

Kode>Nama Rumpun Ilmu: 571/Manajemen

Bidang Fokus : Sosial Humaniora,  
pendidikan Budaya

## LAPORAN AKHIR PENELITIAN MANDIRI



### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *TEAM WORK*, TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI MOTIVASI KERJA**

#### **TIM PENGUSUL:**

**Ketua**

**: DR. ARI ANGGARANI WPT, SE, MM  
INE LIMUSNI RIZKI**

**0303037503  
201701011257**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL JAKARTA  
MARET 2021**

**HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN INTERNAL**

Judul penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, *Team Work* terhadap Keterikatan Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada PT. Indofood Tbk

Bidang Fokus : Sosial Humaniora-Seni Budaya-Pendidikan

Kode>Nama Rumpuan ilmu : 571/Manajemen

Topik Unggulan : Kajian Ekonomi dan Sumber Daya Manusia

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : ARI ANGGARANI WINADI S,E, MM.

b. NIDN : 0303037503

c. Jabatan Fungsional : Lektor

d. Program Studi : Akutansi

e. Nomor HP/Email : [081291173211/ari.anggarani@esaunggul.ac.id](mailto:081291173211@esaunggul.ac.id)

Anggota Peneliti(1)

a. Nama Lengkap : Ine Limusni Rizki

b. NIM : 20170101257

c. Perguruan Tinggi :

Lama Penelitian Keseluruhan : 1 Tahun

Usulan Penelitian Tahun ke- : 1

Biaya Penelitian Keseluruhan : 24.000.000

Biaya Peneliti

-diusulkan ke DRPM : 000

- dana internal PT : 24.000.000

- dana institusi lain : 0

Biaya Luaran Tambahan : 0

D.K.I JAKARTA, 19 - 2 - 2022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Tantri Yanuar Rahmat S, MSM)  
NIP/NIK 209010392

Ketua Peneliti

(ARI ANGGARANI WPT S,E,MM)  
NIP/NIK 0201030157

Menyetujui  
Ketua LPPM



(Dr. Erry Yudhya Mulyani S.Gz, M.Sc.)  
NIP/NIK 0326058403

## DAFTAR ISI

	Halaman
1. Halaman Pengesahan .....	ii
2. Daftar Isi .....	iii
3. Ringkasan .....	iv
4. Bab 1   Pendahuluan .....	1
5. Bab 2   Kajian Teori .....	6
6. Bab 3   Metodologi Penelitian .....	15
7. Bab 4   Hasil dan Pembahasan .....	20
10 Bab 7   Penutup .....	
11 Daftar Pustaka .....	

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya waktu yang telah mengarah pada zaman globalisasi di segala aspek kehidupan hingga dalam bidang ilmu pengetahuan yang menuntut masyarakat untuk berfikir kreatif serta berketerampilan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi perusahaan adalah seluruh orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Suatu keberhasilan dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan atau keinginan dalam mencapainya bergantung pada potensi yang ada pada sumber daya manusia dan komponen-komponen yang ada di dalam suatu organisasi seperti seorang pemimpin, karyawan, program kerja, sarana dan prasarana.

Di era globalisasi seperti saat ini, banyak perkembangan dan persaingan dalam dunia usaha yang semakin pesat. Semua perusahaan berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik bagi setiap *customernya*, sehingga perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan dari masyarakat luas. PT. Indofood Tbk, merupakan industri besar yang bergerak di bidang produksi bumbu penyedap *Monosodium Glutamate* (MSG). Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi berupa bumbu masak siap pakai yang sangat mengutamakan kualitas produk dengan berstandar ISO. Tidak hanya dari segi kualitas pangan, akan tetapi juga memperhatikan kualitas dari segi sumber daya manusianya.

Salah satu sumber daya utama perusahaan yang terlepas dari sifat bisnisnya yaitu *work engagement*. *Work Engagement* dapat mempengaruhi suatu kondisi, sikap atau perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki pemahaman dan kepedulian dalam menjalankan peran mereka dalam perusahaan. *Work Engagement* menjadi peran yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perkembangan perusahaan. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap



perusahaan membutuhkan karyawan *work engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat.

Karyawan yang memiliki *engagement* dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki serta karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan situasi yang menyulitkan. Pada penelitian Iqbal *et al.* (2012) menyatakan bahwa ketika *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurang-tertarikan karyawan dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat datang dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, bahkan hingga keluar dari perusahaan. *Work Engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi/perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. *Work Engagement* yang terdapat pada karyawan di PT. Indofood Tbk belum dapat didefinisikan *work engagement* yang kuat karena karyawan kurang merasa terikat pada tingkat kinerja yang dicapai. Permasalahan *work engagement* pada karyawan di PT. Indofood Tbk dapat memberikan hasil maksimal apabila lingkungan kerja dan *teamwork* terlaksana dengan efektif yang dapat mempengaruhi motivasi antar rekan kerja sehingga menciptakan hubungan yang baik.

Motivasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja maka individu tidak akan memperlihatkan *work engagement* yang tinggi dalam bekerja sehingga pada akhirnya karyawan dapat dinilai bahwa dirinya memiliki produktifitas kerja yang tinggi, artinya agar karyawan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja yang berasal baik dari dalam diri maupun luar diri individu untuk memulai suatu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan akan menentukan bentuk, arah, intensitas serta durasi dari perilaku yang dilakukan. Motivasi karyawan di PT. Indofood Tbk masih kurang menunjukkan rasa mempunyai gairah yang tinggi. Motivasi kerja menjadi faktor yang berpengaruh dalam *work engagement* sehingga motivasi mampu menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman serta membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja karena seseorang yang mempunyai motivasi

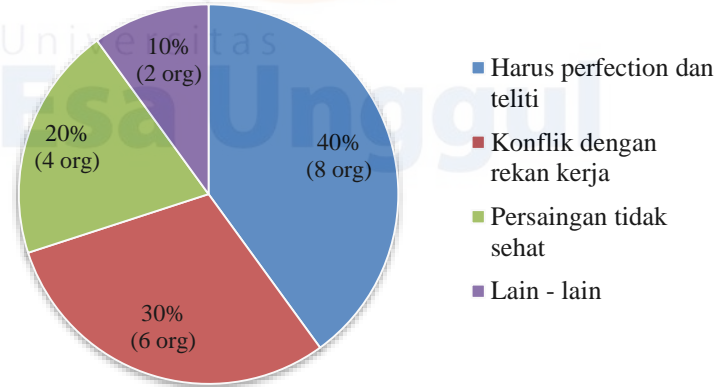
yang tinggi dalam bekerja akan memperoleh hasil kerja yang optimal, sehingga suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

Lingkungan kerja sebagai hal yang berada disekitar lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya. Dimana lingkungan kerja pada perusahaan mencakup lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, nyaman, tenteram, dan perasaan betah pada karyawan. Berhubung dengan hal tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan di PT. Indofood Tbk yang kurang kondusif pada kelangsungan karyawan bekerja. Keadaan lingkungan kerja di PT. Indofood Tbk berdampak buruk karena terkadang konflik memang bisa terjadi dan sulit untuk dihindari, termasuk di tempat kerja, baik itu dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memastikan komunikasi yang efektif dan mengelola hubungan tenaga kerja. Sehingga mampu meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan pada perusahaan PT. Indofood Tbk.

*Teamwork* sebagai bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien yang saling bergantung pada tugas dan bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Kerja sama antar individu maupun kelompok menunjukkan adanya kesepakatan sebagai bentuk usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan melalui kerja sama yang kuat dapat meraih suatu pencapaian yang besar, dimana belum pernah terjadi sebelumnya. Namun sering kali *teamwork* tidak berjalan dengan sesuai harapan. Seperti yang dirasakan oleh karyawan PT. Indofood Tbk tidak berjalan dengan baik, hambatan ini terjadi karena anggota tim tidak memiliki sikap keterbukaan. Keadaan ini membuat tim kesulitan untuk membangun kepercayaan yang merupakan fondasi penting dalam *teamwork*. Oleh sebab itu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dalam di PT. Indofood Tbk diperlukan pikiran yang terbuka dan berpikir positif, sehingga menciptakan *teamwork* yang efektif dan efisien untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan *work engagement*.

Untuk memperkuat data tersebut, maka peneliti melakukan pra survey terlebih dahulu dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden karyawan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja

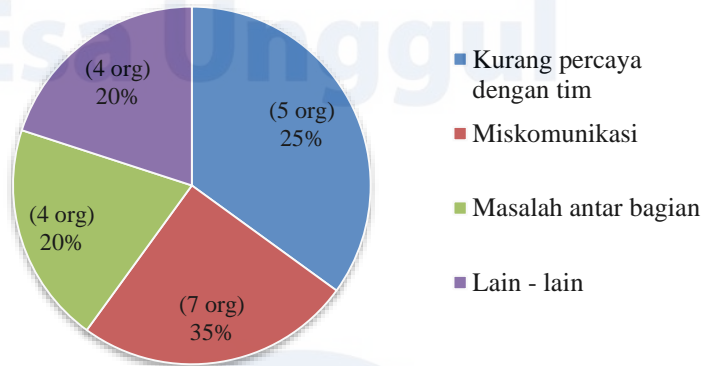
yang berpengaruh terkait dengan lingkungan kerja, *teamwork* dan motivasi karyawan di PT. Indofood tbk. Oleh sebab itu dapat diperjelas dengan hasil tabulasi pra survey, sebagai berikut :



Sumber: Data hasil pra survey diolah peneliti, 2021

**Gambar 1.1 Hasil pra survey 20 Responden variabel Lingkungan Kerja pada Karyawan PT. Indofood tbk**

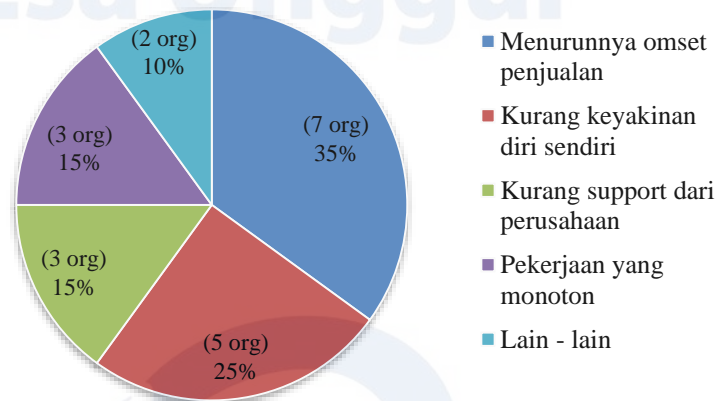
Dapat diketahui dari hasil 20 responden karyawan PT. Indofood tbk yang paling dominan bermasalah terkait dengan lingkungan kerja sebanyak 8 orang responden (40%) karyawan menyatakan adanya tuntutan bekerja untuk selalu *perfection* dan teliti. Hal ini dilihat bahwa ketelitian dalam pekerjaan di PT. Indofood tbk dapat dikatakan rendah.



Sumber: Data hasil pra survey diolah peneliti, 2021

**Gambar 1.2 Hasil pra survey 20 Responden variabel *Teamwork* pada Karyawan PT. Indofood tbk**

Dapat diketahui dari hasil 20 responden karyawan PT. Indofood Tbk yang paling dominan bermasalah terkait dengan *teamwork* sebanyak 7 orang responden (35%) karyawan menyatakan kurangnya rasa kepercayaan dengan tim kerja, sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.



Sumber: Data hasil pra survey diolah peneliti, 2021

**Gambar 1.3 Hasil pra survey 20 Responden variabel Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Indofood Tbk**

Dapat diketahui dari hasil 20 responden karyawan PT. Indofood Tbk yang paling dominan bermasalah terkait dengan motivasi kerja sebanyak 7 orang responden (35%) karyawan menyatakan kurangnya semangat bekerja karena ditengah wabah pandemic COVID-19 ini terjadi keterbatasan kegiatan sales promotion yang menyulitkan mitra untuk bekerjasama sehingga omzet penjualan menurun. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Teamwork Terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indofood Tbk)”**.



## B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil dari pra survey ditemukan permasalahan yang ada di PT. Indofood Tbk. Namun peneliti hanya mengambil permasalahan – permasalahan yang paling dominan antara lain Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), *Teamwork* ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $Z$ ) dan *Work Engagement* ( $Y$ ) di PT. Indofood Tbk.

## C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Indofood Tbk?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap motivasi kerja di PT. Indofood Tbk?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Indofood Tbk?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *teamwork* terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Indofood Tbk?

## D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung *teamwork* terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Indofood Tbk.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung *teamwork* terhadap motivasi kerja di PT. Indofood Tbk.
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Indofood Tbk.

7. Untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung *teamwork* terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Indofood Tbk.

### **E. Signifikansi Penelitian**

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui pengaruh apa saja yang terjadi pada karyawan di PT. Ajinomoto Jakarta guna meningkatnya hasil kerja yang baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan menambah ilmu, wawasan serta pengetahuan peneliti khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan *work engagement* melalui motivasi kerja.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian berikutnya dengan variabel yang sejenis.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

Landasan teoretik digunakan sebagai salah satu landasan dalam menyusun kerangka penelitian serta mengkaji hasil penelitian. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari jurnal – jurnal ilmiah terbaru, buku, artikel ilmiah serta sumber – sumber lain yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### **2.1. Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)**

Menurut Antony (2018) *Work Engagement* merupakan suatu proses yang berlangsung di dalam kelompok, misalnya kelompok yang melibatkan para pekerja dan para pemimpin mereka atau kelompok lain yang lebih menekankan kepada perwakilan, proses tersebut dimana para karyawan sebagai individu diberi kebebasan yang lebih besar untuk membuat keputusannya sendiri. *Work engagement* yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan terlibat dengan pekerjaan. Ketika karyawan terikat dalam perusahaan maka mereka akan berdedikasi penuh demi kemajuan perusahaan (Noviyana, 2018).

Menurut Luh *et al.* (2016) salah satu bentuk *engagement* adalah *work engagement* yang dimaknai sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan kekuatan, dedikasi dan pengabdian. Karyawan yang merasa terikat secara psikis di perusahaan tempatnya bekerja, karyawan tersebut tidak hanya loyal dengan yang harus dijalaninya pada perusahaan, tapi karyawan itu akan merasa peduli dan memiliki, serta merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan.

Keterlibatan kerja karyawan memiliki dampak besar bagi organisasi. Karyawan

yang terikat dalam pekerjaan mereka akan lebih mencurahkan perhatiannya pada pekerjaan tergantung pada besarnya *job resources* (sumber daya pekerjaan) yang tersedia. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh kuat terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh pula pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Pranitasari & Rozaq, 2019). Oleh karenanya, penting bagi karyawan agar selalu dikelilingi oleh lingkungan pekerjaan yang mendukung yang kemudian akan berpengaruh positif pada *work engagement*.

### **2.1.1. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Work Engagement**

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu

#### **1. Tuntutan pekerjaan (*job demands*)**

Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara *non stop* dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan *burnout* pada karyawan (Demerouti *et al.*, 2001).

#### **2. Sumber daya pribadi (*personal resources*)**

Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Sumber daya pribadi terdiri dari kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan optimisme (Bakker, 2011).

#### **3. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)**

Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial). Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti *et al.*, 2001).

### **2.1.2. Indikator Work Engagement**

Menurut Lodahl dan Kejner dalam Paryati *et al.* (2019) *Work Engagement* memiliki dua indikator, yaitu :

#### **1. Performance Self-Esteem Contingency**



Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat mempengaruhi harga dirinya (*self-esteem*).

## 2. Pentingnya Pekerjaan Bagi Gambaran Diri Total Individu

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri totalnya. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya

Menurut Schaufeli dan Baker dalam Mulyani *et al.* (2020) menjelaskan mengenai indikator yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu :

### 1. *Vigour*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

### 2. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

### 3. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

## 2.2 Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Amalia & Fakhri (2016) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan.

Menurut Susanty & Baskoro (2013) Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil

yang optimal. Sebab setiap karyawan mempunyai perasaan dan keinginan yang sangat mempengaruhi sehingga karyawan untuk berperilaku dan bertindak. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

#### 1. Faktor internal

##### a. Kematangan Pribadi

Kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

##### b. Tingkat Pendidikan

Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

##### c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

##### d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang

karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif.

d. Ada Jaminan Karier

Karier merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi yang didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

**2.2.2. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018) yaitu :

1. Kerja keras  
Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan  
Menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi  
Memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran  
Selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju  
Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan  
Melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
7. Rekan kerja yang di pilih  
Memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu  
Menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Menurut Hamzah (2009) dalam Afifah & Musadieg (2017) Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Motivasi Internal
  - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
  - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
  - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
  - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.



- e. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
  - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
  - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi Eksternal
- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
  - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
  - c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
  - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Menurut George dan Jones dalam Dharmayanti *et al.* (2015) indikator motivasi kerja meliputi :

1. Arah perilaku (*direction of behavior*).

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

2. Tingkat usaha (*level of effort*).

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Ketika menghadapi kesulitan seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik.

### 2.3. Lingkungan Kerja

Menurut Hadi (2019) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Supardi (2003) dalam Muhammad *et al.* (2016) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain

sebagainya. Selain dari dukungan fasilitas yang lengkap, keamanan yang diberikan perusahaan untuk karyawan-karyawannya juga merupakan salah satu usaha yang diberikan pihak perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik (Moulana *et al.*, 2017). Tujuan utamanya untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja dapat maksimal (Hanafi & Yohana, 2017).

### **2.3.1. Jenis – jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Hadi (2019) terdapat dua jenis lingkungan kerja :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat 2 macam lingkungan kerja fisik, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, meja, kursi, komputer.
- b. Lingkungan yang mempengaruhi keadaan individu saat itu, seperti: temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap.

#### **2. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik merupakan situasi yang terjadi antara seorang pemimpin dengan bawahannya dalam menjalin suatu komunikasi, hal ini juga dapat terjadi diantara sesama karyawan.

### **2.3.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) dalam Jufrizen & Rahmadhani (2020) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Pentilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

### **2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Adha *et al.* (2019) terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja :

1. Penerangan

Pencahayaan yang dapat membantu melancarkan aktivitas kerja para karyawan.

2. Keamanan Kerja

Adanya keamanan dalam perusahaan dapat memberikan efek baik untuk keberlangsungan aktivitas karyawannya.

3. Kondisi Kerja

Adanya pembagian tata letak ruang kerja yang benar dapat mempermudah karyawan dalam bekerja secara individu maupun kelompok.

4. Hubungan antara Karyawan dan Pimpinan

Komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan dapat berdampak baik pada perkembangan perusahaan.

5. Penggunaan Warna

Pemilihan warna pada ruangan dapat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan agar lebih produktif.

#### **2.4. Teamwork**

Menurut Santoso & Auromiqo (2020) *Teamwork* merupakan faktor terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Keberhasilan teamwork diraih ketika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan selalu konsentrasi pada perbedaan pandangan dan kemampuan serta keahlian dengan tujuan mengatasi masalah dan tantangan yang muncul secara cepat. *Teamwork* merupakan cara paling efektif untuk dapat menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Menurut Pandelaki (2018) *Teamwork* ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi. Dengan adanya pembentukan *teamwork* akan meningkatkan kerjasama karyawan lebih tinggi, sehingga dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan, apabila nantinya *teamwork* berjalan dengan baik maka setiap pegawai akan fokus dalam bekerja dan saling mengingatkan satu sama lain ketika terjadi masalah dalam kelompoknya. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini dapat menimbulkan rasa nyaman dalam

melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat daripada target yang diberikan (Imron & Suhardi, 2019).

#### **2.4.1. Jenis – jenis *Teamwork***

Kaswan (2017) mengelompokkan jenis-jenis dari *teamwork* menjadi 4, yaitu sebagai berikut :

##### **1. *Networking*/Jejaring: Awal kerja sama**

Networking atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama.

##### **2. *Coordination*/Koordinasi: Kerja sama yang lebih tinggi**

Koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

##### **3. *Cooperation*/Kerja Sama: Lebih signifikan**

Cooperation atau kerja sama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagi sumber daya.

##### **4. *Collaboration*/Teamwork: Kerja sama tim yang sebenarnya**

Tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya.

#### **2.4.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Teamwork***

Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah tim atau kelompok kerja menurut Janasz (2007), yaitu :

##### **1. Tujuan yang jelas**

Saat tujuan kelompok dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.



2. Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim/kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim/kelompok.
3. Dukungan yang kuat  
Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota dapat dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampau berarti.
4. Hubungan internal yang positif  
Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai perilaku yang buruk, kurangpercayaan dan perebutan kekuasaan. maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim.

#### **2.4.3. Indikator *Teamwork***

Menurut West dalam Hatta *et al.* (2017) menetapkan indikator- indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Indikator *teamwork* menurut Hidayat *et al.* (2019) yaitu :

1. Tujuan yang sama.
2. Antusiasme.

3. Peran dan tanggungjawab yang jelas.
4. Komunikasi yang efektif.
5. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik.
6. Pembagian kekuasaan (*share power*).
7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti :

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Uraian	Keterangan
1	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tri Wahyu Wiryawan</li> <li>2. Risqon</li> <li>3. Nyimas Noncik</li> </ol>
	Identitas Jurnal	EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Vol. 01 No. 01, Januari 2020, 59-78   E-ISSN 2716-0238
	Judul Penelitian	<i>The Effect of Work Environment on Motivation and Discipline and it's Impact on Performance</i>
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Environment</i></li> <li>• <i>Motivation</i></li> <li>• <i>Discipline</i></li> <li>• <i>Performance</i></li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> )
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>The Work Environment has a Positive Effect on Work Motivation.</i></li> <li>2. <i>The Work Environment has No Positive Effect on Work Discipline.</i></li> <li>3. <i>Work Motivation has a Positive Effect on Work Discipline.</i></li> <li>4. <i>Work Motivation has a Positive Effect on Employee Performance.</i></li> <li>5. <i>Work Discipline doesn't have a Positive Effect on Employee Performance.</i></li> </ol>
2	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diah Pranitasari</li> <li>2. Abdul Rozaq</li> </ol>
	Identitas Jurnal	Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 8 No. 3, Desember 2019, 253-266   P-ISSN : 2252-844x   E-ISSN : 2615-1316

	Judul Penelitian	Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan
	Variabel Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Team Work</i></li> <li>2. <i>Career Development</i></li> <li>3. <i>Self- Development</i></li> <li>4. <i>Work Involvement</i></li> </ol>
	Uji Analisis Penelitian	PLS-SEM ( <i>Structural Equation Model</i> ) <i>SmartPLS</i>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja tim terhadap keterlibatan kerja.</li> <li>2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap keterlibatan kerja.</li> <li>3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja.</li> </ol>
3	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas</li> <li>2. Nina Nurhasanah</li> </ol>
	Identitas Jurnal	November 2019
	Judul Penelitian	Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, Terhadap Keterikatan Kerja Melalui <i>Self Efficacy</i> di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Kompetensi Pegawai</li> <li>• <i>Self Efficacy</i></li> <li>• Keterikatan Pegawai</li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	<i>Path Analysis</i>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap <i>Self Efficacy</i>.</li> <li>2. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap <i>Self Efficacy</i>.</li> <li>3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai.</li> <li>4. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai.</li> <li>5. <i>Self Efficacy</i> mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai.</li> <li>6. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Keterikatan tanpa melalui komitmen organisasional.</li> <li>7. Kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap Keterikatan Pegawai.</li> </ol>
4	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Firdaus</li> <li>2. Safrul Rijali</li> <li>3. Susiani</li> </ol>

	Identitas Jurnal	Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 2, November 2019, 600-614
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kantor Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Motivasi</li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	<i>SEM (Structural Equation Model) and Sobel Test</i>
	Hasil Penelitian	Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kantor Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur
5	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aris Setiyani</li> <li>2. Djumarno</li> <li>3. Setyo Riyanto</li> <li>4. Lenny Ch. Nawangsari</li> </ol>
	Identitas Jurnal	<i>Journal International Review of Management and Marketing</i> Vol. 9 No. 3, May 2019, 112-116   ISSN: 2146-4405
	Judul Penelitian	<i>The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation</i>
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Environment</i></li> <li>• <i>Flexible Working Hours</i></li> <li>• <i>Employee Engagement</i></li> <li>• <i>Employee Motivation</i></li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	<i>SEM (Structural Equation Model), Sobel Test</i>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work Environment have an Influence on Employee Motivation and Employee Engagement.</i></li> <li>2. <i>Employee Motivation have the Effect of Mediating the Relationship Between Work Environment on Employee Engagement.</i></li> <li>3. <i>Flexible Working Hours have an Influence on Employee Motivation and Employee Engagement.</i></li> <li>4. <i>Employee Motivations has an Effect of Mediating the Relationship Between Flexible Working Hours on Employee Engagement.</i></li> </ol>
6	Nama Peneliti	Sri Indrayani Ali
	Identitas Jurnal	Jurnal Ekonomi Syari'ah Vol. 2 No. 2, Maret 2019, 55-67



	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Siak
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Kinerja</li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	SEM ( <i>Structural Equation Model</i> )
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.</li> <li>2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai.</li> <li>4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.</li> <li>6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.</li> <li>7. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</li> </ol>
7	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rizky Prasetya</li> <li>2. Hadi Arik Prasetya</li> </ol>
	Identitas Jurnal	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60 No. 3, Juli 2018
	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PG. Watoetoelis Sidoarjo)
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan Situasional</li> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> <li>• Motivasi Kerja</li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	<i>Path Analysis</i>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan Situasional (<math>X_1</math>) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y_2</math>)</li> <li>2. Gaya Kepemimpinan Situasional (<math>X_1</math>) berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (<math>Y_2</math>)</li> <li>3. Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y_2</math>)</li> </ol>

		<p>4. Lingkungan kerja (<math>X_2</math>) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (<math>Y_1</math>)</p> <p>5. Motivasi kerja (<math>Y_1</math>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y_2</math>)</p>
<b>8</b>	Nama Peneliti	<p>1. Diah Pranitasari</p> <p>2. Lilik Trianah</p> <p>3. Muhammad Taufik</p>
	Identitas Jurnal	Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 6 No. 2, Juli – Desember 2018   P-ISSN 2356-0304   E-ISSN 2502-3632
	Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi</li> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Motivasi</li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	SEM ( <i>Structural Equation Model</i> ) WarpPLS
	Hasil Penelitian	<p>1. Terdapat pengaruh positif atau searah variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif atau searah variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Lingkungan Kerja.</p> <p>4. Terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan yang dimediasi Lingkungan Kerja.</p> <p>5. Dilihat dari hasil kedua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi lebih dominan dibandingkan variabel Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan.</p> <p>6. Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara simultan.</p>
<b>9</b>	Nama Peneliti	Lia Amalia
	Identitas Jurnal	Jurnal Forum Ilmiah Vol. 15 No. 1, Januari 2018, 30-35
	Judul Penelitian	Model Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Konsekuensi dari

		Keterlibatan Kerja Karyawan Non Dosen PTS di DKI Jakarta
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Motivation</i>,</li> <li>• <i>Job Engagement</i>,</li> <li>• <i>Organizational Commitment</i>.</li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> )
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan non dosen PTS DKI Jakarta.</li> <li>2. Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan PTS di DKI Jakarta.</li> <li>3. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non dosen PTS DKI Jakarta.</li> </ol>
<b>10</b>	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ferry Moulana</li> <li>2. Bambang Swasto Sunuharyo</li> <li>3. Hamidah Nayati Utami</li> </ol>
	Identitas Jurnal	Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya Vol. 44 No. 1, 2017, 178-185
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)
	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>The Work Environment</i></li> <li>• <i>Work Motivation</i></li> <li>• <i>Employee Performance</i></li> </ul>
	Uji Analisis Penelitian	<i>Path Analysis</i>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Motivasi kerja (Z).</li> <li>2. Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).</li> <li>3. Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z).</li> <li>4. Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).</li> </ol>
<b>11</b>	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wahyu Yusianto</li> <li>2. Melinda SN</li> </ol>
	Identitas Jurnal	Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat. Vol. 1 No. 4, Oktober 2015   ISSN : 2252-8865

Judul Penelitian	Hubungan Persepsi <i>Teamwork</i> dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Amarilis dan Dahlia Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati
Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persepsi</li> <li>• Teamwork</li> <li>• Motivasi Perawat</li> </ul>
Uji Analisis Penelitian	<i>Path Analysis</i>
Hasil Penelitian	Terdapat Hubungan yang Signifikan Antara Persepsi <i>Teamwork</i> dengan Motivasi Perawat di RS Keluarga Sehat Pati

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

## 2.6. Hubungan Antar Variabel

### 2.6.1. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap *Work Engagement*

Lingkungan kerja sebagai alat fasilitas yang digunakan oleh karyawan ditempat kerja dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan lingkungan kerja nonfisik meliputi semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Dengan lingkungan kerja yang tertata rapih, semangat kerja yang tinggi, karyawan akan memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaannya dan memiliki keterikatan terhadap perusahaan tersebut. Ketika karyawan merasa terikat secara psikis di perusahaan tempatnya bekerja, karyawan tersebut tidak hanya loyal dengan yang harus dijalaninya pada perusahaan, tapi karyawan itu akan merasa peduli dan memiliki, serta merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang semakin baik, maka dapat diproyeksikan semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh Tyas & Nurhasanah (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap keterikatan pegawai. Artinya jika lingkungan kerja yang terindikasi oleh penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan



bekerja serta hubungan dengan rekan sekerja dengan baik akan meningkatkan keterikatan pegawai.

### **2.6.2. Hubungan antara *Teamwork* Terhadap *Work Engagement***

Kerja tim sebagai kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam konteks kelompok atau antar tim (Lower *et al.*, 2017). Dengan adanya kerja tim didalam perusahaan, para karyawan dapat bekerja secara efektif dalam meningkatkan kinerjanya. *Teamwork* akan menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Keterlibatan kerja merupakan suatu proses yang berlangsung di dalam kelompok, misalnya kelompok yang melibatkan para pekerja dan para pemimpin mereka atau kelompok lain yang lebih menekankan kepada perwakilan, proses tersebut dimana para karyawan sebagai individu diberi kebebasan yang lebih besar untuk membuat keputusannya sendiri (Pranitasari & Rozaq, 2019). Keterlibatan kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi memberikan dan menggunakan masukan-masukannya untuk peningkatan kinerja organisasi sehingga meningkatkan komitmen karyawan terhadap keberhasilan organisasi.

Penelitian ini didukung oleh Pranitasari & Rozaq (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja tim terhadap keterlibatan kerja. Hal ini mendorong dengan seiring meningkatnya kinerja perusahaan, didalamnya terdapat keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan adanya *teamwork* didalam perusahaan, para karyawan dapat bekerja secara efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan saling memberikan informasi yang akurat antar anggota tim.

### **2.6.3. Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap *Work Engagement***

Motivasi kerja sebagai suatu kumpulan dorongan energi yang berasal baik dari dalam diri maupun luar diri individu untuk memulai suatu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan bentuk, arah, intensitas serta durasi dari perilaku yang dilakukan (Kanfer 2012). *Work engagement* yang tinggi mampu membuat karyawan lebih terikat secara psikologis yang pada ujungnya karyawan akan termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusiasme tinggi dan bersemangat dalam bekerja (Kusendi & Ispurwanto, 2017). Keterikatan kerja

menggabungkan semangat bekerja dan rasa ingin terlibat dengan perusahaan sebagai tambahan motivasi atau dedikasi. Alasan tersebut membuat keterikatan kerja menjadi sikap kerja yang dirasa paling baik untuk dimiliki oleh karyawan. Seorang karyawan merasa *engaged* ketika mereka menemukan makna dan motivasi dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif, dan berada pada lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien (Rosas-Gaddi & Rosandrea, 2004). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *engagement*, diantaranya perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi.

Penelitian ini didukung oleh L. Amalia (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan non dosen PTS DKI Jakarta. Semakin besar motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan.

#### **2.6.4. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Pada umumnya seseorang akan merasa lebih nyaman bekerja apabila kondisi sekitarnya sesuai dengan tuntutan nuraninya dan disertai dengan fasilitas kerja yang cukup lengkap dan memadai, sehingga mereka dapat berkonsentrasi sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Salah satu yang menyebabkan belum optimalnya motivasi kerja karyawan seperti lingkungan kerja yang tidak sesuai, karena kenyataannya baik langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja ikut berperan di dalam menentukan motivasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja. Agar mendapat prestasi kerja yang baik, maka karyawan harus mempunyai motivasi kerja dengan semangat yang tinggi.

Beberapa penelitian ini didukung oleh (Ali, 2019; Firdaus *et al.*, 2019; R. P. Hadi & Prasetya, 2018; Moulana *et al.*, 2017; Pranitasari *et al.*, 2018; Setiyani *et al.*, 2019; Wiryawan *et al.*, 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja terbukti mempengaruhi motivasi kerja, yaitu semakin baik lingkungan kerja maka motivasi kerja juga baik sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka motivasi kerja menurun.

### **2.6.5. Hubungan antara *Teamwork* Terhadap Motivasi Kerja**

Dalam suatu tim pada perusahaan yang dibutuhkan yaitu kemauan untuk saling bergandeng-tangan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Teamwork* salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Moulana *et al.*, 2017). *Teamwork* dapat memotivasi karyawan agar lebih berkemauan tinggi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Untuk itu diperlukan kerja sama tim dalam perusahaan. *Teamwork* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan, untuk mendukung peningkatan semangat kerja karyawan. Apabila salah satu anggota mempunyai motivasi yang tinggi maka hal ini dapat menular juga kepada karyawan yang lain

Penelitian ini didukung oleh Yusianto & SN (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi *teamwork* dengan motivasi perawat di RS Keluarga Sehat Pati. Hal tersebut terbukti karena *teamwork* yang efektif dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan hasil yang lebih baik. *Teamwork* yang baik maka motivasi perawat juga baik.

### **2.6.6. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap *Work Engagement* Melalui Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kenyamanan lingkungan kerja tidak hanya diperoleh dari kondisi fisik, tapi juga dari lingkungan non fisik. Lingkungan kerja menunjukkan bahwa kesehatan dan kebahagiaan seseorang dipengaruhi secara langsung oleh tingkat keterikatan karyawan dalam tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya. Suasana pekerjaan yang penuh persaingan yang sehat dan saling menghargai akan meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut (Naidoo & Martins, 2014). *Work engagement* yang dimiliki karyawan dengan penuh makna dengan energi motivasi yang tinggi, yang mempunyai keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh terhadap suatu pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan perusahaan.



Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiyani *et al.* (2019) berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan keterlibatan karyawan. Ini berarti kerja bagus lingkungan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan keterlibatan karyawan. Motivasi karyawan juga memiliki pengaruh memediasi hubungan lingkungan kerja dengan keterikatan karyawan.

#### **2.6.7. Hubungan antara *Teamwork* Terhadap *Work Engagement* Melalui Motivasi Kerja**

*Teamwork* sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Sriyono & Sidoarjo, 2017). Pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk tim, akan lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Suatu pernyataan dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Kunci dari kesuksesan *teamwork* adalah saling mengerti dan mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ali dan Farooqi dalam penelitian Yuswardi (2019) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu sikap positif dari karyawan terhadap organisasi tempat dirinya bekerja.

Penelitian ini didukung oleh Setiyanto & Indrasari (2020) bahwa kerjasama tim ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai yang signifikan. Penelitian ini didukung juga oleh Wahyuningtyas (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Dari beberapa hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara *teamwork* terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja.



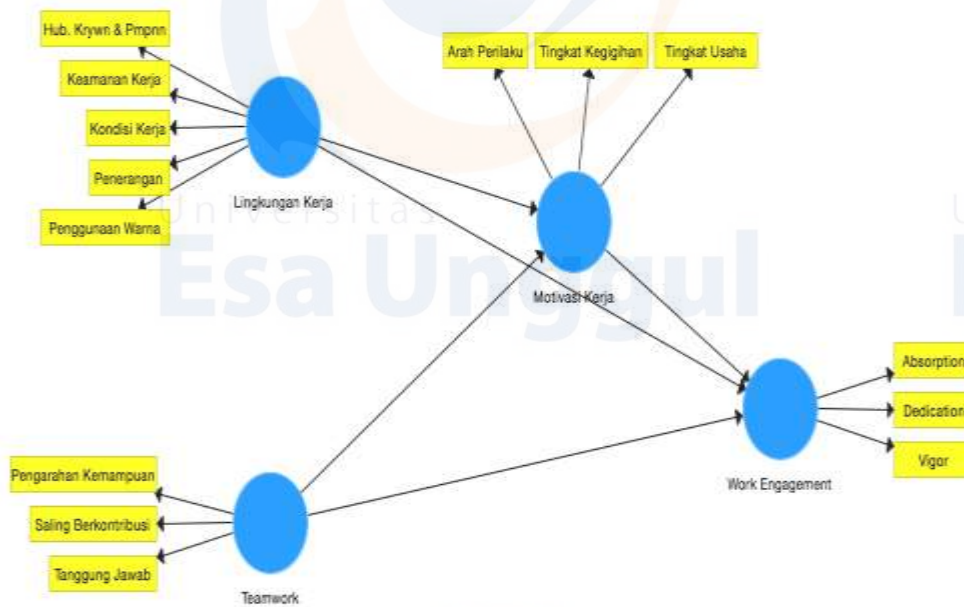
## B. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk.
2. H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk.
3. H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *work engagement* di PT. Indofood Tbk.
4. H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Indofood Tbk.
5. H<sub>5</sub> : Diduga terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap motivasi kerja di PT. Indofood Tbk.
6. H<sub>6</sub> : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Indofood Tbk.
7. H<sub>7</sub> : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung *teamwork* terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Indofood Tbk.

## C. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

**Keterangan:**

$X_1$  : Lingkungan Kerja (Variabel Eksogen)

$X_2$  : *Teamwork* (Variabel Eksogen)

$Z$  : Motivasi (Variabel Mediasi)

$Y$  : *Work Engagement* (Variabel Endogen)

Dari model penelitian diatas, dapat dijabarkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *work engagement* sebagai  $H_1$ , pengaruh *teamwork* terhadap *work engagement* sebagai  $H_2$ , pengaruh motivasi kerja terhadap *work engagement* sebagai  $H_3$ , pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebagai  $H_4$ , pengaruh *teamwork* terhadap motivasi kerja sebagai  $H_5$ , pengaruh lingkungan kerja terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja sebagai  $H_6$  dan pengaruh *teamwork* terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja sebagai  $H_7$ .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain dari penelitian adalah *blueprint* atau rencana untuk pengumpulan, pengukuran dan analisis data yang dibuat untuk menjawab pertanyaan dari penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka desain dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini mengkaji hubungan kausal antar variabel yang merupakan sebagai pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung dari variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) serta variabel mediasi terhadap variabel endogen. Variabel dalam penelitian ini antara lain Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), *Teamwork* ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $Z$ ) dan *Work Engagement* ( $Y$ ).

Untuk dapat menemukan jawaban atau rumusan masalah dan untuk mencapai tujuan penelitian, penelitian ini dirancang menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data kuantitatif dikumpulkan langsung dari responden melalui instrument kuisioner yang terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian, dimana X adalah Lingkungan Kerja dan *Teamwork*, Z adalah Motivasi Kerja dan Y adalah *Work Engagement*. Penelitian kuantitatif menunjukkan penggunaan data-data kuantitatif untuk menganalisis fenomena yang terjadi. Data kuantitatif yang digunakan adalah data pada skala nominal dan interval, dimana jawaban-jawaban responden yang berbentuk kuantitatif dikonversikan ke dalam bentuk kuantitatif. Data yang masuk akan dianalisis dan diuji dengan menggunakan teknik multivariant *Structural Equation Model* (SEM).

### 3.2. Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi, data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut diperoleh dari data responden dengan menggunakan kuisioner yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Oleh karena itu, peneliti menggunakan alat yang disebut skala pengukuran.

**Tabel 3.1 Skor Skala *Likert* dalam Penelitian**

No	Pernyataan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sujarweni (2016)

Dalam penelitian ini menggunakan bobot berdasarkan skala *likert* 1-4 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Skala *likert* digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja, *Teamwork*, Motivasi Kerja dan *Work Engagement*. Pengukuran skala *likert* ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan.



### 3.2.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data primer peneliti mengumpulkan secara langsung dari sumbernya dan data tersebut menjawab perumusan masalah. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer yang digunakan adalah dengan cara penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini data primer yang digunakan merupakan data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner pada PT. Indofood Tbk. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku, jurnal, internet data sumber bacaan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

### 3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Totalitas dari obyek dan subjek peneliti, tentunya yang memiliki hubungan atau memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah yang akan dipecahkan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indofood Tbk sejumlah 120 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017)

mendefinisikan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sejumlah 120 orang yang merupakan karyawan PT. Indofood Tbk.

### **3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *non probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak). *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, peneliti menetapkan karyawan PT. Indofood Tbk yang bekerja di semua Divisi sejumlah 120 karyawan.

### **3.4. Unit Analisis Data**

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek atau sasaran penelitian (sasaran yang dijadikan analisis atau fokus yang diteliti). Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini menggunakan unit analisis individu yaitu berupa data responden 120 karyawan PT. Indofood Tbk.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Endogen yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas biasanya dinotasikan sebagai Y.
2. Variabel Eksogen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain biasanya di notasikan sebagai X.
3. Variabel Mediasi (*Intervening*) merupakan variabel antara atau mediasi yang digunakan untuk memediasi hubungan antara varibael eksogen dengan endogen.

Variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah variabel eksogen ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ), variabel antara ( $Z$ ) dan variabel endogen ( $Y$ ). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Menurut Warouw *et al.* (2017) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang karyawan menghabiskan waktu kerjanya setiap hari. Maka dengan lingkungan kerja yang baik karyawan PT. Indofood Tbk akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

2. *Teamwork* ( $X_2$ )

Kerjasama tim menurut Robbins & Timothy (2015) dalam Sari *et al.* (2019) merupakan suatu kelompok yang memiliki upaya individu yang menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input individu. Dengan adanya tim maka hasil kinerja karyawan PT. Indofood Tbk yang dihasilkan akan lebih besar dari kinerja individu, dalam organisasi apabila pekerjaan dikerjakan dalam satu tim yang memiliki tujuan tertentu akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Motivasi Kerja ( $Z$ )

Menurut Rachmatullah *et al.* (2015) Motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak sehingga seseorang melakukan tindakan-tindakan yang memberikan sumbangan yang maksimal terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan karyawan PT. Indofood Tbk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu demi memuaskan kebutuhan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

4. *Work Engagement* ( $Y$ )

Keterikatan karyawan didefinisikan secara umum sebagai tingkat komitmen dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya dan nilai-nilainya. Ketika seorang karyawan PT. Indofood Tbk merasa terikat dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka ia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekannya untuk keberhasilan tujuan organisasi (Ologbo & Sofian, 2013). Keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjelaskan seberapa besar seseorang merasa selalu bersemangat dan merasa senang dalam hal melakukan pekerjaannya.



Untuk memperjelas definisi operasional dari penelitian ini, maka peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel definisi operasional variabel 3.2.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Adha <i>et al.</i> (2019)	1. Penerangan 2. Keamanan Kerja 3. Kondisi Kerja 4. Hubungan antara Karyawan dan Pimpinan 5. Penggunaan Warna	Likert
2.	Teamwork ( $X_2$ ) West dalam Hatta <i>et al.</i> (2017)	1. Tanggung Jawab 2. Saling Berkontribusi 3. Pengarahan Kemampuan	Likert
3.	Motivasi Kerja (Z) George dan Jones dalam Dharmayanti <i>et al.</i> (2015)	1. Arah Perilaku 2. Tingkat Usaha 3. Tingkat Kegigihan	Likert
4.	Work Engagement (Y) Schaufeli dan Baker dalam Mulyani <i>et al.</i> (2020)	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>	Likert

3.6.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul untuk dibuat kesimpulan dalam bentuk umum atau generalisasi yang berkaitan dengan indikator penelitian.

#### 3.6.1 Structural Equation Modeling, Partial Least Square (SEM – PLS)

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk menganalisis keterkaitan antar variabel serta mengukur pengaruh variabel yang satu dengan variabel yang lain. Terdapat dua tipe SEM yaitu *Covariance Base SEM* (CB-SEM) dan *Variance Base SEM* (VB-SEM). CB-SEM digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak suatu teori, melalui penjelasan model teori dengan mengestimasi matriks kovarian untuk sejumlah data. VB-SEM terutama digunakan untuk mengembangkan teori melalui penelitian *explanatory*. VB- SEM memfokuskan pada varian variabel dependen ketika menjelaskan



model. (Hair *et al.*, 2014) Berdasarkan apa yang disampaikan oleh Hair terkait dengan *rule of thumb* maka metode VB-SEM atau *Partial Least Square* SEM akan digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Tujuan VB-SEM atau *Partial Least Square* (PLS) adalah untuk prediksi, oleh karena itu lebih menitikberatkan kepada data dengan prosedur estimasi yang terbatas. PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu *Outer model/measurement model* dan *Inner Model* (Ghozali & Latan, 2015).

*Measurement model (outer model)* dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan validitas *convergen* dan validitas diskriminan. Validitas *covergen* dengan menggunakan pedoman nilai *loading factor*  $> 0.6$ , namun nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Menurut Hair *et al.* (2014) menyatakan *Average Variance Ectraced* (AVE)  $> 0.5$ . Uji reliabilitas menggunakan pedoman *Cronbach Alpha*  $> 0.6$  dan *Composite Reliability*  $> 0.6$  atau  $0.6 - 0.7$  dapat diterima untuk penelitian *explanatory*. Pengujian *structural (Inner model)* menggunakan *R-square*, *Path analysis*, *indirect effect*, dan *significane two tail*. Pedoman pengujian *R-square* yaitu 0.67 menunjukkan model kuat 0.33 moderat, dan 0.19 lemah. Pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan dengan prosedur *bootstrap* dimana digunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resample* ulang. Signifikansi berpedoman pada *t-value* sebesar 1.96 pada tingkat kepercayaan 95% (Ghozali & Latan, 2015). Pengaruh antar variabel dapat merupakan sebagai pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung dari variabel independen (Eksogen) terhadap variabel dependen (Endogen) serta variabel endogen terhadap variabel endogen.

Penelitian ini melibatkan empat variabel yang datanya berasal dari *observasional* dari Karyawan PT. Indofood tbk. Kuisisioner didesain secara terstruktur dan dibagikan kepada sampel yang mewakili populasi, dengan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan seraca serentak. Variabel bebas atau variabel eksogen terdiri atas Lingkungan Kerja dan *Teamwork* dan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi, *Work Engagement* sebagai variabel endogen maka dikembangkan *constellation* penelitian menjadi rancangan desain penelitian dengan menggunakan SEM PLS pada konstruk *unidimensional first order*, dimana arah hubungan adalah *reflective* antara variabel laten dengan indikator dimana seluruh hubungan bersifat searah (*recursive*).

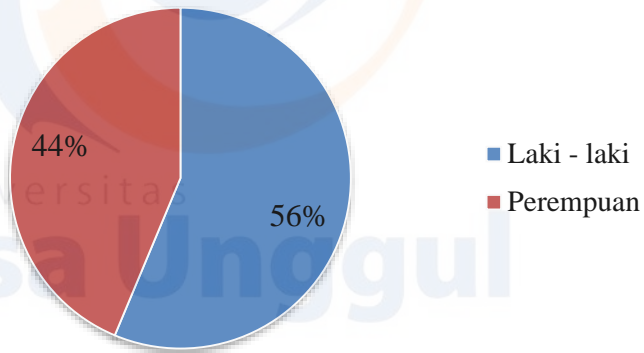
## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA**

#### **4.1 Deskripsi Karakter Responden**

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di PT. Indofood Tbk dengan membagikan sebanyak 120 kuisisioner kepada karyawan. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga peneliti melakukan pengelompokan dengan karakteristik tertentu. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama kerja. Berikut ini hasil pengelompokan responden berdasarkan kuisisioner yang telah disebar sebagai berikut :

##### **4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

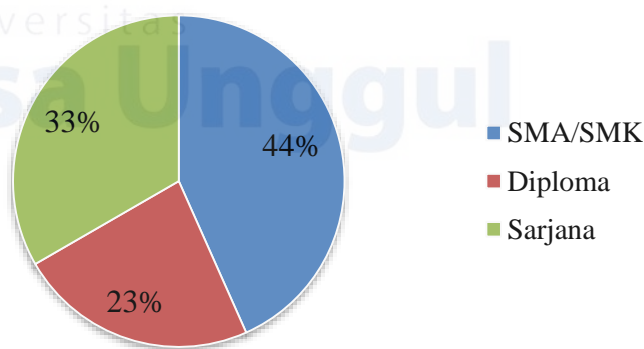


Sumber: Data diolah peneliti, 2021

**Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah responden laki- laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki sebesar 56% sejumlah 67 orang sedangkan responden perempuan sebesar 44% sejumlah 53 orang. Dapat disimpulkan dari data tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan laki-laki lebih dibutuhkan tenaganya dalam perusahaan yang bergerak dibidang industri.

#### 4.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

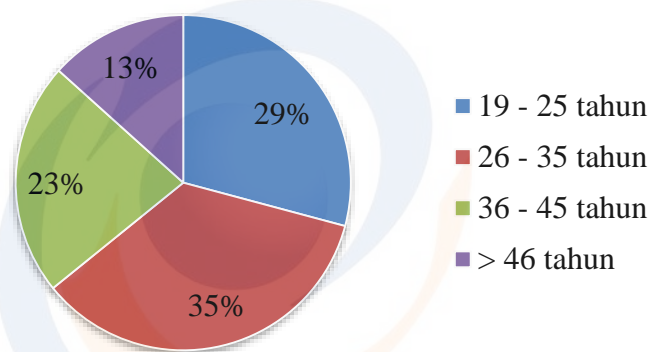


Sumber: Data diolah peneliti, 2021

**Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat berdasarkan pendidikan terakhir bahwa responden yang bekerja pada PT. Indofood Tbk dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 44% sejumlah 52 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan Sarjana sebesar 33% sejumlah 40 orang dan tingkat pendidikan Diploma sebesar 23% sejumlah 28 orang. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK lebih dominan daripada karyawan yang berpendidikan lainnya. Hal ini dikarenakan perusahaan berpersepsi memiliki karyawan yang berpendidikan SMA/SMK, karena masih *fresh* dan berenerjik serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang dijalankan.

#### 4.1.3 Responden Berdasarkan Usia



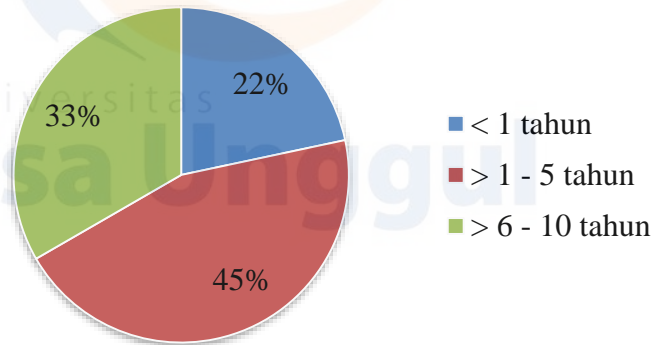
Sumber: Data diolah peneliti, 2021

**Gambar 4. 3 Responden Bedasarkan Usia**

Dari gambar 4.3 diatas dapat dilihat berdasarkan usia bahwa responden yang bekerja pada PT. Indofood Tbk, dimana sebagian besar berusia 26 – 35 tahun sebesar 35% sejumlah 42 orang, diikuti responden yang berusia 19 – 25 tahun sebesar 29% sejumlah 35 orang, pada usia 36 – 45 tahun sebesar 23% sejumlah 27 orang dan diusia yang lebih dari > 46 tahun sebesar 13% sejumlah 16 orang. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa rentang usia 26 – 35 tahun merupakan presentase terbesar karyawan PT. Indofood Tbk. Hal ini dikarenakan usia tersebut dapat dikatakan masih dalam masa produktif untuk bekerja.



#### 4.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data diolah peneliti, 2021

**Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Dari gambar 4.4 diatas dapat dilihat berdasarkan masa kerja responden yang bekerja pada PT. Indofood Tbk, dimana sebagian besar responden yang telah bekerja lebih dari 1 – 5 tahun sebesar 45% sejumlah 54 orang, diikuti responden yang telah bekerja selama lebih dari 6 – 10 tahun sebesar 33% sejumlah 40 orang dan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 22% sejumlah 26 orang. Dapat disimpulkan dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 – 5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan lama kerja responden lain, sehingga mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaan.

#### 4.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Data yang diperoleh melalui kuisioner yang telah dijawab oleh 120 responden dikonversikan kedalam data kuantitatif dengan skor skala 1 (satu) sampai 4 (empat). Untuk menjelaskan secara deskriptif jawaban – jawaban responden terhadap item pernyataan, maka digunakan kelas interval dengan rumus berikut :

$$\text{Panjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Berdasarkan rumus diatas maka Panjang interval dapat diketahui yaitu = 0,75. Dengan demikian maka penilaian dikategorikan berdasarkan kelas interval sebagaimana disajikan dalam tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1 Kategori Penilaian Berdasarkan Kelas Interval**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Kategori Penilaian-1</b>
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,76 – 2,50	Tidak Setuju (TS)
2,51 – 3,25	Setuju (S)
3,26 – 4,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Analisis Deskriptif dilakukan untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Analisis ini juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Angka indeks jawaban responden diperoleh dari hasil perhitungan tabulasi kuesioner responden dari masing-masing indikator variabel. Teknik *skoring* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 4 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut :

$$\text{Indeks} = \{(F1x1) + (F2x2) + (F3x3) + (F4x4)\}/4$$

Dimana:

- F1: Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.
- F2: Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.
- F3: Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.
- F4: Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Variabel lingkungan kerja diukur melalui 9 pernyataan perhitungan nilai indeks pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 2 Indeks Lingkungan Kerja**

No	PERNYATAAN	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN					INDEKS
		STS	TS	S	SS	JML	
		1	2	3	4		
1	Pencahayaan di ruangan membuat saya lebih teliti dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	0	2	80	38	396	99
2	Keamanan di Lingkungan tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	1	1	70	48	405	101.25
3	Kebersihan ditempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0	2	64	54	412	102
4	Sirkulasi udara yang terdapat pada ruangan kerja saya sudah baik	1	10	73	36	384	96
5	Ruangan yang luas memberikan kemudahan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan	1	5	71	43	296	99
6	Kebisingan yang terjadi diruang kerja dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	1	4	72	43	397	99.25
7	Hubungan kerja dengan sesame rekan kerja berjalan dengan baik	1	7	75	37	388	97
8	Pimpinan saya memberikan perhatian tentang pekerjaan agar dapat berjalan dengan lancar	0	7	74	39	392	98
9	Pewarnaan cat tembok terlalu gelap, membuat saya tidak konsen dalam bekerja	1	13	69	37	382	95.50
Rata – rata							98.67

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat hasil jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja mempersepsikan bahwa lingkungan kerja pada PT. Indofood Tbk dengan rata-rata 98.67. Hal tersebut terlihat dari indeks tertinggi sebesar 103. Artinya bahwa lingkungan

kerja bersih seperti tidak ada debu, tidak ada sampah berserakan, meja kerja tidak berantakan dan tidak ada serangga disekitar area kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hal lain yang perlu diperbaiki mengenai lingkungan kerja pada PT. Indofood Tbk adalah dengan indeks terendah sebesar 95.50, artinya bahwa penggunaan warna pada dinding kerja dapat mempengaruhi karyawan tidak konsen saat bekerja.

## 2. *Teamwork* (X<sub>2</sub>)

Variabel *teamwork* diukur melalui 7 pernyataan perhitungan nilai indeks pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Indeks *Teamwork***

No	PERNYATAAN	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN					INDEKS
		STS	TS	S	SS	JML	
		1	2	3	4		
1	Team saya sadar akan perannya masing – masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	0	5	85	30	385	96.25
2	Team saya mampu meningkatkan kerja sama dalam pekerjaan dengan baik	0	11	70	39	388	97
3	Team saya memberikan informasi tentang tanggung jawab Bersama anggota tim	0	9	73	38	389	97.25
4	Team saya mampu berkomunikasi dengan efektif	0	7	80	33	386	96.50
5	Team saya dapat menghargai masukan dari atasan maupun sesama rekan kerja	1	1	85	33	390	97.50
6	Team saya saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran	2	10	74	34	380	95
7	Team saya dapat mengarahkan kemampuan masing – masing secara maksimal	0	11	78	31	380	95
Rata – rata							96.36

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat hasil jawaban responden terhadap variabel *teamwork* mempersepsikan bahwa *teamwork* pada PT. Indofood Tbk dengan rata-rata 96.36. Hal tersebut terlihat dari indeks tertinggi sebesar 97.50. Artinya dengan adanya sikap saling menghargai sesama karyawan seperti menerima pendapat yang berbeda, berusaha



menjadi pendengar yang baik serta mendukung apresiasi dan ide-ide merupakan kepentingan untuk membangun *teamwork* yang solid. Hal lain yang perlu diperbaiki mengenai *teamwork* pada PT. Indofood Tbk adalah dengan indeks terendah sebesar 95, artinya bahwa *teamwork* kurang memberikan kontribusi yang penuh serta kurang mengembangkan kemampuan terhadap efektivitas dan keberhasilan suatu tujuan.

3. Motivasi Kerja (Z)

Variabel motivasi kerja diukur melalui 9 pernyataan perhitungan nilai indeks pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Indeks Motivasi Kerja**

No	PERNYATAAN	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN					INDEKS
		STS	TS	S	SS	JML	
		1	2	3	4		
1	Saya melakukan yang terbaik untuk bekerja dalam setiap pekerjaan	0	1	60	59	418	104.50
2	Saya menyukai jenis pekerjaan yang saya lakukan	1	5	85	29	382	95.50
3	Saya mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan	0	2	79	39	397	99.25
4	Saya mendapatk wawasan dalam usaha pencapaian target	1	4	82	33	387	96.75
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	1	8	66	45	395	98.75
6	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit	1	8	77	34	384	96
7	Saya bekerja dengan cara yang saya sukai tanpa mempedulikan pendapat orang lain	3	17	63	37	374	93.50
8	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1	76	42	399	99.75
9	Saya dapat meyakinkan klien bahwa saya dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi	1	4	83	32	386	96.50
Rata – rata							97.83

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja mempersepsikan bahwa motivasi kerja pada PT. Indofood tbk dengan rata-rata 97.83. Hal

tersebut terlihat dari indeks tertinggi sebesar 104.50. Artinya dengan bekerja sungguh-sungguh seperti fokus dan berkomitmen pada tujuan yang sudah dibuat, memprioritaskan hal-hal yang harus dilakukan serta tekun dalam hal apapun yang dikerjakan dapat membuat diri sendiri termotivasi dan memberikan hasil yang terbaik. Hal lain yang perlu diperbaiki mengenai motivasi kerja pada PT. Indofood Tbk adalah dengan indeks terendah sebesar 93.50, artinya bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepribadian seorang karyawan tanpa mepedulikan pendapat sekitar.

4. *Work Engagement* (Y)

Variabel *work engagement* diukur melalui 6 pernyataan perhitungan nilai indeks pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Indeks *Work Engagement***

No	PERNYATAAN	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN					INDEKS
		STS	TS	S	SS	JML	
		1	2	3	4		
1	Saya Tangguh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	0	4	74	42	398	99.50
2	Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja	0	2	74	44	402	100.50
3	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan	1	6	61	52	404	101
4	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya	0	12	63	45	393	98.25
5	Saya focus ketika sedang bekerja	0	1	63	56	415	103.75
6	Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja	0	6	70	44	398	99.50
Rata – rata							100.42

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat hasil jawaban responden terhadap variabel *work engagement* mempersepsikan bahwa *work engagement* pada PT. Indofood tbk dengan rata-rata 100.42. Hal tersebut terlihat dari indeks tertinggi sebesar 103.75. Artinya dengan fokus bekerja memiliki kesempatan untuk berpikir jernih dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, fokus ini sangat penting jika memiliki banyak tugas atau demi mencapai target dengan cepat. Hal lain yang perlu diperbaiki mengenai *work engagement* pada PT. Indofood tbk adalah dengan indeks terendah sebesar 98.25,

artinya bahwa kurangnya memperhatikan keyakinan diri sendiri ketika merasa puas dengan pekerjaan.

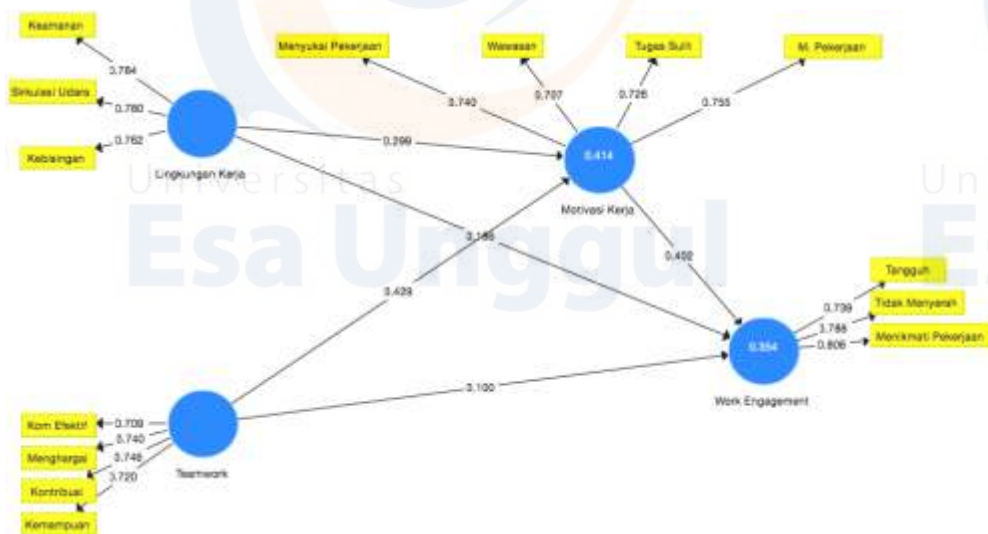
### 4.3 Analisis Inferentif

Analisis berikutnya yaitu pengujian model persamaan *structural* (*Structural Equation Model*) dari variabel eksogen dan variabel endogen penelitian. Analisis struktural dimaksud yaitu berbasis pada *variance* dimana sifat penelitian prediktif. Pengujian dilakukan melalui dua tahap yaitu *Measurement Model* (*Outer Model*) dan pengujian persamaan *structural* (*Inner Model*). *Outer model* meliputi pengujian *outer loading*, *Average Variance Extraced* (AVE) dan *Composite Reliability* (*Cronbach Alpha*). Pengujian *Inner Model* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* (*Goodness Fit Model*), *Path Coeficient* dan *Significance Two Tail*.

#### 4.3.1 Outer Model/Measurement Variable

##### 4.3.1.1 Outer Loading

Evaluasi model pengukuran adalah evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi ini melalui dua tahap, yaitu evaluasi terhadap *Convergent Validity* (dilihat berdasarkan *loading factor* untuk masing-masing konstruk) dan *Discriminan Validity* (melihat *Output Composite Reliability* atau *Cronbach's Alpha*). Berikut adalah tampilan hasil *output SmartPLS*.



Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

**Gambar 4. 5 Hasil Outer Loading Algoritm**

*Loading factor* menggambarkan seberapa besar keterikatan indikator-indikator terhadap masing-masing konstruknya. Diagram jalur diatas menunjukkan bahwa semua indikator



memiliki *loading factor* > 0.7 yang berarti bahwa semua indikator sudah valid karena nilai *loading factor* memenuhi kriteria yaitu nilai *loading factor* konstruk harus diatas 0.70. Hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing konstruk.

Analisis berikutnya yaitu melakukan uji *Convergent Validity* yang digunakan untuk melihat korelasi antara variabel laten dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi angka > 0.7 dari nilai *loading factor*. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.5.

**Tabel 4.6 Hasil Uji *Convergent Validity***

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Teamwork	Work Engagement
Keamanan	0.784			
Kebisingan	0.762			
Sirkulasi Udara	0.780			
M. Pekerja		0.755		
Menyukai Pekerja		0.740		
Tugas Sulit		0.726		
Wawasan		0.707		
Kemampuan			0.720	
Kom Efektif			0.709	
Kontribusi			0.746	
Menghargai			0.740	
Tanggung				0.739
Tidak Menyerah				0.788
Menikmati Pekerjaan				0.806

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

Pemeriksaan Validitas dari *Convergent Validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.669	0.672	0.819	0.601
Teamwork	0.711	0.715	0.819	0.531
Motivasi Kerja	0.713	0.714	0.822	0.536
Work Engagement	0.680	0.694	0.821	0.606

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

Dapat dilihat nilai AVE > 0.5 sangat dianjurkan. Dari tabel 4.7 nilai AVE semua konstruk adalah di atas 0.5. Setelah evaluasi *Convergent Validity* terpenuhi, selanjutnya



adalah pemeriksaan terhadap *Discriminant Validity* yang meliputi *Cross Loading* dan membandingkan dengan akar AVE dengan korelasi antar konstruk.

#### 4.3.1.2 *Discriminant Validity*

Setelah evaluasi *Convergent Validity* terpenuhi, selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap *Discriminant Validity* dengan menggunakan metode untuk menguji *Discriminant Validity* adalah melihat nilai akar AVE dan membandingkannya dengan korelasi antar konstruk. Hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Korelasi Antar Konstruk**

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Teamwork	Work Engagement
Lingkungan Kerja	<b>0.775</b>			
Motivasi Kerja	0.534	<b>0.732</b>		
Teamwork	0.547	0.593	<b>0.729</b>	
Work Engagement	0.455	0.560	0.440	<b>0.778</b>

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa akar AVE untuk masing-masing konstruk adalah untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai akar AVE (0.775) masih lebih tinggi daripada korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja (0.534), *Teamwork* (0.547) dan *Work Engagement* (0.455). Hasil ini juga terbukti pada variabel yang lain sehingga untuk semua Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Teamwork* dan *Work Engagement* memenuhi syarat *Discriminant Validity* yang baik.

#### 4.3.1.3 *Reliability*

Reliabilitas (kehandalan) instrumen digunakan untuk melihat akurasi konsistensi intrumen dalam menentukan konstruk/variabel. Pengukuran reliabilitas dapat diamati dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*.

**Tabel 4.9 Hasil Uji *Reliability***

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	<b>0.669</b>	<b>0.672</b>	<b>0.819</b>	<b>0.601</b>
Teamwork	<b>0.711</b>	<b>0.715</b>	<b>0.819</b>	<b>0.531</b>
Motivasi Kerja	<b>0.713</b>	<b>0.714</b>	<b>0.822</b>	<b>0.536</b>
Work Engagement	<b>0.680</b>	<b>0.694</b>	<b>0.821</b>	<b>0.606</b>

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* tidak semua variabel bernilai  $> 0,7$ . Sehingga dapat dikatakan tidak semua variabel reliabel/handal, sehingga tidak semua dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya. Reliabilitas dapat pula digunakan dengan *Composite Reliability*, dimana nilai *Composite Reliability* akan lebih besar dibandingkan *Cronbach Alpha*. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *Composite Reliability*  $>$  nilai *Cronbach Alpha*. Dengan demikian, pengukuran dengan *Composite Reliability* menunjukkan semua variabel memiliki reliabilitas tinggi dan dapat digunakan untuk tahapan penelitian berikutnya.

#### 4.3.2 Inner Model/Structural Model

Pengukuran *inner model* dimaksudkan untuk melihat kecocokan model serta mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung. Untuk mendapatkan hasil analisis *Inner Model*, model penelitian perlu dilakukan *Boostrapping*. Analisis *Inner Model* menggunakan *R Square (Goodness Fit Model)*, *Path Coefficient*, dan *Indirect Effect*.

##### 4.3.2.1 R-Square

*R-Square* menunjukkan seberapa besar variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen. Hasil perhitungan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel Motivasi Kerja sebesar 0.404 yang artinya variabel Lingkungan Kerja dan *Teamwork* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 40.4% sedangkan 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Sedangkan nilai *R-Square* variabel *Work Engagement* sebesar 0.337 yang artinya variabel Lingkungan Kerja, *Teamwork* dan variabel Motivasi Kerja mampu mempengaruhi variabel *Work Engagement* sebesar 33.7% sedangkan 66.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

**Tabel 4.10 Nilai R-Square Keseluruhan Sampel**

	R Square	Adjusted R Square
Motivasi Kerja	0.414	0.404
Work Engagement	0.354	0.337

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

#### 4.3.2.2 Path Coefficient

Koefisien jalur persamaan struktural dapat diketahui melalui nilai  $t$ -hitung dan  $P$ -value.

Tabel 4.11 Nilai Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja -> Work Engagement	0.186	0.188	0.117	1.588	<b>0.113</b>
Teamwork -> Work Engagement	0.100	0.105	0.111	0.902	<b>0.367</b>
Motivasi Kerja -> Work Engagement	0.402	0.397	0.118	3.411	<b>0.001</b>
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.299	0.307	0.094	3.192	<b>0.002</b>
Teamwork -> Motivasi Kerja	0.429	0.443	0.084	5.119	<b>0.000</b>

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

Pengujian hipotesis pertama dimana  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dari nilai koefisien *path* dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat tidak ada pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement*. Dari nilai koefisien  $t$  dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*, hal ini dikarenakan *T-Statistic* yang dimiliki Lingkungan Kerja kurang dari *T-Table* 1.96 yaitu sebesar 1.588 dan tidak memenuhi nilai signifikan dikarenakan hasil *P-Value* diatas 0.05 yaitu 0.113. Dengan hasil tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement*.

Pengujian hipotesis kedua dimana  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dari nilai koefisien *path* dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat tidak ada pengaruh langsung antara *Teamwork* terhadap *Work Engagement*. Dari nilai koefisien  $t$  dapat dilihat bahwa *Teamwork* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*, hal ini dikarenakan *T-Statistic* yang dimiliki *Teamwork* kurang dari *T-Table* 1.96 yaitu sebesar 0.902 dan tidak memenuhi nilai signifikan dikarenakan hasil *P-Value* diatas 0.05 yaitu 0.367. Dengan hasil tersebut maka hipotesis kedua pada penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan



bahwa *Teamwork* tidak memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement*.

Pengujian hipotesis ketiga dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dari nilai koefisien *path* dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat ada pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement*. Dari nilai koefisien *t* dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*, hal ini dikarenakan *T-Statistic* yang dimiliki Motivasi Kerja lebih dari *T-Table* 1.96 yaitu sebesar 3.411 dan telah memenuhi nilai signifikan dibawah 0.05 yaitu dengan nilai *P-Value* 0.001. Dengan hasil tersebut maka hipotesis ketiga pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement*.

Pengujian hipotesis keempat dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dari nilai koefisien *path* dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat ada pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Dari nilai koefisien *t* dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja, hal ini dikarenakan *T-Statistic* yang dimiliki Lingkungan Kerja lebih dari *T-Table* 1.96 yaitu sebesar 3.192 dan telah memenuhi nilai signifikan dibawah 0.05 yaitu dengan nilai *P-Value* 0.002. Dengan hasil tersebut maka hipotesis keempat pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Dan selanjutnya, pengujian hipotesis kelima dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dari nilai koefisien *path* dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat ada pengaruh langsung antara *Teamwork* terhadap Motivasi Kerja. Dari nilai koefisien *T* dapat dilihat bahwa *Teamwork* berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja, hal ini dikarenakan *T-Statistic* yang dimiliki *Teamwork* lebih dari *T-Table* 1.96 yaitu sebesar 5.119 dan telah memenuhi nilai signifikan dibawah 0.05 yaitu dengan nilai *P-Value* 0.000. Dengan hasil tersebut maka hipotesis kelima pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Teamwork* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.



#### 4.3.2.3 Indirect Effect

Tabel 4.12 Pengaruh Tidak Langsung Keseluruhan Sampel

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Work Engagement	0.120	0.121	0.050	2.391	0.017
Teamwork -> Motivasi Kerja -> Work Engagement	0.172	0.177	0.065	2.637	0.009

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

Hipotesis keenam dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dari nilai koefisien *path* pada tabel 4.9 dapat dilihat juga ada pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement*. Dari nilai koefisien t dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*, hal ini dikarenakan *T-Statistic* yang dimiliki Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja lebih dari *T-Table* 1.96 yaitu sebesar 2.391 dan telah memenuhi signifikan kurang dari 0.05 yaitu dengan nilai *P-Value* 0.017. Dengan hasil tersebut maka hipotesis keenam pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.

Dan hipotesis ketujuh dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dari nilai koefisien *path* pada tabel 4.9 dapat dilihat juga ada pengaruh langsung antara *Teamwork* melalui Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement*. Dari nilai koefisien t dapat dilihat bahwa *Teamwork* melalui Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*, hal ini dikarenakan *T-Statistic* yang dimiliki *Teamwork* melalui Motivasi Kerja lebih dari *T-Table* 1.96 yaitu sebesar 2.637 dan telah memenuhi signifikan kurang dari 0.05 yaitu dengan nilai *P-Value* 0.009. Dengan hasil tersebut maka hipotesis kelima pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Teamwork* melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.

#### 4.3.2.4 Outer Loading setelah Bootstrapping

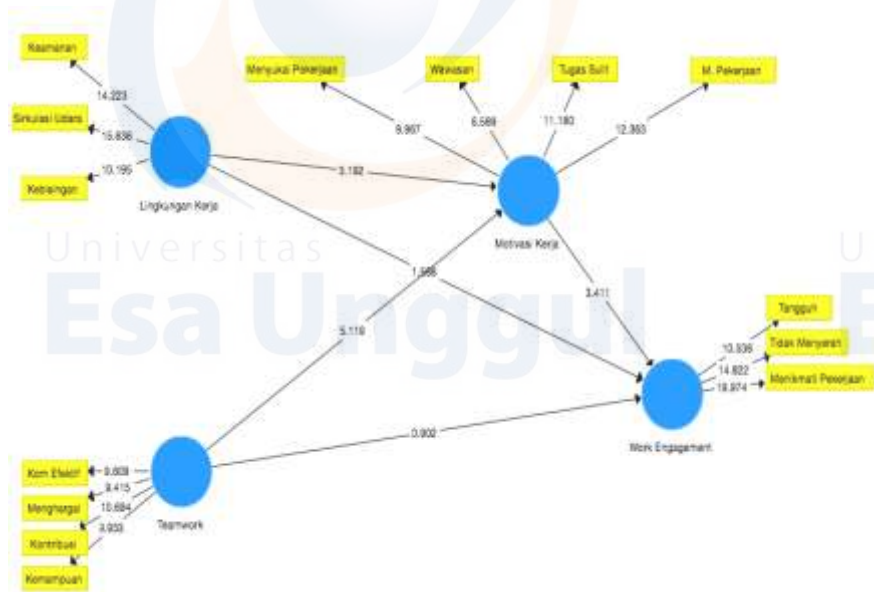
Pada Tabel 4.13 nilai *original sample* menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan antara indikator dengan variabel latennya.

**Tabel 4.13 Outer Loading setelah Bootstrapping**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Keamanan <- Lingkungan Kerja	0.784	0.787	0.055	14.223	<b>0.000</b>
Kebisingan <- Lingkungan Kerja	0.762	0.747	0.075	10.195	<b>0.000</b>
Sirkulasi Udara <- Lingkungan Kerja	0.780	0.781	0.050	15.636	<b>0.000</b>
Kemampuan <- Teamwork	0.720	0.712	0.072	9.933	<b>0.000</b>
Kom Efektif <- Teamwork	0.709	0.703	0.072	9.809	<b>0.000</b>
Kontribusi <- Teamwork	0.746	0.741	0.070	10.694	<b>0.000</b>
Menghargai <- Teamwork	0.740	0.743	0.079	9.415	<b>0.000</b>
M. Pekerjaan <- Motivasi Kerja	0.755	0.753	0.061	12.363	<b>0.000</b>
Menyukai Pekerjaan <- Motivasi Kerja	0.740	0.728	0.083	8.967	<b>0.000</b>
Tugas Sulit <- Motivasi Kerja	0.726	0.724	0.065	11.180	<b>0.000</b>
Wawasan <- Motivasi Kerja	0.707	0.696	0.107	6.589	<b>0.000</b>
Menikmati Pekerjaan <- Work Engagement	0.806	0.803	0.040	19.974	<b>0.000</b>
Tanggung <- Work Engagement	0.739	0.743	0.070	10.536	<b>0.000</b>
Tidak Menyerah <- Work Engagement	0.788	0.784	0.053	14.822	<b>0.000</b>

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai korelasi indikator dengan variabel latennya signifikan (*original sample*) menunjukkan  $>0,05$  dimana seluruh item memiliki nilai t-hitung  $>1,96$  dan *P-Value*  $<0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item valid memiliki korelasi yang signifikan terhadap variabel latennya masing – masing.



Sumber: Data diolah SmartPLS, 2021

**Gambar 4.6 Full Model Structural Hub Langsung dan Tidak Langsung**

## **BAB V PEMBAHASAN**

### **5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* pada PT. Indofood Tbk. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Tidak adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* disebabkan karena penggunaan warna ruangan pada pewarnaan cat tembok yang terlalu gelap membuat karyawan tidak konsentrasi, sehingga *Work Engagement* tidak berjalan dengan efektif dan efisien dikarenakan karyawan merasa tidak tangguh dalam bekerja sehingga menimbulkan ketidakbanggaan terhadap diri sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh Tyas & Nurhasanah (2019). Dimana hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai.

### **5.2 Pengaruh *Teamwork* Terhadap *Work Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Teamwork* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* pada PT. Indofood Tbk. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Teamwork* tidak mempengaruhi *Work Engagement*. Tidak adanya pengaruh *Teamwork* terhadap *Work Engagement* disebabkan karena kerja *team* kurang saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran dan kurangnya kemampuan masing-masing karyawan secara maksimal, sehingga *Work Engagement* tidak berjalan dengan baik dikarenakan kerja *team* merasa mampu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan namun ternyata kerja *team* tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Artinya *Teamwork* tidak menghasilkan kerja sama positif melalui usaha yang terkoordinasi. Keberhasilan *Teamwork* dapat diraih ketika kemampuan serta keahlian saling mendukung.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari & Rozaq (2019). Dimana hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kerja Tim terhadap Keterlibatan Kerja.



### **5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Work Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* pada PT. Indofood Tbk. Adanya pengaruh langsung motivasi kerja yaitu dengan rasa tanggung jawab seperti karyawan melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan, maka akan mempengaruhi *Work Engagement*. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dilakukan kepada karyawan, maka akan meningkatkan *Work Engagement* yang tinggi. Pada saat perusahaan memberikan kesempatan bekerja kepada karyawannya, maka secara psikologis karyawan akan merasa turut terlibat langsung untuk membantu pencapaian terbesar terhadap perusahaan. Alasan tersebut menunjukkan perilaku karyawan melalui tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Dari permasalahan yang ada diawal, bahwasannya Motivasi Kerja pada karyawan PT. Indofood Tbk mempunyai permasalahan seperti menurunnya omset penjualan yang sehingga karyawan tidak yakin dalam dirinya sendiri dikarenakan kurang support dari perusahaan. Maka untuk memperbaiki itu semua karyawan harus bisa melakukan yang terbaik disetiap pekerjaan yang akan mengikat pada *work engagement* itu sendiri.

Berdasarkan karakteristik responden, maka hasil menunjukkan yang paling banyak terkait dengan Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement* adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa laki-laki memiliki semangat yang tinggi dan lebih dibutuhkan tenaganya dalam perusahaan ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh L. Amalia (2018). Dimana hasil penelitian Motivasi Kerja menyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan Non Dosen PTS DKI Jakarta terbukti.

### **5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT. Indofood Tbk. Adanya pengaruh langsung Lingkungan Kerja yaitu kebersihan ditempat kerja membuat nyaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang mampu memberikan motivasi yang tinggi serta membawa pengaruh baik dalam bekerja. Artinya karyawan mempunyai rasa antusias dalam menjaga lingkungan

kerja sehingga tercapainya motivasi untuk meraih prestasi kerja. Kenyamanan Lingkungan Kerja dapat membuat karyawan fokus untuk mencapai hasil yang optimal. Dari permasalahan yang ada diawal, bahwasannya Lingkungan Kerja pada karyawan PT. Indofood Tbk mempunyai permasalahan seperti persaingan tidak sehat. Maka untuk memperbaiki itu semua karyawan harus semangat dalam berkompetisi untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja seoptimal mungkin, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi. Jika dilihat dari karakteristik responden, maka hasil menunjukkan yang paling banyak terkait dengan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah responden dengan rentan usia 26 - 35 tahun dengan masa kerja hingga 5 tahun, bahwasannya mereka sudah dapat merasakan Motivasi Kerja pada Lingkungan Kerja yang ada di PT. Indofood Tbk.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus *et al.* (2019). Dimana penelitian ini terbukti variabel Lingkungan Kerja menyatakan terdapat pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja.

### **5.5 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT. Indofood Tbk. Adanya pengaruh langsung *Teamwork* yaitu dengan menghargai masukan dari atasan maupun rekan kerja seperti menerima pendapat yang berbeda, berusaha menjadi pendengar yang baik serta mendukung apresiasi dan ide-ide merupakan kepentingan untuk membangun *teamwork* yang solid. Motivasi Kerja disebabkan karena kerja *team* yang saling mendukung untuk terus bergerak maju mendapatkan suatu keberhasilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Kerja sama dapat membuat hubungan antar karyawan menjadi lebih dekat sehingga menimbulkan rasa nyaman dan akan lebih termotivasi lagi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dari permasalahan yang ada diawal, bahwasannya *Teamwork* pada karyawan PT. Indofood Tbk mempunyai permasalahan seperti kurang percaya pada *team* dan masalah antar bagian kerja. Maka untuk memperbaiki itu semua *teamwork* harus dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga motivasi kerja mampu memberikan dorongan untuk melakukan sebuah tindakan dengan hasil yang lebih baik. Jika dilihat dari karakteristik responden, maka hasil menunjukkan yang

paling banyak terkait dengan *Teamwork* terhadap Motivasi Kerja adalah responden dengan berpendidikan SMA/SMK karena masih *fresh* dan lebih berenergi, bahwasannya mereka mempunyai rasa semangat yang tinggi untuk merasakan Motivasi Kerja pada *Teamwork* yang ada di PT. Indofood Tbk.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh Yusianto & SN (2015). Dimana penelitian ini terbukti variabel *Teamwork* menyatakan terdapat pengaruh hubungan yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

#### **5.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Engagement* Melalui Motivasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* terhadap Motivasi Kerja. Artinya Lingkungan Kerja yang disebabkan oleh ketertarikan karyawan dimana perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi melalui motivasi kerja dimana karyawan dapat memulai suatu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan menentukan bentuk, arah dan intensitas dari perilaku dilakukan terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian jika seorang karyawan untuk bisa merasa *engaged* maka harus merasakan Motivasi Kerja yang tinggi terlebih dahulu karena Lingkungan Kerja adalah bagian dari *Work Engagement*. Lingkungan Kerja mampu membawa dampak positif bagi perusahaan, karena secara tidak langsung keadaan lingkungan di perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan karyawan merasa terikat pada pekerjaannya. Jika dilihat dari karakteristik responden, maka hasil menunjukkan yang paling banyak terkait dengan Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja adalah responden dengan masa kerja hingga 5 tahun, bahwasannya mereka sudah dapat merasakan *Work Engagement* pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang ada di PT. Indofood Tbk.

Demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh Setiyani *et al.* (2019). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan keterlibatan karyawan.



## 5.7 Pengaruh *Teamwork* Terhadap *Work Engagement* Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* terhadap Motivasi Kerja. Demikian dengan karyawan yang mempunyai rasa terlibat kepada perusahaan maka ia harus merasakan *Work Engagement* terlebih dahulu karena *Teamwork* merupakan bagian dari *Work Engagement*. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik *Teamwork* yang diberikan oleh PT. Indofood Tbk kepada karyawan yang saling berkontribusi seperti menghargai masukan dan ide dari atasan maupun rekan kerja maka karyawan akan menghasilkan bentuk kerja *team* yang solid. *Teamwork* dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dengan perusahaan, karena secara tidak langsung keadaan *Teamwork* yang terkoordinasi dapat meningkatkan semangat serta gairah dalam bekerja. Rasa keterikatan kerja dalam bekerja merupakan salah satu dampak dari motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Indofood Tbk. Dari permasalahan yang ada diawal, bahwasannya Motivasi Kerja pada karyawan PT. Indofood Tbk mempunyai permasalahan seperti menurunnya omset penjualan yang sehingga karyawan tidak yakin dalam dirinya sendiri dikarenakan kurang support dari perusahaan. Maka untuk memperbaiki itu semua karyawan harus bisa melakukan yang terbaik disetiap pekerjaan yang akan mengikat pada *work engagement* itu sendiri. Jika dilihat dari karakteristik responden, maka hasil menunjukkan yang paling banyak terkait dengan *Teamwork* terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja adalah responden yang mendominasi jenis kelamin laki-laki dengan rentan usia 26 - 35 tahun, bahwasannya mereka dapat merasakan keterikatan kerja pada *Teamwork* dan Motivasi Kerja yang ada di PT. Indofood Tbk.

Demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto & Indrasari (2020) dan Wahyuningtyas (2018). Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja dengan nilai yang signifikan yang berpengaruh signifikan juga terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Dari beberapa hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara *teamwork* terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja.



## BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan *Teamwork* terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja PT. Ajinomoto Jakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap *Work Engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja bukan menjadi patokan bagi karyawan untuk terikat dalam pekerjaan.
2. *Teamwork* Kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap *Work Engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta. Hal tersebut berarti bahwa *Teamwork* tidak menjadi tolak ukur untuk karyawan terikat pada pekerjaan.
3. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap *Work Engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja Karyawan maka semakin meningkatnya rasa *engaged* karyawan pada perusahaan.
4. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja di PT. Ajinomoto Jakarta. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman, karyawan mempunyai semangat dan gairah yang tinggi sehingga karyawan merasa sangat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. *Teamwork* mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja di PT. Ajinomoto Jakarta. Hal ini dapat diartikan bahwa *Teamwork* yang efektif dan efisien dapat mendorong karyawan untuk terus bergerak maju mendapat suatu keberhasilan demi tercapainya tujuan perusahaan.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja di PT. Ajinomoto Jakarta. Hal tersebut berarti bahwa dengan Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman maka dapat mempengaruhi karyawan dalam termotivasi bekerja dan akan meningkatkan rasa *engagement* terhadap perusahaan di PT. Ajinomoto Jakarta.
7. *Teamwork* berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja di PT. Ajinomoto Jakarta. Hal tersebut berarti bahwa *Teamwork* yang solid dapat

memberikan hubungan yang baik antar karyawan menjadi lebih dekat sehingga karyawan mempunyai motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat diartikan secara langsung bahwa karyawan telah menunjukkan rasa benar-benar peduli pada perusahaannya sehingga memiliki rasa *engagement* yang tinggi.

## 6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, implikasi penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, antara lain adalah sebagai berikut :

### 1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan dengan pengembangan wawasan mengenai ilmu pengetahuan dalam penelitian mengenai bagaimana Lingkungan kerja dan *Teamwork* terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja. Maka diharapkan karyawan dapat menjaga Lingkungan Kerja agar tetap baik dan nyaman, dapat membangun *Teamwork* yang lebih efektif serta meningkatkan Motivasi Kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan juga rasa keterikatan kerja karyawan.

### 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan atau instansi yang memiliki karyawan. Di harapkan PT. Ajinomoto Jakarta agar terus berupaya untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam faktor Lingkungan Kerja, *Teamwork* dan Motivasi Kerja agar dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Dan peneliti berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi khususnya pada PT. Ajinomoto Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai Lingkungan Kerja dan *Teamwork* terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja selain itu diharapkan agar PT. Ajinomoto Jakarta akan semakin meningkatkan rasa keterikatan kepada karyawannya.

## 6.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka penelitian merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

- Disarankan PT. Ajinomoto Jakarta terhadap Lingkungan Kerja agar dapat mempertahankan kebersihan di setiap area tempat kerja karena itu dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selanjutnya agar dapat diperbaiki lagi terkait dengan penggunaan warna cat tembok karena mempengaruhi tingkat konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena pewarnaan cat tembok tersebut berpengaruh dalam menjalani pekerjaan dengan baik. Hal ini disarankan agar karyawan dapat menjaga Lingkungan Kerja sehingga akan merasakan rasa keterikatan yang tinggi pada perusahaan.
- Disarankan PT. Ajinomoto Jakarta terhadap *Teamwork* agar dapat terus mempertahankan perilaku yang mencerminkan hubungan yang baik kepada pimpinan maupun rekan kerja. Sikap saling menghargai dapat membangun *team* yang solid, dimana setiap peran dalam *team* tersebut saling melengkapi untuk mencapai suatu tujuan yang sama. Selanjutnya agar dapat dievaluasi lagi terkait dengan kontribusi dan kemampuan karyawan baik tenaga maupun pikiran. Hal ini membuat performa pekerjaan setiap anggota meningkat, karena *effort* yang diberikan dihargai oleh sesama rekan kerja.
- Disarankan PT. Ajinomoto Jakarta terhadap Motivasi Kerja agar dapat meningkatkan motivasi yang kuat bagi karyawan seperti dengan memberikan target sehingga karyawan tersebut merasa tertantang dan tidak merasa bosan atau jenuh serta membuka peluang bagi semua karyawan untuk maju dan berprestasi. Selanjutnya agar dapat ditingkatkan lagi terkait dengan kepedulian sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan jaminan jenjang karir untuk masa depan karyawan agar mereka merasa terjamin selama bekerja diperusahaan dalam waktu yang lama.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain selain Lingkungan Kerja dan *Teamwork* melalui Motivasi Kerja yang mungkin dapat berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas wilayah penelitian. Serta diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat memperluas objeknya. Jadi tidak hanya terfokus pada satu objek saja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afifah, T., & Musadieq, M. Al. (2017). *DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ( Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta ) This research aims to explain ; The Influence of Employees Work Satisfaction to Employees Work Motivation in*. 47(1), 122–129.
- Ali, S. I. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI YANG BERIMPLIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN SIAK. *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, 2(2), 55–67.
- Amalia, L. (2018). *Model Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Konsekuensi Dari Keterlibatan Kerja Karyawan Non Dosen Pts Di Dki Jakarta*. 15, 30.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Antony. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dharmayanti, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *Pt Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya*. 3(1), 17–22.
- Firdaus, Rijali, S., & Susiani. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA APARAT DESA DI KANTOR KECAMATAN AWANG KABUPATEN BARITO TIMUR. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 2(2), 600–614.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Hadi, R. P., & Prasetya, A. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA



- KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PG. Watoetoelis Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3), 87–95.
- Hadi, S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). Job stress & employee engagement. *European Journal of Social Sciences*, 28, 109–118.
- Janasz, D. (2007). *Interpersonal skills in organisation*. Tata McGraw-Hill Education.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Kanfer, R. (2012). *Work motivation: Theory, practice, and future directions*.
- Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. *Psikologi Industri & Organisasi*, 192–238.
- Kusendi, R., & Ispurwanto, W. (2017). Pengaruh kondisi Lingkungan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada PT.MCD. 45, 16–45.
- Lower, L. M., Newman, T. J., & Anderson-Butcher, D. (2017). Validity and reliability of the teamwork scale for youth. *Research on Social Work Practice*, 27(6), 716–725.
- Luh, N., Astuti, P., Putu, N., & Harta, S. (2016). PENGARUH WORK ENGAGEMENT

PADA KINERJA TRANSFORMASIONAL SEBAGAI PEMODERASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email: putuastuti22@gmail.com ABSTRAK PENDAHULUAN Kinerja bendahara erat kaitannya dengan kinerja suatu instansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(5), 4057–4082.

Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.

Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 45(1), 45–055.

Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). *Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-kanak HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK*. 9(1), 74–89.

Naidoo, P., & Martins, N. (2014). Investigating The Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12(4).

Noviyana, F. A. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kerja terhadap Keterampilan Kerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 32. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n1.p32-42>

Ologbo, A. C., & Sofian, S. (2013). Individual and organizational factors of employee engagement on employee work outcomes. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 3(3), 498–502.

Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35–46.

Paryati, Praningrum, & Susetyo, S. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas Di Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 114–125. <https://doi.org/10.33369/insight.13.1.114-125>

Pranitasari, D., & Rozaq, A. (2019). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>

Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 6(2), 18–29. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i1.135>

- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement: Studi Kasus di PT House The House Bandung. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2919–2927.
- Rosas-Gaddi, & Rosandrea. (2004). Leadership and employee engagement: When employees give their all. *Development Dimensions International, Inc*, 1–4.
- Santoso, D., & Auromiqo, C. (2020). ANALISIS TEAMWORK DAN TIME PRESSURE TERHADAP AFFECTIVE COMMITMENT YANG BERDAMPAK PADA KINERJA AUDITOR BPK PERWAKILAN PROVINSI JAWA TENGAH. 1, 39–56.
- Sari, R. A., Murwaningsih, T., & Rapih, S. (2019). PENGARUH TEAMWORK DAN PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN WONOGIRI. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(02).
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112–116. <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27–40.
- Sriyono, S., & Sidoarjo, U. M. (2017). PENGARUH TEAMWORK , KEPUASAN KERJA , DAN LOYALITAS TERHADAP PADA PERUSAHAAN JASA Sriyono Dosen Program Pascasarjana PS-MM , UMSIDA Farida Lestari Alumni PS-MM , UMY Yogyakarta. August 2013.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, S. (2015). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Akuntansi manajemen teori dan aplikasi*.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. *Forum Manajemen Indonesia*.



- Wahyuningtyas, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Penempatan Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Pegawai Generasi Y Dan Z KPP Pratama Kediri Herlina. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 347–354. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbé, T. M. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT BPR PRISMA DANA MANADO. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(005), 1–8. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yusianto, W., & SN, M. (2015). Hubungan Persepsi Teamwork dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Amarilis dan Dahlia Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 1(4), 11–18.
- Yuswardi, Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 394–405. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.114>