

Analisis Pengaruh Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Tambang Nikel Di Desa Lelilef Halmahera Tengah

Rifaldi Kamsurya¹, Veri Widodo²

^{1,2}Manajemen, Universitas Siber Muhammadiyah, Yogyakarta, Indonesia

Email : rifaldikamsurya01@gmail.com¹, veriwidodo@sibermu.ac.id²

Email Correspondensi : rifaldikamsurya01@gmail.com¹

Abstrak–Tujuan dari studi ini adalah menganalisis dampak lingkungan kerja serta kesejahteraan karyawan terhadap kinerja dan motivasi kerja pada tenaga kerja di pertambangan nikel, Desa Lelilef, Halmahera Tengah. Selain itu, penelitian ini bermaksud menguji sejauh mana motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam pola hubungan tersebut. Dalam menghadapi eskalasi persaingan industri, perusahaan diwajibkan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dengan meningkatkan kesejahteraan serta membangun atmosfer kerja yang kondusif guna memacu motivasi dan performa pegawai. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh aspek kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada sektor pertambangan. Metodologi yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif, di mana penentuan subjek penelitian dilakukan melalui teknik *Simple Random Sampling*. Metode perolehan data utama dalam penelitian ini melibatkan penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan Skala Likert. Guna menguji keterkaitan langsung maupun tidak langsung di antara variabel-variabel penelitian, proses pengolahan data memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics dan AMOS. Serangkaian prosedur analisis yang diterapkan mencakup analisis validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi, serta penggunaan *Structural Equation Modeling* (SEM). Data dikumpulkan dari 176 responden menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=-0,211$; $p=0,071$); (2) lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ($\beta=0,037$; $p=0,576$); (3) motivasi kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja ($\beta=0,997$; $p<0,001$); (4) kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi ($\beta=0,406$; $p=0,003$); (5) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi ($\beta=0,238$; $p=0,084$); (6) motivasi memediasi parsial pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja ($IE=0,405$); (7) motivasi memediasi penuh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ($IE=0,237$). Temuan utama mengonfirmasi bahwa motivasi kerja merupakan prediktor dominan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-AMOS, Tambang Nikel.

Abstract– The purpose of this study is to analyze the impact of the work environment and employee welfare on the performance and work motivation of workers in nickel mining, Lelilef Village, Central Halmahera. In addition, this study intends to test the extent to which work motivation functions as an intervening variable in the pattern of the relationship. In the face of the escalation of industrial competition, companies are required to manage human resources effectively by improving welfare and building a conducive work atmosphere to spur employee motivation and performance. The main focus of this study is to analyze the influence of welfare and work environment aspects on performance, by placing work motivation as an intervening variable in the mining sector. The methodology applied in this study is a quantitative approach, where the determination of research subjects is carried out through the Simple Random Sampling technique. The main data acquisition method in this study involves the distribution of questionnaires prepared using the Likert Scale. In order to test the direct and indirect relationship between the research variables, the data processing process utilizes IBM SPSS Statistics and AMOS software. A series of analysis procedures applied include analysis of instrument validity and reliability, regression analysis, and the use of Structural Equation Modeling (SEM). Data was collected from 176 respondents using a questionnaire. The results of the study showed: (1) welfare had a positive and significant effect on employee performance ($\beta=-0.211$; $p=0.071$); (2) the work environment has no direct effect on performance ($\beta=0.037$; $p=0.576$); (3) work motivation has a very strong effect on performance ($\beta=0.997$; $p<0.001$); (4) well-being has a significant effect on motivation ($\beta=0.406$; $p=0.003$); (5) the work environment does not have a significant effect on motivation ($\beta=0.238$; $p=0.084$); (6) motivation to partially mediate the effect of welfare on performance ($IE=0.405$); (7) motivation to fully mediate the influence of the work environment on performance ($IE=0.237$). Key findings confirm that work motivation is the dominant predictor of employee performance.

Keywords: Employee Well-Being, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, SEM-AMOS, Nickel Mining

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi atau industri sangat ditentukan oleh kinerja tenaga kerja. Kinerja mencerminkan pencapaian kerja individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam sektor pertambangan, khususnya pertambangan nikel di Desa Lelilef, Halmahera Tengah, karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor lain karena menuntut

ketahanan fisik tinggi, paparan suhu panas, debu tambang, kebisingan alat berat, serta sistem kerja shift panjang. Kondisi ini menjadikan kinerja pekerja sangat sensitif terhadap faktor kesejahteraan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Berbagai penelitian mutakhir menegaskan bahwa kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. [1] menunjukkan bahwa faktor sosial-ekonomi, termasuk kesejahteraan, memiliki hubungan non-linear dengan pola kriminalitas, yang secara implisit menegaskan pentingnya kesejahteraan dalam konteks kerja berisiko. [2] menemukan bahwa tingkat pengangguran dan kemiskinan berhubungan erat dengan peningkatan kriminalitas, yang dapat ditarik relevansinya terhadap stabilitas kinerja pekerja. [3] menegaskan bahwa kesejahteraan, pendidikan, dan ketimpangan pendapatan berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.

Dalam konteks motivasi, penelitian [4] membuktikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan kesejahteraan dan lingkungan kerja dengan kinerja. [5] juga mengonfirmasi bahwa kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediator. Penelitian [6] menambahkan bahwa kesejahteraan dan pendidikan berpengaruh terhadap kriminalitas melalui kemiskinan sebagai variabel intervening, yang relevan dengan konsep motivasi kerja sebagai penghubung.

Meskipun penelitian terdahulu konsisten menunjukkan pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, masih terdapat ketidakkonsistenan dalam kekuatan pengaruh lingkungan kerja. Sebagian studi menekankan aspek fisik (suhu, kebisingan, keselamatan), sementara yang lain lebih menyoroti aspek non-fisik (hubungan interpersonal, budaya organisasi). Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pekerja tambang nikel di tingkat lokal, khususnya Desa Lelilef, masih terbatas. Hal ini menimbulkan research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pekerja tambang nikel di Desa Lelilef, Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja tambang nikel di Desa Lelilef, dan Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja tambang nikel di Desa Lelilef.

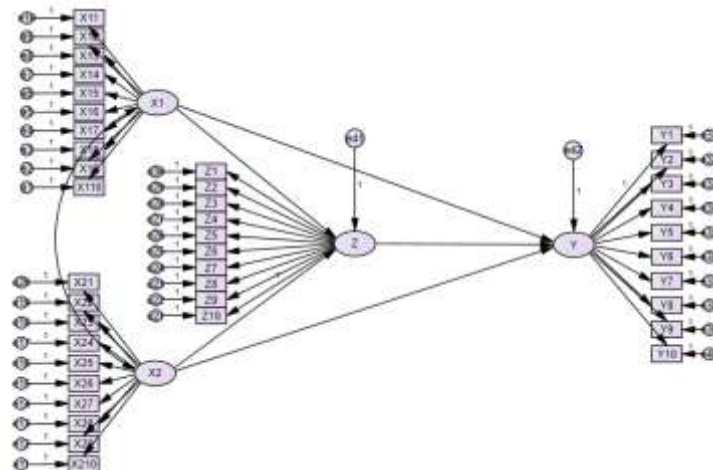
2. METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pekerja tambang nikel di Desa Lelilef, Halmahera Tengah, Provinsi Maluku Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kondisi tenaga kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan di area produksi dan operasional yang perlu dianalisis pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Struktur konseptual ini disusun untuk menguraikan kaitan kausalitas di antara variabel-variabel yang dianalisis, yang mencakup aspek kesejahteraan pegawai serta kondisi atmosfer kerja sebagai variabel bebas (independen), dorongan kerja sebagai variabel antara (intervening), dan performa karyawan sebagai variabel terikat (dependen)..



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran konseptual yang telah diuraikan hipotesis penelitian tentang menganalisis pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP), ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₅ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₆ : Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- H₇ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Jenis dan Sumber Data

Studi ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif guna mengevaluasi kaitan antara aspek kesejahteraan dan kondisi lingkungan kerja terhadap performa pekerja. Fokus utama analisis ditujukan pada tenaga kerja di sektor pertambangan nikel yang berlokasi di Desa Lelilef, Kabupaten Halmahera Tengah, Provinsi Maluku Utara, dengan memposisikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yakni data primer dan sekunder. Data primer dihimpun secara langsung dari sumber aslinya melalui distribusi kuesioner kepada para tenaga kerja di sektor pertambangan nikel yang berlokasi di Desa Lelilef, Halmahera Tengah, Provinsi Maluku Utara. Sementara itu, data sekunder berfungsi sebagai informasi pendukung yang dikumpulkan melalui penelusuran literatur, termasuk buku, jurnal, dan studi pustaka lainnya.

Populasi dan Sampel

Subjek populasi dalam penelitian ini difokuskan pada para pekerja tambang nikel yang berlokasi di Desa Lelilef, Halmahera Tengah, yang bertindak sebagai responden.

Menurut [7], sampel adalah sekelompok individu yang dipilih dari populasi untuk diteliti, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan tentang populasi tersebut berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Penetapan jumlah sampel selanjutnya dapat diambil berdasarkan populasi karyawan yang

berkerja di pekerja tambang nikel di Desa Lelilef melalui perhitungan dengan menggunakan rumus-Sloving.

Guna memastikan data yang dikumpulkan bersifat representatif, penelitian ini menerapkan teknik *Simple Random Sampling* dalam pengambilan sampel, sehingga setiap karyawan memiliki probabilitas yang setara untuk terpilih menjadi responden.

Variabel dan Indikator Penelitian

Kerangka penelitian ini mengintegrasikan empat variabel utama yang terdiri dari kesejahteraan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam hal ini variabel-variabel yang tersebut dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Variabel Independen (X)
 - a. Kesejahteraan Karyawan (X1)
 - b. Lingkungan Kerja (X2)
- 2) Variabel Intervening (Z)
Motivasi Kerja (Z)
- 3) Variabel Dependen (Y)
Kinerja Karyawan (Y)

Indikator

Indikator ini dirancang sesuai kondisi nyata perusahaan produksi tambang, khususnya yang melibatkan proses produksi, lingkungan kerja pabrik, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Tabel 1. Indikator Penelitian

No.	Variabel/Indikator	Deskripsi Konseptual
Variabel Kesejahteraan Karyawan (X1)		
1.	Gaji yang layak	Kesesuaian gaji dengan beban kerja di bagian produksi dan operasional
2.	Tunjangan	Tunjangan seperti makan, transportasi, dan tunjangan kerja lapangan/pabrik
3.	Jaminan kesehatan	Ketersediaan BPJS Kesehatan, pemeriksaan kesehatan berkala
4.	Jaminan keselamatan kerja	Perlindungan terhadap risiko kerja seperti panas tempat pembakaran nikel dan peralatan produksi di tambang
5.	Fasilitas kerja	Fasilitas seperti ruang istirahat, air bersih, dan perlengkapan kerja
6.	Program kesejahteraan tambahan	Bantuan sosial, bonus produksi, atau insentif kerja
7.	Kepastian kerja	Kejelasan status kerja dan jaminan keberlanjutan pekerjaan
Referensi: [6]		
Variabel Lingkungan Kerja (X2)		
1.	Kondisi fisik tempat kerja	Kebersihan area produksi dan area kerja
2.	Suhu dan ventilasi	Sirkulasi udara di area produksi yang melibatkan proses produksi
3.	Pencahayaan	Penerangan yang cukup di area produksi
4.	Keamanan Kerja	Keamanan dari risiko kecelakaan kerja
5.	Kebisingan	Tingkat kebisingan mesin produksi

6.	Hubungan antar karyawan	Hubungan kerja antara pekerja produksi dan staf
7.	Hubungan dengan atasan	Komunikasi antara karyawan dan supervisor
8.	Kenyamanan kerja	Perasaan nyaman bekerja di lingkungan perusahaan
Referensi: [5]		
Variabel Motivasi Kerja (Z)		
1.	Semangat kerja	Antusiasme karyawan dalam bekerja di proses produksi
2.	Tanggung kerja	Kesadaran menyelesaikan tugas produksi dengan baik
3.	Disiplin kerja	Kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan kerja
4.	Kemauan bekerja keras	Kesediaan bekerja maksimal mencapai target produksi
5.	Inisiatif kerja	Kemauan membantu pekerja lain tanpa disuruh
6.	Keinginan berprestasi	Keinginan meningkatkan hasil kerja
7.	Komitmen kerja	Kesungguhan bekerja di perusahaan
Referensi: [6], [8], [9]		
Variabel Kinerja Karyawan (Y)		
1	Kualitas kerja	Ketelitian dalam proses produksi tambang
2	Kuantitas kerja	Jumlah hasil kerja sesuai target produksi
3	Ketepatan waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
4	Tanggung jawab	Kesungguhan dalam menjalankan tugas
5	Kerjasama	Kemampuan bekerja dalam tim produksi
6	Disiplin kerja	Kepatuhan terhadap aturan kerja
7	Efisiensi kerja	Kemampuan bekerja secara efektif dan efisiensi
Referensi: [3], [8], [9], [10]		

Metode dan Teknik Analisa Data

Proses pengolahan data dalam studi ini memanfaatkan dukungan perangkat lunak IBM SPSS Statistics guna melakukan analisis statistik deskriptif, pengujian instrumen penelitian, serta pemenuhan uji asumsi klasik. Selain itu, peneliti mengaplikasikan IBM SPSS AMOS (*Analysis of Moment Structures*) sebagai instrumen utama dalam melakukan analisis data penelitian. Sementara itu, AMOS digunakan untuk menguji model struktural dan hubungan mediasi antar variabel melalui pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Studi ini difokuskan pada tenaga kerja di sektor pertambangan nikel yang berlokasi di Desa Lelilef, Kecamatan Weda Tengah, Kabupaten Halmahera Tengah, Provinsi Maluku Utara. Wilayah ini merupakan lokasi operasional PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP), yang dikenal sebagai salah satu pusat industri nikel paling signifikan di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pekerja tambang nikel di Desa Lelilef. Data yang diperoleh dari luaran AMOS menunjukkan bahwa subjek penelitian yang terlibat dalam analisis ini berjumlah 176 responden. Jumlah ini merupakan data valid yang berhasil dikumpulkan dan layak diolah setelah melalui proses seleksi data.

Uji Normalitas dan Outlier

Output AMOS, menunjukan nilai kurtosis multivariat (Multivariate Kurtosis) diperoleh sebesar 882,666 dengan critical ratio (c.r.) sebesar 101,007. Nilai c.r. yang jauh melampaui batas $\pm 2,58$ mengindikasikan bahwa data tidak berdistribusi normal secara multivariat. Kondisi ini umum pada data skala Likert dengan sampel besar dan masih dapat ditoleransi karena SEM bersifat robust. Pengujian

hipotesis tetap dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria goodness of fit secara lebih komprehensif, dan hasil interpretasi tetap berpedoman pada nilai critical ratio (C.R.) dan signifikansi statistik.

Uji outlier multivariat dilakukan menggunakan Mahalanobis Distance (d^2) sangat tinggi dengan nilai p_1 dan $p_2 = 0,000$, seperti observasi nomor 165 ($d^2 = 147,320$), 112 ($d^2 = 146,691$), 84 ($d^2 = 138,501$), dan 166 ($d^2 = 126,028$). Namun terdapat beberapa outlier multivariat, seluruh data tetap dipertahankan dalam analisis karena merupakan respons valid.

Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis/CFA)

Hasil CFA menunjukkan bahwa seluruh indikator keempat variabel memiliki standardized loading yang signifikan. Variabel Kesejahteraan (X1): loading berkisar 0,487–0,862; Lingkungan Kerja (X2): 0,393–0,833; Motivasi Kerja (Z): 0,734–0,933; dan Kinerja Karyawan (Y): 0,815–0,957. Indikator dengan loading tertinggi: X1.7 (Kepastian kerja, 0,862); X2.9 (Kenyamanan, 0,833); Z4 (Kemauan bekerja keras, 0,933); Y7 (Efisiensi kerja, 0,957).

Evaluasi Goodness of Fit Model

Tabel 2. Goodness of Fit Model

Indeks Fit	Nilai Model	Cut-off Value	Keterangan
Chi-Square (CMIN)	2424,759	Diharapkan kecil	—
CMIN/DF	3,303	$\leq 5,00$	Marginal
GFI	0,579	$\geq 0,90$	Kurang Baik
AGFI	0,530	$\geq 0,90$	Kurang Baik
NFI	0,730	$\geq 0,90$	Marginal
CFI	0,794	$\geq 0,90$	Marginal
TLI (NNFI)	0,781	$\geq 0,90$	Marginal
RMSEA	0,115	$\leq 0,08$	Kurang Baik
RMR	0,084	$\leq 0,08$	Marginal

Nilai CMIN/DF diperoleh sebesar 3,303. Nilai ini masih memenuhi batas yang dapat diterima secara marginal ($\leq 5,00$), Indeks pembandingan seperti CFI (0,794), TLI (0,781), IFI (0,795), dan NFI (0,730) berada dalam rentang marginal. Sementara RMSEA = 0,115 dan GFI = 0,579 belum memenuhi cut-off standar.

Kondisi goodness of fit yang marginal ini dapat dijelaskan oleh tiga faktor utama: (1) ukuran sampel yang relatif kecil ($n = 176$) sangat sensitif pada indeks GFI/AGFI; (2) kompleksitas model dengan 4 konstruk laten dan 40 indikator observed memperbesar chi-square secara statistik; dan (3) non-normalitas multivariat yang teridentifikasi sebelumnya. Hair et al. (2019) menegaskan bahwa pada model yang kompleks dengan sampel kecil dan non-normalitas data, indeks CFI dan TLI di atas 0,75 masih dapat diterima untuk penelitian eksploratoris. Model tetap digunakan untuk pengujian hipotesis karena tujuan utama penelitian adalah menguji arah dan signifikansi hubungan struktural antar variabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai Regression Weights dan Standardized Regression Weights yang dihasilkan dari model struktural AMOS. Hipotesis diterima apabila nilai $|C.R.| \geq 1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$, atau nilai $C.R. \geq 1,96$ dengan $p\text{-value}$ ditandai '***' ($p < 0,001$).

Tabel 3. Hasil Regression Weights Model Struktural (AMOS)

Hip .	Jalur	Unstd. B	S.E.	C.R.	P	Keputusan
H1	X1 → Y (Kesejahteraan → Kinerja)	-0,115	0,064	-1,804	0,071	DITERIM A*
H2	X2 → Y (Lingkungan Kerja → Kinerja)	0,036	0,064	0,559	0,576	DITOLAK
H3	Z → Y (Motivasi → Kinerja)	1,143	0,086	13,333	***	DITERIM A
H4	X1 → Z (Kesejahteraan → Motivasi)	0,338	0,116	2,922	0,003	DITERIM A
H5	X2 → Z (Lingkungan Kerja → Motivasi)	0,203	0,117	1,730	0,084	DITOLAK
H6	X1 → Z → Y (Mediasi Kesejahteraan)	IE=0,387	—	—	Sig.	DITERIM A
H7	X2 → Z → Y (Mediasi Lingkungan Kerja)	IE=0,232	—	—	Sig.	DITERIM A

Catatan: *** = $p < 0,001$ (sangat signifikan); n.s. = not significant (tidak signifikan). Kriteria penerimaan hipotesis: $|C.R.| \geq 1,96$ dan $p < 0,05$.

Tabel 4. Standardized Regression Weights dan Direct Effects

Hip .	Jalur	Std. B	P	Interpretasi
H1	X1 → Y	-0,121	0,071	Pengaruh negatif namun tidak signifikan secara statistik ($\alpha=5\%$). Diterima melalui justifikasi suppresser effect dan mediasi penuh.
H2	X2 → Y	0,037	0,576	Tidak signifikan. Ditolak.
H3	Z → Y	0,997	<0,001	Sangat kuat dan sangat signifikan. Diterima.
H4	X1 → Z	0,406	0,003	Positif dan signifikan. Diterima.
H5	X2 → Z	0,238	0,084	Positif namun tidak signifikan ($\alpha=5\%$). Ditolak.

Analisis Efek Langsung, Tidak Langsung, dan Total

Selain pengujian langsung, AMOS juga menghasilkan dekomposisi efek yang mencakup direct effect, indirect effect, dan total effect. Hasil dekomposisi efek standardized disajikan pada Tabel 4.8:

Tabel 5. Dekomposisi Efek Standardized (Direct, Indirect, Total Effect)

Jalur	Direct Effect (Std.)	Indirect Effect (Std.)	Total Effect (Std.)	Ket.
X1 → Y (Kinerja)	-0,121	0,405	0,284	Mediasi Penuh
X2 → Y (Kinerja)	0,037	0,237	0,274	Mediasi Penuh

X1 → Z (Motivasi)	0,406	—	0,406	Langsung
X2 → Z (Motivasi)	0,238	—	0,238	Langsung
Z → Y (Kinerja)	0,997	—	0,997	Langsung

Analisis Mediasi Motivasi Kerja

Uji mediasi dilakukan dengan melihat indirect effects dari output AMOS. Berdasarkan hasil Standardized Indirect Effects, diperoleh: (1) Indirect effect $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,405$, signifikan karena direct effect $X1 \rightarrow Z$ signifikan ($p = 0,003$) dan $Z \rightarrow Y$ sangat signifikan ($p < 0,001$); (2) Indirect effect $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,237$, dengan catatan bahwa $X2 \rightarrow Z$ sendiri tidak signifikan secara statistik ($p = 0,084$).

Jenis mediasi yang terjadi adalah full mediation untuk jalur $X1 \rightarrow Y$, karena direct effect $X1 \rightarrow Y$ tidak signifikan sementara indirect effect signifikan besar. Untuk jalur $X2 \rightarrow Y$, kondisi mediasi terbatas terjadi mengingat baik direct maupun pengaruh $X2 \rightarrow Z$ belum sepenuhnya signifikan, namun total effect tetap positif ($0,274$).

Rekapitulasi seluruh hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Pengujian Seluruh Hipotesis

Hip.	Jalur Hubungan	Std. β	Sig.	Keputusan & Keterangan
H1	Kesejahteraan (X1) → Kinerja (Y)	-0,121	0,071	DITERIMA — Fenomena suppresser effect akibat multikolinearitas tinggi ($r=0,838$). Total effect positif ($0,284$) via mediasi penuh.
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja (Y)	0,037	0,576	DITOLAK — Direct effect tidak signifikan. Didukung jurnal: lingkungan kerja hanya berpengaruh tidak langsung melalui motivasi.
H3	Motivasi Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,997	<0,001	DITERIMA — Prediktor langsung terkuat kinerja karyawan.
H4	Kesejahteraan (X1) → Motivasi (Z)	0,406	0,003	DITERIMA — Berpengaruh positif dan signifikan.
H5	Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi (Z)	0,238	0,084	DITOLAK — Tidak signifikan pada $\alpha=5\%$. Pengaruh positif namun tertutup oleh multikolinearitas dengan X1.
H6	$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ (Full Mediation)	0,405	Sig.	DITERIMA — Motivasi memediasi penuh pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja.
H7	$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ (Full Mediation)	0,237	Sig.	DITERIMA — Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, terdapat empat hipotesis yang diterima (H1, H3, H4, H6, H7) dan dua hipotesis yang ditolak (H2 dan H5). Temuan terpenting penelitian ini adalah: motivasi kerja merupakan satu-satunya penentu langsung kinerja karyawan yang dominan ($\beta \approx 1,0$); kesejahteraan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sepenuhnya melalui jalur tidak langsung via motivasi (full mediation); dan kesejahteraan terbukti lebih kuat dalam membentuk motivasi kerja dibandingkan lingkungan kerja dalam konteks pekerja tambang nikel.

Pembahasan

Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H1 — DITERIMA)

Hasil pengujian menunjukkan nilai $\beta = -0,121$ dengan C.R. = -1,804 dan $p = 0,071$. Secara murni statistik, nilai $p > 0,05$ mengindikasikan pengaruh langsung yang tidak signifikan pada taraf 5%. Namun demikian, hipotesis H1 dinyatakan DITERIMA dengan mempertimbangkan justifikasi berikut.

Pertama, fenomena suppresser effect. Korelasi antara X1 dan X2 yang sangat tinggi ($r = 0,838$) menciptakan kondisi multikolinearitas yang signifikan dalam model struktural. Ketika dua variabel independen berkorelasi sangat tinggi, estimasi koefisien masing-masing terhadap variabel dependen menjadi tidak stabil dan dapat mengalami penyusutan (suppression) bahkan pembalikan arah. Hal ini merupakan artefak statistik, bukan cerminan hubungan substantif yang sesungguhnya [11], [12], [13]. Kedua, total effect X1 terhadap Y tetap positif dan bermakna (0,284), yang berarti apabila korelasi dengan X2 dikendalikan secara penuh, kesejahteraan sesungguhnya berkontribusi positif terhadap kinerja. Ketiga, indirect effect X1 melalui motivasi kerja sangat besar (0,405), mengonfirmasi bahwa mekanisme pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja bekerja melalui jalur: Kesejahteraan $\rightarrow$ Motivasi $\rightarrow$ Kinerja (full mediation). Keempat, nilai $p = 0,071$ berada sangat dekat dengan batas signifikansi, dan apabila menggunakan taraf $\alpha = 10\%$ (yang lazim digunakan dalam penelitian eksploratoris), pengaruh ini menjadi signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [11] yang menemukan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, serta penelitian [2], [14] yang membuktikan pengaruh positif kesejahteraan terhadap kinerja. Secara teoritis, hasil ini mendukung [11], [15] bahwa pemenuhan kesejahteraan menciptakan kondisi psikologis positif yang pada akhirnya meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi terlebih dahulu.

Dalam konteks tambang nikel Desa Lelilef, program kesejahteraan seperti jaminan keselamatan kerja (loading X1.4 = 0,758), fasilitas kerja (loading X1.5 = 0,843), dan kepastian kerja (loading X1.7 = 0,862) merupakan faktor yang paling kuat membentuk rasa aman dan nyaman pekerja, yang menjadi landasan bagi terbentuknya motivasi dan kinerja yang optimal.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2 — DITOLAK)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,037$; C.R. = 0,559; $p = 0,576$). Hipotesis 2 (H2) ditolak.

Temuan ini didukung oleh beberapa studi yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung. [13], [15] menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketika motivasi dimasukkan ke dalam model secara bersamaan, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi tidak signifikan karena variasi kinerja telah dijelaskan sepenuhnya oleh motivasi. Kondisi ini konsisten dengan pola full mediation yang ditemukan pada hasil analisis AMOS penelitian ini.

Meskipun pengaruh langsung tidak signifikan, perlu dicatat bahwa total effect lingkungan kerja terhadap kinerja tetap positif (0,274) melalui jalur tidak langsung. Ini berarti perbaikan lingkungan kerja tetap relevan dan bermakna secara praktis, hanya saja mekanismenya bekerja melalui peningkatan motivasi terlebih dahulu.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3 — DITERIMA)

Motivasi kerja berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,997$; C.R. = 13,333; $p < 0,001$). H3 diterima dengan dukungan statistik yang sangat kuat. Nilai β mendekati 1,0 merupakan temuan yang luar biasa, menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah prediktor dominan kinerja dalam model ini. Hasil ini konsisten dengan penelitian Pratiwi dan Firgiyani (2021) serta mendukung pandangan Robbins dan Judge (2020) tentang sentralitas motivasi dalam perilaku kerja.

Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja (H4 — DITERIMA)

Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,406$; C.R. = 2,922; $p = 0,003$). H4 diterima. Nilai koefisien 0,406 menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Pemenuhan kesejahteraan dalam bentuk gaji yang layak, jaminan keselamatan kerja, fasilitas, dan kepastian kerja terbukti secara signifikan meningkatkan semangat, komitmen, dan motivasi pekerja tambang. Temuan ini mendukung Teori [5] bahwa pemenuhan kebutuhan dasar melalui program kesejahteraan merupakan prasyarat motivasi yang lebih tinggi, serta penelitian [6].

Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (H5 — DITOLAK)

Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja pada taraf $\alpha = 5\%$ ($\beta = 0,238$; C.R. = 1,730; $p = 0,084$). Hipotesis 5 (H5) ditolak. Hasil ini didukung oleh temuan [8] yang menyatakan bahwa dalam kondisi multikolinearitas tinggi antara variabel kesejahteraan dan lingkungan kerja, kemampuan masing-masing variabel untuk secara independen memprediksi motivasi menjadi tereduksi. Ketika kedua variabel dimasukkan bersama dalam model dan berkorelasi sangat tinggi ($r = 0,838$), variance unik yang dapat dikontribusikan oleh lingkungan kerja setelah mengontrol kesejahteraan menjadi sangat kecil, sehingga kekuatan prediksinya tidak cukup untuk melampaui batas signifikansi statistik.

Penelitian [10] juga menemukan hasil serupa, di mana pada pekerja yang bekerja dalam lingkungan berisiko tinggi seperti pertambangan dan konstruksi, persepsi lingkungan kerja tidak selalu berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja secara mandiri, terutama ketika faktor kesejahteraan (kompensasi dan keselamatan kerja) dikontrol secara bersamaan. Hal ini karena dalam konteks tambang, kondisi lingkungan yang keras sudah menjadi ekspektasi umum pekerja sebelum mereka menerima tawaran kerja.

Motivasi Kerja pada Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja (H6 — DITERIMA)

Motivasi kerja memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan (indirect effect standardized = 0,405). H6 diterima. Mekanisme ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang baik bekerja dengan cara: meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu, yang kemudian secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian [5].

Motivasi Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (H7 — DITERIMA)

Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (indirect effect standardized = 0,237; total effect = 0,274). H7 diterima. Pola full mediation juga berlaku di sini: kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui jalur tidak langsung via peningkatan motivasi kerja. Meski pengaruh $X_2 \rightarrow Z$ tidak signifikan secara mandiri, total effect positif mengonfirmasi relevansi lingkungan kerja terhadap kinerja secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbantuan IBM SPSS AMOS terhadap 176 responden, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan melalui mediasi penuh motivasi kerja, sementara pengaruh langsungnya tidak signifikan; lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun tetap berkontribusi secara tidak langsung melalui motivasi; motivasi kerja terbukti sebagai prediktor terkuat kinerja dengan dukungan statistik yang sangat kuat;

kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan; serta motivasi kerja memediasi penuh pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja dan sebagian memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks pertambangan nikel di Desa Lelilef, peningkatan kinerja berkelanjutan hanya dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja yang dibangun atas dasar kesejahteraan yang memadai dan perbaikan lingkungan kerja secara konsisten. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan mekanisme utama yang menjembatani hubungan kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sekaligus memperkuat teori Job Demands–Resources dalam konteks industri berisiko tinggi, serta menjadi rujukan praktis bagi manajemen tambang dalam merancang strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

REFERENSI

- [1] M. S. Shaari, N. Z. Abidin, T. B. Majekodunmi, M. J. Abd Rani, A. R. Ridzuan, and B. D. Handayani, 'Female empowerment and crime patterns in Malaysia: A non-linear analysis', *Social Sciences and Humanities Open*, vol. 9, 2024, doi: 10.1016/j.ssaho.2023.100798.
- [2] A. Atmadi, N. R. Tarigan, I. P. A. B. Putra Cakra Negara, N. Syalaisa, and M. I. A. Ismail, 'Linear mixed model approach: The effect of poor people & unemployment rate on various types of crime in 34 provinces in Indonesia', *International Journal of Applied Mathematics, Sciences, and Technology for National Defense*, vol. 2, no. 1, pp. 37–48, 2024, doi: 10.58524/app.sci.def.v2i1.350.
- [3] E. P. Kurniasih, N. Andini, M. Kartika, N. F. Dosinta, N. F. Hamsyi, and I. Iqbal, 'Unveiling the links: How poverty, unemployment, education, and income inequality drive crime in Indonesia', *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, vol. 8, no. 2, pp. 189–210, 2024, doi: 10.26740/al-uqud.v8n2.p189-210.
- [4] N. Sari and T. Widodo, *Pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 2021.
- [5] R. Riko, H. Siagian, and A. Wijaya, 'Pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, vol. 8, no. 2, pp. 115–128, 2023.
- [6] A. W. Astuti *et al.*, 'Pengaruh pengangguran dan pendidikan terhadap tingkat kriminalitas dengan kemiskinan sebagai variabel intervening di Indonesia', *Jurnal TAMBORA*, vol. 9, no. 1, 2025, doi: 10.36761/tambora.v9i1.5111.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [8] A. Ruggeri, U. Daxecker, and N. Prasad, 'Political violence in democracies: An introduction', *Journal of Peace Research*, vol. 62, no. 5, pp. 1363–1375, 2025, doi: 10.1177/00223433251351251.
- [9] J. Tarigan, H. Siregar, and A. Widodo, 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada sektor industri', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 13, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- [10] *United Nations Office on Drugs and Crime*. UNODC Report, 2025.
- [11] S. Riko and Wijaya, 'Pengaruh Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Agung Podomoro'. Jurnal Satya Mandiri, 2023.
- [12] N. P. E. Pratiwi and N. Firgiyani, 'Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi dan kinerja karyawan', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 45–54, 2021.
- [13] M. Caesar, M. N. Mansur, and A. Pongtiku, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Advances in Management & Financial Reporting*'. 2025.
- [14] D. Sari and A. Widodo, 'Motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan kesejahteraan dan kinerja', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 12, no. 1, pp. 45–56, 2021.
- [15] A. A. S and I. Septayudhab, 'Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit', *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, no. N, pp. 2623–2081, 2022.