

Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perilaku pada Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediator pada Karyawan *Event Organizer* di Kota Purwodadi

One Syarafina Mawarid, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi

Universitas Semarang

syarafinaonemawarid@gmail.com, hardanipsikologi@dosen.usm.ac.id,

liadewi@usm.ac.id

ABSTRACT

This research analyzes the influence of organizational commitment and work environment perception on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable among employees of PT Global JNT Cargo Semarang. High employee turnover intention motivated this research, with the assumption that low organizational commitment and a poor work environment perception are contributing factors. Job satisfaction is hypothesized to mediate this relationship. A quantitative method with a Partial Least Square (PLS) approach was used. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT Global JNT Cargo Semarang using a purposive sampling technique. Data analysis was performed using SmartPLS for validity, reliability, and hypothesis testing. The results show that organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. However, work environment perception has a positive and significant effect on turnover intention (this finding needs to be revisited). Job satisfaction partially mediates the influence of organizational commitment and work environment perception on turnover intention. This means that good organizational commitment and work environment perception can increase job satisfaction and reduce turnover intention. This research implies the need to improve organizational commitment and create a positive work environment to reduce turnover intention through increased job satisfaction.

Keywords: *organizational commitment, work environment perception, turnover intention, job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel mediator pada karyawan *Event Organizer* di kota Purwodadi. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Pengambilan sampel penelitian menggunakan skala lingkungan kerja, skala motivasi kerja, skala etos kerja dan skala kinerja. Analisis data menggunakan program SmartPLS. Data dikumpulkan melalui kuesioner pada karyawan CV. Sabdha Langit, CV. Sinergi Production dan CV. Sultan Promosindo dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan SmartPLS untuk uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Hasilnya, persepsi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perilaku. Namun, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perilaku. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perilaku. Persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja, begitu juga dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Etos kerja memediasi secara partial pengaruh persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perilaku. Artinya, persepsi lingkungan

kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perilaku. Penelitian ini berimplikasi pada penciptaan persepsi lingkungan kerja serta meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja melalui kinerja perilaku

Kata Kunci: Persepsi Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan Kinerja Perilaku

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan memberikan peranan penting atau salah satu kunci dan faktor utama guna mencapai tujuan bagi organisasi atau perusahaan. Karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan diharapkan memiliki performa atau kinerja yang baik. Pencapaian tujuan tersebut merupakan suatu keberhasilan yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau karyawan. Hal yang dapat diberikan oleh karyawan dapat berupa tenaga, waktu, energi dan juga kreativitas.

Oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah penting guna menunjang suatu perusahaan dan juga dapat menentukan arah perkembangan suatu perusahaan yakni bergerak lebih maju atau mengalami kemunduran. Kedua hasil tersebut hanya dapat ditentukan berdasarkan baik atau buruknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Suatu organisasi atau perusahaan akan berupaya untuk bisa meningkatkan kinerja seluruh karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan yakni dengan melaksanakan penilaian kinerja pegawai atau karyawan. Rivai (2015) mengungkapkan bahwa kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Lalu menurut Moehariono (2012:95) mengungkapkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lalu Greer (1995), Kreitner & Angelo (2001), Ivancevich (2001), dan Simamora (2005) (dalam Widhiastuti, 2014, 117) mengungkapkan bahwa kinerja yang efektif dapat menunjang implementasi strategi bisnis.

Dimana jika diantara karyawan memahami dimensi-dimensi yang akan dievaluasi serta memahami manfaat dari aspek-aspek yang dinilai dari segi pekerjaannya, bahwa mereka beranggapan secara *fair* serta *valid* penilaian kinerja yang telah dilakukan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja tersebut hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas selama periode waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang sebelumnya sudah disesuaikan dan disepakati bersama target apa yang harus dicapai oleh karyawan pada masa periode tertentu.

Kinerja yang optimal ditandai dengan seorang karyawan tersebut memiliki kemampuan kerja, rajin, disiplin, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan prakarsa (Supardi, 2013). Rendahnya kinerja karyawan secara umum dapat diketahui dari lambatnya proses kerja dan buruknya kondisi pekerjaan, membuang waktu untuk bermalas-malasan, rendahnya kemampuan dalam bekerja. Maka dari itu, diharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang efektif harus dilakukan guna mendapat hasil instrumen guna mendapatkan standar kinerja tertentu untuk memberikan ruang waktu karyawan modal kinerja (Dunnette & Hogh, 1998).

Setiap hasil yang diberikan oleh individu atau karyawan akan berbeda hasilnya. Tergantung bagaimana persepsi dari setiap individu atau karyawan tersebut. Pada hal ini bisa saja dipengaruhi dari faktor lain dari kehidupan individu tersebut. Faktor dari perilaku dapat diasosiasikan dengan pemikiran individu atau karyawan mengenai kemungkinan keberhasilan dalam bekerja. Hal ini tergantung dari bagaimana persepsi dari setiap individu atau karyawan tersebut mengenai bagaimana individu tersebut dapat berperilaku dan kemungkinan sukses akibat dari perilaku yang diberikan atau terlihat.

Skinner seorang ahli Psikologi merumuskan bahwa perilaku (Notoatmojo: 2010) merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar) perilaku manusia dari segi biologis adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas seperti berjalan, berbicara menangis, bekerja, dan sebagainya.

Menurut Muhadjir (dalam Koyimah dkk, 2018:294) perilaku tidak hanya sekedar psikomotor tetapi merupakan penampilan atau *performance* kecakapan. Kecakapan berkaitan dengan aspek-aspek ketepatan, kecepatan, dan reaksi atau stabilitas suatu respons atau terhadap suatu stimulasi atau dorongan lingkungan.

Berdasarkan pengertian perilaku oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perilaku adalah respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar) perilaku manusia dari segi biologis adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas seperti berjalan, berbicara menangis, bekerja, dan sebagainya. Maka pengertian kinerja perilaku adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Staw (dalam Widhiastuti, 2014) mengungkapkan bahwa terdapat tiga konsep antara perilaku dengan kinerja. Yang pertama adalah individu percaya bahwa perilaku akan berpengaruh pada hasil. Yang kedua adalah individu percaya bahwa hasil adalah nilai positif dari individu tersebut. Ketiga adalah individu percaya bahwa dirinya dapat membentuk hasrat atau usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sondang Siagian (2014) adalah etos kerja, disiplin

kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex, 2015:109). Sedangkan menurut Ahyari Agus (2015:124) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Pandi Afandi (2015:51) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa suasana dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Robbins,2002) Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula kepada para pegawai, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaan (Anoraga, 2005). Lingkungan kerja yang nyaman baik itu dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik kemungkinan memberikan dampak yang baik terhadap semangat kerja hingga nantinya berdampak baik bagi kinerja yang dihasilkan karyawan nantinya. Begitu juga sebaliknya, saat lingkungan kerja tidak mendukung ataupun tidak menyenangkan maka akan memberikan dampak buruk terhadap semangat kerja yang dihasilkan karyawan nantinya.

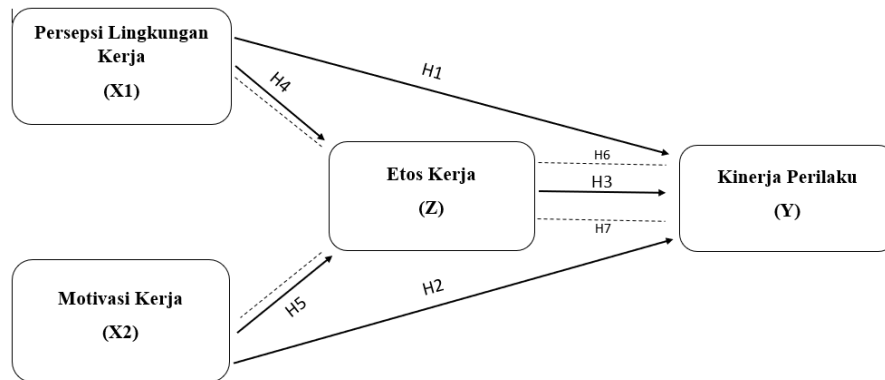
Kinerja karyawan juga tidak terlepas dari faktor motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendorong seorang individu atau karyawan untuk melakukan usaha ataupun kegiatan guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dan juga tujuan individual. Robbins dan Stephen P (dalam Ridho dan Susanti, 2018) mengungkapkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk menciptakan kepuasan. Lalu menurut Winardi (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal maupun eksternal bagi seorang individu, lalu menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melakukan kegiatan-kegiatan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui permasalahan *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan lingkungan kerja, yang berdampak pada keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Penelitian menganalisis komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja untuk mengetahui

pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Berdasarkan fenomena umum di perusahaan, penelitian ini menggunakan dua variabel independen: persepsi komitmen organisasi dan lingkungan kerja, dengan variabel *intervening* kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

Dari pembahasan di atas maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan tinjauan pustaka serta teori-teori yang ada, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

- H1 : Persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perilaku pada karyawan *Event Organizer*
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perilaku pada karyawan *Event Organizer*
- H3 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja perilaku pada karyawan *Event Organizer*
- H4 : Persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan *Event Organizer*
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan *Event Organizer*
- H6 : Etos kerja mampu memediator pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja perilaku pada karyawan *Event Organizer*
- H7 : Etos kerja mampu memediator pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perilaku pada karyawan *Event Organizer*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan uji *Partial Least Square* (PLS). Pendekatan PLS dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan antar variabel yang kompleks, terutama jika terdapat variabel moderator dan tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner dirancang berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti, menggunakan skala pengukuran

skala Likert. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan sampel penelitian 102 karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *software* SmartPLS. Analisis data meliputi beberapa tahapan, yaitu: (1) Uji validitas, yang bertujuan untuk mengukur apakah kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji melalui *convergent validity* (dilihat dari *outer loading* dan *Average Variance Extracted/AVE*) dan *discriminant validity* (dilihat dari *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT*). (2) Uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengukur konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Reliabilitas diuji melalui *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted/AVE*. (3) Pengujian hipotesis, yang bertujuan untuk menguji apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* (untuk melihat arah dan kekuatan hubungan) dan nilai *p-value* atau *t-statistic* (untuk melihat signifikansi hubungan). Dengan metode ini, peneliti dapat menganalisis pengaruh antar variabel secara komprehensif dan menarik kesimpulan yang valid dan reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perilaku Pada Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan *Event Organizer* Di Kota Purwodadi

Outer Model

1. *Outer Loading Test*

Analisis validitas dilakukan dengan *loading factor* yang ditentukan oleh *convergent validity*. Nilai *loading factor* digunakan untuk mengetahui *convergent validity* dengan melihat item *dependability (validity indicator)*. *Loading factor* adalah statistik yang menggambarkan hubungan antara skor item pertanyaan dengan skor indikator konstruk dalam mengukur konstraknya. *Loading factor* yang dikatakan dapat diterima adalah *loading factor* yang lebih dari 0,50 – 0,70 (Sarstedt dkk., 2017). Tabel 1 menunjukkan temuan *loading factor* setelah memproses data dengan Smart PLS 4.0.

Tabel 1. Nilai *Loading Factor* Awal

No. Aitem	X1	No. Aitem	X2	No. Aitem	Y	No. Aitem	Z
X1.1	0,959	X2.1	0,961	Y1	0,975	Z1	0,039
X1.10	-0,131	X2.10	0,965	Y10	0,065	Z10	0,979
X1.11	-0,088	X2.11	0,955	Y11	0,057	Z11	0,964
X1.12	0,104	X2.12	0,047	Y12	0,001	Z12	0,974
X1.13	0,004	X2.13	0,132	Y13	-0,038	Z13	0,979
X1.14	0,028	X2.14	-0,072	Y14	0,018	Z14	0,959
X1.15	0,208	X2.15	-0,009	Y15	-0,154	Z15	0,969
X1.16	-0,109	X2.16	0,115	Y16	0,056	Z16	0,978

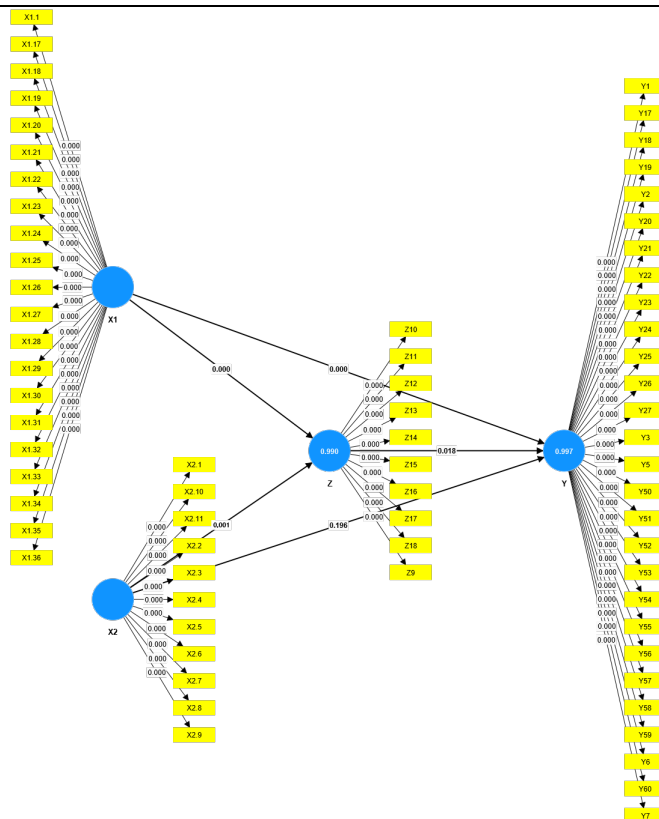
X1.17	0,975	X2.17	-0,021	Y17	0,968	Z17	0,964
X1.18	0,968	X2.18	0,099	Y18	0,987	Z18	0,980
X1.19	0,962	X2.2	0,954	Y19	0,976	Z2	0,015
X1.2	0,069	X2.3	0,962	Y2	0,961	Z3	0,070
X1.20	0,965	X2.4	0,952	Y20	0,974	Z4	0,021
X1.21	0,973	X2.5	0,965	Y21	0,977	Z5	-0,052
X1.22	0,963	X2.6	0,966	Y22	0,967	Z6	0,175
X1.23	0,976	X2.7	0,965	Y23	0,981	Z7	0,001
X1.24	0,983	X2.8	0,963	Y24	0,978	Z8	0,045
X1.25	0,972	X2.9	0,969	Y25	0,978	Z9	0,978
X1.26	0,969			Y26	0,955		
X1.27	0,969			Y27	0,970		
X1.28	0,972			Y28	0,181		
X1.29	0,980			Y29	-0,054		
X1.3	0,061			Y3	0,953		
X1.30	0,962			Y30	0,060		
X1.31	0,958			Y31	0,137		
X1.32	0,973			Y32	0,038		
X1.33	0,949			Y33	-0,073		
X1.34	0,963			Y34	0,106		
X1.35	0,975			Y35	0,071		
X1.36	0,972			Y36	-0,023		
X1.4	-0,115			Y37	0,005		
X1.5	0,007			Y38	-0,035		
X1.6	-0,012			Y39	0,079		
X1.7	-0,019			Y4	0,969		
X1.8	0,062			Y40	-0,143		
X1.9	0,078			Y41	0,064		
				Y42	-0,076		
				Y43	0,082		
				Y44	0,052		
				Y45	-0,045		
				Y46	0,106		
				Y47	-0,058		
				Y48	0,006		
				Y49	0,062		
				Y5	0,974		
				Y50	0,985		
				Y51	0,974		
				Y52	0,959		
				Y53	0,984		
				Y54	0,955		
				Y55	0,950		
				Y56	0,970		

				Y57	0,963
				Y58	0,975
				Y59	0,955
				Y6	0,978
				Y60	0,954
				Y7	0,972
				Y8	-0,144
				Y9	0,197

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Berdasarkan dari hasil *outer loading* menunjukkan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini terdapat indikator yang tidak valid maka indikator harus dieliminasi karena dalam pengujian validitas dapat dilihat pada nilai *loading factor* > 0,70 . Setelah menghilangkan indikator variabel yang tidak valid dalam model, selanjutnya model kembali di *calculate* sehingga menghasilkan nilai *outer loading* yang baru dan dapat dilihat pada tabel *outer loading akhir* berikut ini.

Setelah menghilangkan indikator variabel yang tidak valid dalam model, selanjutnya model kembali di *calculate* sehingga menghasilkan nilai *outer loading* yang baru dan dapat dilihat pada gambar *path diagram final* berikut ini.



Gambar 2. Path Diagram Final

2. Construct Realibility and Validity Test

Selanjutnya selain pengujian *Outer Loading* ada pula pengujian *validity* dan *reliability* pada instrumen yang diukur dengan kriteria yaitu nilai *AVE* diatas 0,50

(Chin & Dibbern, 2010), *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70 (Hair dkk., 2024). Nilai uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Instrument Testing

Variable	Validity Testing		Reliability Testing		
	AVE	Result	CR	CA	Results
X1	0,939	Valid	0,997	0,997	Reliable
X2	0,925	Valid	0,993	0,992	Reliable
Y	0,941	Valid	0,998	0,998	Reliable
Z	0,946	Valid	0,994	0,994	Reliable

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan item dan variabel dinyatakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahan data untuk dilakukan analisis data selanjutnya. Sedangkan dalam uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70, oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan *reliable*.

3. Discriminant Validity Test

Selanjutnya, uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) setiap konstruk < 0,90 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik (Franke & Sarstedt, 2019).

Tabel 3. Discriminant Validity Test

	X1	X2	Y	Z
X1	-	-	-	-
X2	0,828	-	-	-
Y	0,827	0,854	-	-
Z	0,745	0,701	0,877	-

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Pada tabel 3 perbandingan dari nilai HTMT memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut < 0,90 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *discriminant validity* yang baik.

Inner Model

1. R-Square

Pengujian struktural model dilakukan untuk melihat hubungan konstruk, nilai signifikansi dan *R square* dari model penelitian. Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. *R-Square* berkisar angka antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara Bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Semakin mendekati angka satu maka pengaruh variabel independen terhadap

dependen makin kuat. Nilai *R-Square* yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017). Nilai estimasi *R-Square* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Y	0,940	0,939
Z	0,849	0,847

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pada variabel Y nilai *R-square* sebesar 0,940 berarti model yang melibatkan variabel bebas (X1 dan X2) mampu menjelaskan 94,0% variabilitas dalam Y. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang sedang dalam memprediksi Y. Sedangkan pada variabel Z nilai *R-square* sebesar 0,849 berarti model dapat menjelaskan 84,9% variabilitas dalam Z, yang juga menunjukkan kontribusi yang cukup kuat dari X1 dan X2.

2. *F-Square*

Fungsi *F-Square* adalah untuk mengetahui menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size* atau *f-square* dimana nilai *f-square* 0,02 (lemah); 0,15 (sedang); 0,35 (kuat) (Sarstedt dkk., 2017). Nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai *F-Square*

	X1	X2	Y	Z
X1	-	-	1,049	0,754
X2	-	-	0,033	0,238
Y	-	-	-	-
Z	-	-	0,180	-

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel di atas menunjukkan nilai **F-Square** yang dihasilkan dari analisis menggunakan SmartPLS 4.0. Nilai *F-Square* ini menggambarkan besaran pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Secara umum, semakin besar nilai *F-Square*, semakin besar pengaruh variabel tersebut dalam menjelaskan varians dari variabel dependen.

Interpretasi Deskriptif:

X1:

- o Memiliki pengaruh kuat terhadap Z dengan nilai *F-Square* sebesar **0,754**. Artinya, X1 secara signifikan membantu menjelaskan varians Z responden.
- o Sedangkan, X1 menunjukkan kontribusi yang kuat terhadap Y dengan nilai *F-Square* sebesar **1,049**.

X2:

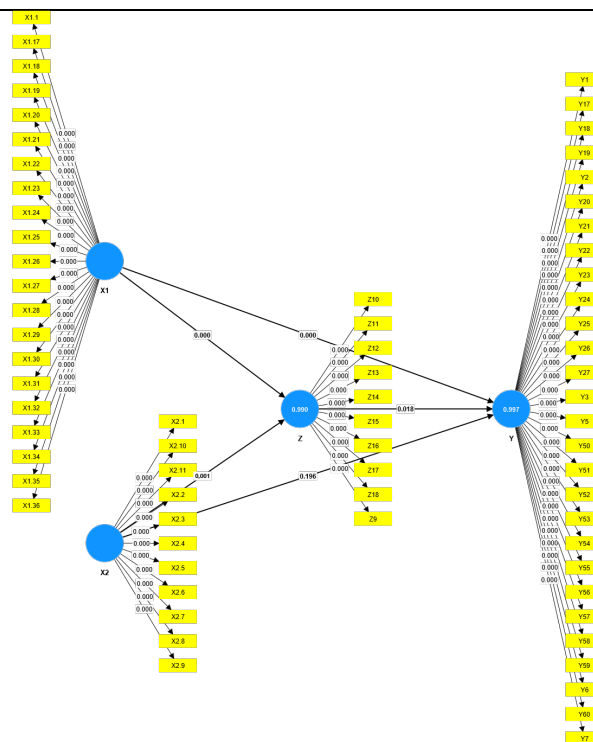
- Memberikan pengaruh yang moderat terhadap **Z**, terbukti dengan nilai F-Square sebesar **0,238**. Ini menunjukkan bahwa berkontribusi pada peningkatan Z tergolong sedang.
- Selain itu, **X2** juga terhadap **Y**, dengan nilai F-Square sebesar **0,033**. Ini berarti bahwa X2 cenderung lemah untuk mempengaruhi Y.

Z:

- **Z** berpengaruh sedang terhadap **Y**, dengan nilai F-Square yaitu **0,180**. Artinya, Z memberikan pengaruh sedang terhadap Y.

3. Uji Hipotesis

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Hipotesis diterima jika pada tingkat signifikansi yaitu p-value lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya (Hair Jr. dkk., 2010). Berdasarkan pada gambar model analisis jalur tiap variabel secara parsial dapat dilihat gambar 2.



Gambar 3. Model path coefficients t-value and p-value

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika *p-value* < 0,05. Hasil analisis data penelitian dapat dilihat pada tabel 6 dan tabel 7.

Tabel 6. Hypothesis Testing and Direct Effect Results

Hipotesis	Original Sample	p-value	Hasil
H1 X1 -> Y	0,865	0,000	Diterima
H2 X1 -> Z	0,814	0,000	Diterima
H3 X2 -> Y	0,134	0,155	Ditolak
H4 X2 -> Z	0,482	0,001	Diterima
H5 Z -> Y	0,227	0,018	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Tabel 7. Hypothesis Testing and Indirect Effect Results

Hipotesis	Original Sample	p-value	Hasil
H6 X1 -> Z -> Y	0,185	0,034	Diterima
H7 X2 -> Z -> Y	0,171	0,016	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 202

- 1. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perilaku**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perilaku. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja perilaku memiliki uji t sebesar 9,023 dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi persepsi lingkungan kerjanya maka akan semakin tinggi pula kinerja perilakunya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,001 < 0,05$ maka variabel persepsi lingkungan kerja (X1) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perilaku (Y).
- 2. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap etos kerja. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa persepsi lingkungan kerja terhadap etos kerja memiliki uji t sebesar 4,233 dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi persepsi lingkungan kerjanya maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,001 < 0,05$ maka variabel persepsi lingkungan kerja (X1) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja (Z).
- 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perilaku**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja perilaku. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja perilaku memiliki uji t sebesar 1,423 dengan p value 0,155 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis ditolak dan berpengaruh negatif yang berarti semakin tinggi persepsi

lingkungan kerjanya maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,155 > 0,05$ maka variabel motivasi kerja (X_2) secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perilaku (Y).

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap etos kerja. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa motivasi kerja terhadap etos kerja memiliki uji t sebesar 0,943 dengan p value 0,001 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi motivasi kerjanya maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,001 < 0,05$ maka variabel persepsi lingkungan kerja (X_2) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja (Z).

5. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perilaku

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa etos kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perilaku. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa etos kerja terhadap kinerja perilaku memiliki uji t sebesar 2,365 dengan p value 0,018 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi etos kerjanya maka akan semakin tinggi pula kinerja perilakunya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,001 < 0,05$ maka variabel motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perilaku (Y).

6. Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perilaku Melalui Etos Kerja

Pengaruh tidak langsung persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja perilaku melalui etos kerja memiliki nilai signifikan t *statistic* sebesar 2,123 dan p *value* sebesar 0,034. Hipotesis menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perilaku melalui etos kerja.

7. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perilaku Melalui Etos Kerja

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja perilaku melalui etos kerja memiliki nilai signifikan t *statistic* sebesar 1,814 dan p *value* sebesar 0,016. Hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perilaku melalui etos kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

- H1 = Terbukti terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja perilaku pada karyawan *Event Organizer* di kota Purwodadi
H2 = Terbukti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perilaku pada karyawan *Event Organizer* di kota Purwodadi
H3 = Terbukti terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja perilaku pada

- Event Organizer* di kota Purwodadi
- H4 = Terbukti terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap etos kerja pada *Event Organizer* di kota Purwodadi
- H5 = Terbukti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pada *Event Organizer* di kota Purwodadi
- H6 = Terbukti terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja perilaku melalui etos kerja pada *Event Organizer* di kota Purwodadi
- H7 = Terbukti terdapat motivasi kerja terhadap kinerja perilaku melalui etos kerja pada *Event Organizer* di kota Purwodadi

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Fitriani, R., & Ashari, M. A. (2019). Pengembangan kecerdasan naturalis anak melalui metode proyek berbasis sains di TK Titipan Ilahi Renco Kelayu Jorong. *Jurnal Children Advisory Research and Education (JCARE)*, 7(1), 2–6.
- Afandi, P. (2015). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Jakarta: Kencana.
- Ahyari, A. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnori. (2020). *Psikologi Pendidikan Pendekatan Multidisipliner* (F. T. Septiono, Ed.; 1st ed.). Cv. Pena Persada.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dahlan, U. A. (2016). E-learning dalam persepsi mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 102–109.
- Dewi, N. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh moralitas individu, pengendalian intern, dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 64–77.
- Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (Eds.). (1998). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Vol. 2* (2nd ed.). Mumbai: Jaico Publishing House.
- Ekaningsih, R. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi. Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Ella. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Cipta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex

Media Komputindo.

- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Hantrisna, H. (2023). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4), 848–857. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25386>
- Harianto, M., Firmansyah, M. A., & Meretasari, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada Divisi Laboratorium PT Wings Surya. *Jurnal Balance*, 15(2), 85–103.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Hi Lawu, Suparman, Suhaila, Agus, & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1). □ Koyimah, H., Hidayah, L., & Huda, M. (2018). Pembentukan perilaku dan pola pendidikan karakter dalam cerpen *Rumpelstiltskin* karya Saviour Pirrotta dan *Enam Serdadu* karya Brothers Grimm. *Pertemuan Ilmiah Bahasa dan Sastra Indonesia*, 293–306.
- Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: Case study of a bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38–49.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgantara Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Musriha. (2011). Influences of work behavior, work environment, and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Jurnal Bisnis Indonesia*.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurjaya, D. S., Aidil, A. E., Arga, T., & Gunartin. (2021). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).

- Ritonga, H. M., et al. (2019). *Manajemen Pemasaran: Konsep dan Aplikasi*. Medan: CV Manhaji.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke-7). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Manajemen* (Jilid 1, edisi ke-10). Jakarta: Erlangga.
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247–264.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis: Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 48–55.
- Soemanagara, R. D. (2006). Persepsi peran, konsistensi peran, dan kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 3(4), 2.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnan. (2005). *Psikologi Kognitif*. Surabaya: Srikandi.
- Suryabrata, S. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Timpe, A. D. (2000). *The Art and Science of Business Management Performance*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Titisari, M., Warso, M., & Haryono, A. T. (2016). Analisis pengaruh karakteristik organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap performa perusahaan dengan efektivitas kinerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT Indofood Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.