serta kondisi ruang kerja masuk dalam kategori baik atau sudah memenuhi standar yang baik tidak akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena standar kenyamanan setiap karyawan terhadap lingkungan kerja berbeda-beda karena masing-masing

karyawan memiliki tingkat kenyamanan sendiri-sendiri. Demikian pula dengan lingkungan kerja non fisik, meskipun hubungan diantara karyawan dan atau atasan terjalin baik serta suasana kerja sangat kondusif namun kinerja karyawan akan stabil atau tidak mengalami peningkatan, hal ini dikarenakan sifat setiap karyawan yang berbeda sehingga meski hubungan diantara karyawan dan atau atasan terjalin baik namun menurut karyawan hal tersebut adalah hal yang biasa dalam bekerja sehingga tidak memberikan dorongan dalam dirinya untuk bekerja lebih maksimal. Selain itu juga ada beberapa karyawan yang memang nyaman bekerja meski suasana kerjanya tidak kondusif dan begitu pula sebaliknya.

Karakteristik lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam arti segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat karyawan (penerangan, suara bising, keamanan dan keselamatan serta kondisi ruang kerja) dan yang berkaitan dengan hubungan kerja rata-rata masuk dalam kategori baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini disebabkan faktor penerangan, suara bising, keamanan dan keselamatan serta kondisi ruang kerja yang baik akan dapat membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal, dan begitu pula sebaliknya. Selain itu juga dengan didukung oleh hubungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kerja sama diantara karyawan dan atau pimpinan jika hubungan kerja tidak baik atau ada kecemburuan dan rasa benci diantara karyawan hal ini bisa membuat karyawan tidak fokus bekerja sehingga kinerjanya akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Variabel motivasi tidak memperkuat variabel lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan. Hal ini berarti meski perusahaan memberikan motivasi untuk meminimalkan pengaruh faktor lingkungan kerja fisik yang kurang baik, seperti penerangan yang kurang baik dan tingkat suara bising yang mengganggu dengan memberikan gaji yang baik, pemberian bonus, jenjang karir yang adil dan penghargaan agar karyawan terpacu untuk bekerja secara maksimal namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel motivasi tidak memperkuat variabel lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi yang diberikan perusahaan untuk meminimalkan pengaruh faktor lingkungan kerja non fisik yang kurang baik tidak menunjukkan hasil yang baik. Mungkin karena karyawan merasa hubungan kerja yang baik dan suasana kerja yang kondusif jauh lebih dapat membuat karyawan bekerja dengan baik meskipun perusahaan tidak memberikan gaji yang baik, bonus, ataupun penghargaan hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya ketika hubungan kerja yang terjalin tidak baik namun gaji dan bonus yang diberikan perusahaan tinggi kinerja karyawan akan tetap mengalami penurunan.

Variabel komunikasi tidak memperkuat variabel lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan. Hal ini berarti komunikasi tidak ada sangkut pautnya dengan lingkungan kerja fisik. Mungkin komunikasi yang tidak efektif tetap dapat membuat karyawan bekerja dengan maksimal, misalnya instruksi kerja yang tidak jelas dan komunikasi yang tidak efektif dengan rekan kerja akan tetap membuat karyawan bekerja dengan maksimal asalkan tingkat suara kebisingan mesin tidak terlalu keras dan penerangan ditempat kerja cukup.

Variabel komunikasi tidak memperkuat variabel lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan. Hal ini berarti komunikasi tidak ada hubungannya dengan lingkungan kerja non

fisik, jika informasi penting mengalir dengan efektif dan saran/masukan karyawan diperhitungkan maka kinerja karyawan akan tetap stabil pada kondisi normal karena hubungan kerja yang terjalin diantara karyawan dan atau pimpinan masuk dalam kategori baik. Sebaliknya ketika hubungan kerja yang terjalin tidak baik namun komunikasi berjalan efektif kinerja karyawan akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Budi, Suharto. 2005. *Penagruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal. Yogyakarta: JRBI Vol 1.
- Chapin, Jr F, Stuart and Edward Kaiser. 1995. *Urban Land Use and Planning*. Fourth Edition. Illinois: University of Illinois Press.
- Chaudhary, N., & Sharma, B. 2012. *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization*. International Journal of Business Trends and Technology.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariatie Dengan Program IBM SPSS 2*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali,Imam.2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat.Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goris, J. R. 2007. *Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction*. Journal of Management Development,
- Goris, Jose´ R. 2007. Effects of Satisfaction with Communication on The Relationship Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction. *Journal of Management Development Schoolof Business, Andrews University, Berrien Springs, Michigan, USA* Volume 26, No. 8. pp. 737-752. Emerald Group Publishing Limited.
- Hanafi, Mamduh M. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- MathisRobert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogers, Everett M. 1986. *Communication Technology*. New York: Free Press.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.