

Studi Kasus PT. Malindo Feedmill, Tbk: Pengaruh Antara *Work Environment, Organizational Culture, Extrinsic Motivation, dan Intrinsic Motivation* yang di Mediasi oleh *Employee Engagement* terhadap Employee Performance

Marvhieno Ardhian Dumalang*, Justine Tanuwijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, DKI Jakarta, Indonesia

*Correspondence email: 122012101018@std.trisakti.co.id; justine@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Dalam mengukur kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu indikator variabel yang pasti untuk menunjukkan apakah instrument masing-masing yang terbentuk memiliki pengaruh yang signifikan. Pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel employee engagement sebagai mediator terhadap variabel employee performance hal tersebut menjadi tujuan dari penelitian. Objek penelitian merupakan karyawan kantor pusat PT. Malindo Feedmill TBK sebanyak 79 orang dari total populasi sebanyak 349 orang. Metode penelitian yang digunakan merupakan hasil perhitungan dari aplikasi smart PLS 3 dan Uji reliabilitas serta validitas juga dilakukan dengan aplikasi yang sama. Dari enam hipotesis yang ada, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga hipotesis yang tidak mendukung yaitu variabel work environment terhadap employee engagement, organizational culture terhadap employee engagement, dan yang terakhir intrinsic motivation terhadap employee engagement

Kata kunci : *Budaya Organisasi; Ekstrinsik Motivasi; Intrinsic Motivasi; Keterikatan Karyawan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja*

ABSTRACT

In estimating the exhibition of workers in an organization, it is important to have distinct variable pointers to show whether each instrument shaped has a critical impact. The impact brought about by the worker commitment variable as a middle person on the representative execution variable is the objective of the review. The object of exploration is the administrative center representative of PT. Malindo Feedmill TBK upwards of 79 individuals out of a complete populace of 349 individuals. The examination strategy utilized is the aftereffect of estimations from the savvy PLS 3 application and dependability and legitimacy tests are likewise done with a similar application. Of the six existing speculations, the examination results show that there are three theories that don't uphold, specifically the workplace variable on worker commitment, hierarchical culture on representative commitment, and the keep going is inherent inspiration on worker commitment

Keywords : *Employee Engagement; Employee Performance; Extrinsic Motivation; Intrinsic Motivation; Work Environment; Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Dengan melakukan analisa terhadap peran employee performance dan employee engagement terhadap work environment, organizational culture, extrinsic motivation, dan intrinsic motivation di suatu perusahaan maka diharapkan hal ini dapat memberi manfaat yang signifikan bagi pembaca agar memahami bagaimana peran penting karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan ternyata juga dapat membantu pemulihan ekonomi secara nasional. Keingintahuan terhadap bagaimana penilaian dari beberapa karyawan yang masih bertahan disuatu perusahaan tentang apakah kinerja yang dilakukan atau diukur terhadap karyawan tersebut masih sama baik sesudah dan sebelum terjadinya pandemi Covid-19. Penelitian yang memiliki konsentrasi terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan sebelumnya oleh (Abdullahi et al., 2021) mengenai employee performance yang di mediasi oleh variabel employee engagement.

METODE

1. *Work Environment dan Employee Engagement*

Tabel 1 Telaah hasil penelitian

Peneliti	Hasil Penelitian	Objek
Judeh (2021)	Terdapat hubungan antara <i>work environment</i> dengan <i>employee engagement</i> yang di mediasi oleh <i>ethical decision-making</i>	237 karyawan perusahaan transportasi di Yordania
Safitri (2018)	Adanya pengaruh signifikan dari variabel independen dan dependen.	275 staff PR hotel bintang 5 yang ada di Jakarta.
Kamanja et al., (2019)	Penelitian menunjukkan variabel <i>work environment</i> berpengaruh lemah terhadap <i>employee engagement</i> .	241 karyawan kantor kementerian pemerintah kota Meru.

Pada penelitian pertama dapat disimpulkan hubungan antara *work environment* dengan *employee engagement* memang berpengaruh. Namun hubungan antara dua variabel tersebut dimediasi oleh variabel *ethical decision-making* sebagai penguatan pengaruhnya. (Judeh, 2021)

Pada penelitian kedua diungkapkan bahwa pengaruh yang sangat signifikan terlihat dari variabel independent terhadap dependen. Namun ada saran tambahan kepada objek penelitian bahwa diperlukan kebijakan yang mendasar kepada asas *work environment* seperti fasilitas kerja, hubungan kerja, dan atmosfer dalam bekerja. (Safitri, 2018)

Penelitian terakhir menunjukkan adanya pengaruh antara *work environment* terhadap *employee engagement* namun pengaruh tersebut dapat dikatakan lemah. Rekomendasi yang diberikan dari penelitian ini adalah menambahkan variabel *psychological work engagement* yang akan memberikan hasil yang positif dan kontribusi yang signifikan kepada *employee engagement*. (*INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG CENTRAL GOVERNMENT MINISTRIES IN KENYA, A CASE OF MERU COUNTY Kamanja, D. M., Ogolla, D. & Gichunge, E., n.d.*)

Maka dari beberapa pernyataan diatas dapat diusulkan hipotesa dalam penelitian ini:
H1: terdapat pengaruh work environment terhadap employee engagement.

2. Organizational Culture dan Employee Engagement

Tabel 2. Telaah hasil penelitian

Peneliti	Hasil Penelitian	Objek
Abdullahi et al., (2021)	Hubungan antara <i>organizational culture</i> dengan <i>employee engagement</i> merupakan faktor penting dalam aktualisasi <i>employee performance</i>	40 staff akademik dalam sektor edukasi di Malaysia
Hasan et al., (2020)	Ditemukan pengaruh dari variabel <i>organizational culture</i> terhadap <i>employee engagement</i> dan secara tidak langsung berpengaruh kepada <i>employee performance</i> .	251 pegawai bank milik pemerintah (BUMN) di kota Malang.
Humairoh and Wardoyo (2017)	Penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>organizational culture</i> dan <i>employee engagement</i> .	155 karyawan PT. Krakatau Bandar Samudra yang berada di Cilegon.

Dalam penelitian pertama yang dilakukan diketahui bahwa peran *organizational culture* dan *employee engagement* sangat penting dalam aktualisasi *employee performance*. *Organizational culture* juga berperan mengurangi perilaku negatif melalui peran mediator mengenai perilaku karyawan. (Abdullahi et al., 2021)

Data yang diperoleh dari penelitian yang kedua adalah adanya pengaruh positif antara *organizational culture* dengan *employee engagement*. Data didapat dari hasil perhitungan 251

responden karyawan bank milik pemerintah dikota malang. Namun penelitian ini masih dikatakan terbatas karena tidak melibatkan opini pelanggan dari bank tersebut. (Hasan et al., 2020)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan Analisa regresi pada penelitian ketiga, maka ditemukan adanya pengaruh positif antara *organizational culture* dengan *employee engagement*. Responden yang ditargetkan adalah 155 orang yang terdiri dari enam jenjang jabatan structural dibawah direksi. (Humairoh & Wardoyo, 2017)

H2: terdapat pengaruh organizational culture terhadap employee engagement.

3. Extrinsic Motivation dan Employee Engagement

Tabel 3. Telaah hasil penelitian

Peneliti	Hasil Penelitian	Objek
Engidaw (2021)	<i>Extrinsic motivation</i> memoderasi secara positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .	349 staff administrasi publik dari empat kota yaitu Lalibela, Woldia, Kobo, dan Mersa.
Bergstrom and Martinez (2016)	<i>Extrinsic motivation</i> memiliki pengaruh positif pada <i>employee engagement</i> dan menjadi faktor utama dalam keterikatan karyawan.	23 Manajer sektor swasta dan publik yang ada di Swedia.

Pada penelitian pertama ditunjukkan bahwa *extrinsic motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Status dari variabel tersebut diketahui sebagai moderasi. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif *random sampling* dengan 341 staff administrasi public dari empat kota berbeda. (Engidaw, 2021)

Penelitian kedua mengungkapkan *extrinsic motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal-hal eksternal yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi menjadi hal pokok dalam tingkat keterikatan karyawan yang memiliki hubungan signifikan. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dan melibatkan 23 manajer dari sektor publik maupun swasta sebagai responden. (Bergstrom & Martinez, 2016)

H3: terdapat pengaruh extrinsic motivation terhadap employee engagement.

4. Intrinsic Motivation dan Employee Engagement

Tabel 4. Telaah hasil penelitian

Peneliti	Hasil Penelitian	Objek
Engidaw (2021)	<i>Intrinsic motivation</i> memoderasi secara positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .	349 staff administrasi publik dari empat kota yaitu Lalibela, Woldia, Kobo, dan Mersa.
Bergstrom and Martinez (2016)	<i>Intrinsic motivation</i> memiliki pengaruh positif pada <i>employee engagement</i> dan menjadi faktor utama dalam keterikatan karyawan.	23 Manajer sektor swasta dan publik yang ada di Swedia.

Penelitian tentang *intrinsic motivation* disimpulkan mampu menjawab pertanyaan rumusan masalah bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel tersebut terhadap *employee engagement*. Penelitian tersebut memiliki 349 responden dari staff administrasi publik empat kota yang berbeda. (Engidaw, 2021)

Intrinsic motivation menunjukkan bahwa faktor internal karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Nilai tersebut berpengaruh besar pada aspek psikologis keterikatan karyawan sehingga perlu ada rasa aman dan nyaman dalam bekerja agar komunikasi yang terbentuk bisa terbuka antara rekan kerja. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dan melibatkan 23 manajer dari sektor publik maupun swasta. (Bergstrom & Martinez, 2016)

H4: terdapat pengaruh intrinsic motivation terhadap employee engagement.

5. Employee Engagement dan Employee Performance

Tabel 5. Telaah hasil penelitian

Peneliti	Hasil Penelitian	Objek
Abdullahi et al (2021)	Peningkatan yang dialami <i>employee engagement</i> sebagai mediator dalam penelitian ini akan berpengaruh pada <i>employee performance</i> .	40 staff akademik dalam sektor edukasi di Malaysia
Latifah and Muafi (2021)	Dalam penelitian ini, <i>employee engagement</i> diakui memiliki pengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> .	118 dosen AMIKOM, Yogyakarta.
Anitha J (2014)	<i>Employee engagement</i> terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> .	700 karyawan level staff samapai manajer di organisasi skala kecil.

Data dari penelitian pertama diperoleh bahwa pengaruh dari *employee engagement* sebagai mediator dapat ditingkatkan sehingga efeknya dapat berbanding lurus dengan peningkatan dari variabel *employee performance*. Dalam aktualisasi kinerja karyawan, keterikatan karyawan menjadi variabel penting dan mendasar meskipun perannya sebagai mediator. (Abdullahi et al., 2021)

Pengaruh positif yang dimiliki oleh *employee engagement* dapat diartikan bahwa keterlibatan lebih dari karyawan dalam sebuah organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan *employee performance*. Metode riset yang dilakukan menggunakan *random sampling* dan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai media perhitungannya. (Latifah & Muafi, 2021)

Penelitian ketiga memberikan keterangan bahwa peran dari *employee engagement* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menjaga keterikatan karyawan dalam organisasi dengan baik, karena pengaruh yang timbul akan berbanding lurus dengan hasil yang didapatkan. (J., 2014)

H5: terdapat pengaruh employee engagement terhadap employee performance.

Tinjauan Pustaka

Work Environment

Work environment menjadi perhatian khusus mengenai bagaimana lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Secara umum lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan sehingga membantu karyawan lebih berkomitmen dan meningkatkan motivasi serta kepuasan dalam bekerja tentunya hal demikian juga membuat karyawan terpacu untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. (Judeh, 2021)

Untuk mencapai keberhasilan, organisasi memerlukan desain terhadap *work environment* melalui sebuah cara sehingga meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan dan membawa karyawan ke hasil pekerjaan yang lebih baik. Dalam hal tersebut lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mencakup semua faktor pekerjaan seperti fasilitas pekerjaan, tempat kerja yang nyaman dan aman, serta tempat kerja yang tidak bising. (Hanaysha, 2016)

Work environment menjadi hal yang penting dalam membangun dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk lebih produktif sehingga bisa menaikan keuntungan bagi perusahaan. Lingkungan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kualitas hubungan dengan rekan kerja, alat dan bahan pendukung pekerjaan, ruang kerja, tata letak peralatan kerja, serta kebisingan. Hal tersebut berdampak secara langsung terhadap kualitas kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan. (Raziq & Maulabakhsh, 2015)

Dari ketiga definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work environment* adalah bagaimana kondisi fisik maupun non-fisik yang berada di area pekerjaan memberikan kenyamanan dan

keamanan dalam bekerja sehingga bisa membuat produktivitas karyawan meningkat dan memotivasi untuk memberikan dampak positif bagi pencapaian suatu perusahaan.

Organizational Culture

Ketika budaya dalam suatu organisasi menawarkan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang maka hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja menjadi penting untuk di selidiki lebih dalam mengenai informasi atau fakta yang terjadi. Budaya yang baik dalam suatu organisasi meningkatkan semangat para pekerja untuk mencapai tujuan organisasi ke arah yang sudah ditentukan. (Abdullahi et al., 2021)

Studi empiris mengenai *organizational culture* menerangkan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Merujuk kepada premis tersebut budaya organisasi menjadi nilai penting yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku. Nilai penting tersebut berkaitan dengan aturan dan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan aturan dan standar yang dilahirkan oleh perusahaan yang difungsikan untuk berperilaku dalam berorganisasi. (Maryati et al., 2019)

Organizational culture memiliki defisini sebagai batasan dalam organisasi bagi anggota untuk berinteraksi tentang pengalaman dan kemampuan untuk memproses informasi yang diterima. Informasi yang baik dan buruk akan berdampak pada kepuasan bekerja karyawan yang berbanding lurus dengan pertumbuhan kekuatan dalam budaya organisasi. Nilai yang tertanam dalam organisasi dipelihara dan dikembangkan oleh individu dan dijadikan landasan oleh organisasi membuat kebijakan. (Soomro & Shah, 2019)

Budaya yang terbentuk disebuah organisasi dapat menentukan arah kebijakan yang dicetuskan oleh manajemen dari sebuah organisasi. Maka definisi dari *organizational culture* adalah perilaku dari tiap individu yang didasari oleh kebijakan dan nilai-nilai sebagai pedoman dan disepakati bersama oleh pemangku kebijakan yang ada disebuah organisasi.

Extrinsic Motivation

Sedangkan *extrinsic motivation* adalah berbicara tentang faktor eksternal yang berkaitan dengan tujuan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam organisasi seperti hasil, penghargaan, dan status yang mendorong individu agar terlibat dalam pekerjaan tersebut. (Engidaw, 2021)

Salah satu perbedaan mendasar antara *intrinsic* dan *extrinsic motivation* adalah dorongan dari kedua hal tersebut. Faktor *extrinsic* didorong kuat oleh tujuan, penghargaan, dan manfaat untuk melakukan tugas tertentu. (Bergstrom & Martinez, 2016)

Sedangkan *extrinsic motivation* adalah faktor eksternal dari individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh hasil dan dapat menjadi tolak ukur apakah pekerjaan yang dilakukan memiliki makna yang signifikan atau tidak.

Intrinsic Motivation

Intrinsic motivation dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mendapat kepuasan atau kesenangan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Sehingga motivasi tersebut lahir dari faktor individual berdasarkan kebutuhan. (Engidaw, 2021)

Faktor *intrinsic* didorong kuat oleh persepsi makna dari individu yang melakukan tugas tersebut, makna yang tersebut bisa diterjemahkan sebagai kepuasan dalam melakukan suatu hal atau pekerjaan. Kedua hal tersebut dinilai penting dalam mempengaruhi kinerja dari anggota dalam organisasi. (Bergstrom & Martinez, 2016)

Karena pembahasan yang dikemukakan oleh sumber diatas bermakna komprehensif sehingga dapat disimpulkan bahwa *intrinsic motivation* adalah faktor internal dari individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh dorongan.

Employee Engagement

Employee engagement diartikan sebagai keterikan karyawan dalam organisasi yang menggunakan sumber daya kognitif, emosional, dan fisik mereka untuk melakukan suatu pekerjaan. Faktor kepribadian mungkin berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, dengan perusahaan dan

lingkungan kerja yang sama bisa memiliki tingkat keterikatan yang berbeda sehingga keunggulan dalam bekerja sangat terlihat dari sisi pekerjaan. (Judeh, 2021)

Keterikatan karyawan dalam sebuah organisasi dapat ditunjukkan dengan memanfaatkan kemampuan atau kompetensi yang ada dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dapat diartikan sebagai *employee engagement*. Bentuk nyata dari definisi tersebut adalah secara fisik, kognitif, dan emosional yang digunakan dalam mengerjakan suatu hal sehingga membantu organisasi untuk memaksimalkan produktivitas. (Engidaw, 2021)

Employee engagement dinilai sebagai keterlibatan karyawan dalam organisasi yang dapat menunjang kepuasan, loyalitas pelanggan, produktivitas, serta keuntungan bagi perusahaan. Dengan keterlibatan dan kerja keras dari karyawan kemungkinan besar akan melampaui tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada individu tersebut. (Hanaysha, 2016)

Keterikatan karyawan yang dimanfaatkan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan disebut juga *employee engagement*. Individu menunjukkan keterikatan dalam organisasi secara fisik, kognitif, dan emosional sehingga karyawan menjadi lebih produktif, menguntungkan, dan kecil kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. (Ayu Putu Widani Sugianingrat et al., 2019)

Kesimpulan dari beberapa pembahasan diatas adalah keterikatan serta keterlibatan karyawan dalam organisasi yang ditunjang oleh perasaan emosional, kondisi fisik, dan tingkat kognitif yang dimiliki oleh individu sehingga produktivitas dan keunggulan perusahaan meningkat. Hal tersebut juga bisa berkaitan dengan loyalitas dan kesetiaan individu terhadap organisasi tersebut.

Employee Performance

Employee performance didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ditempat kerja memiliki korelasi dengan kuantitas, kualitas, dan waktu dalam bekerja. Kualitas menjadi faktor dalam pemenuhan kriteria dan standar yang ditetapkan dalam proses oprasional perusahaan sedangkan kuantitas menjelaskan produk yang bisa dihasilkan dari karyawan dan waktu dalam pekerjaan didefinisikan sebagai berapa lama karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (Wijayati et al., 2022)

Employee performance mengacu pada persepsi pelanggan terhadap perilaku pelayanan yang diberikan dari karyawan tersebut selama proses interaksi. Karena pelayanan tersebut sangat bergantung pada keterampilan karyawan pada sebuah perusahaan, interaksi yang dilakukan memberikan pengaruh besar pada evaluasi konsumen terhadap pelayanan suatu perusahaan. Dalam hal ini sumber mengangkat masalah pelayanan sebuah restoran. (Ryu et al., 2021)

Employee performance adalah pencapaian tujuan organisasi yang dapat diwujudkan dalam bentuk kuantitatif, kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, serta ketergantungan. Fokus dalam kinerja dapat bersifat jangka panjang dan jangka pendek serta kontribusi yang dilakukan individu mengarah pada kelompok yang memiliki implikasi terhadap *performance* sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi, manajemen dituntut untuk menciptakan sinergi untuk membangun fokus tersebut. (Mardhotillah et al., 2021)

Employee performance dapat dibagi menjadi tiga faktor yaitu *task performance*, *adaptive performance*, *contextual performance*. *Task performance* diartikan pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan dalam tanggung jawab pekerjaan *Adaptive performance* diartikan kemampuan dalam menangani lingkungan organisasi yang dinamis sedangkan *contextual performance* dimaksudkan sebagai sikap yang dinyatakan oleh individu dalam pekerjaan mereka. (Witasari & Gustomo, 2020)

Dari keempat pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *employee performance* adalah implementasi dari perilaku individu dalam melakukan pekerjaan sehingga memenuhi kriteria standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

HASIL

Dalam proses penelitian agar memberikan hasil pengkajian yang lebih akurat, maka desain penelitian yang digunakan adalah pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh yang ditimbulkan dari variabel independen (Y2) yaitu *employee performance*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini bersifat kausal (sebab-akibat) sehingga hasilnya akan menunjukkan sebab akibat dari variabel dependen terhadap variabel independent.

Dimensi waktu yang digunakan adalah panel data, karena dengan menggunakan cara tersebut

dianggap lebih efisien dan efektif disebabkan oleh penggabungan dua data antara cross section dan time series sehingga memberikan data yang lebih banyak. Tingkat kedalaman penelitian hanya melibatkan satu objek entitas perusahaan (studi kasus) yaitu PT. Malindo Feedmill Tbk.

Lingkungan yang digunakan bersifat riil dan unit analisis yang menjadi bahan dari penelitian ini merupakan karyawan level staff sampai supervisor dari perusahaan tersebut. Dengan jumlah responden sebanyak 79 orang yang didapat dari hasil perhitungan rumus Slovin. Jenis data yang diperoleh merupakan data primer yang diambil langsung menggunakan metode random sampling dari populasi perusahaan. Sumber daya riset yang dibutuhkan dari penelitian ini adalah individu yang masih aktif bekerja diperusahaan tersebut. Sistem yang digunakan adalah aplikasi SmartPLS 3.0 dengan indikator kuesioner yang diperoleh dari penelitian sebelumnya.

Table 6. Indikator kuesioner

Variabel	Dimensi	Indikator
Work Environment	-	5 item
Organizational Culture	-	7 item
Intrinsic Motivation	-	8 item
Extrinsic Motivation	-	8 item
Employee Engagement	-	12 item
Employee Performance	1. Performance in role 2. Assistance	12 item

Sumber dari kuesioner diatas dimulai dari variabel *work environment* diambil dari jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh (Hanaysha, 2016). Untuk variabel *organization culture* mengutip dari penelitian yang dilakukan oleh (Liu et al., 2022) didapat tujuh item pertanyaan yang disajikan untuk responden. Variabel ketiga yaitu *intrinsic motivation*, *extrinsic motivation*, dan *employee engagement* mengutip penelitian yang pernah dilakukan oleh (Engidaw, 2021). Terakhir untuk variabel *employee performance* merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2021).

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. PLS Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	AVE	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Work Environment		0,689	0,887	0,917	Reliabel
WE 1.	0,789				Valid
WE 2.	0,853				Valid
WE 3.	0,830				Valid
WE 4.	0,835				Valid
WE 5.	0,841				Valid
Organizational Culture		0,671	0,917	0,934	Reliabel
OC 1.	0,754				Valid
OC 2.	0,783				Valid
Variabel/Indikator	Outer Loading	AVE	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
OC 3.	0,901				Valid
OC 4.	0,843				Valid
OC 5.	0,859				Valid
OC 6.	0,842				Valid
OC 7.	0,740				Valid
Intrinsic Motivation		0,752	0,917	0,938	Reliabel
IM 2.	0,844				Valid
IM 3.	0,847				Valid
IM 4.	0,812				Valid
IM 5.	0,890				Valid

IM 6.	0,900				Valid
Extrinsic Motivation		0,629	0,902	0,922	Reliabel
EM 1.	0,742				Valid
EM 3.	0,807				Valid
EM 4.	0,752				Valid
EM 5.	0,812				Valid
EM 6.	0,850				Valid
EM 7.	0,798				Valid
EM 8.	0,785				Valid
Employee Engagement		0,659	0,942	0,951	Reliabel
EE 1.	0,826				Valid
EE 10.	0,735				Valid
EE 12.	0,834				Valid
EE 2.	0,800				Valid
EE 3.	0,892				Valid
EE 5.	0,843				Valid
EE 6.	0,838				Valid
EE 7.	0,730				Valid
EE 8.	0,779				Valid
EE 9.	0,828				Valid
Employee Performance		0,677	0,956	0,962	Reliabel
EP 1.	0,715				Valid
EP 10.	0,910				Valid
EP 11.	0,875				Valid
EP 12.	0,796				Valid
EP 2.	0,827				Valid
EP 3.	0,879				Valid
EP 4.	0,768				Valid
EP 5.	0,815				Valid
EP 6.	0,703				Valid
EP 7.	0,815				Valid
EP 8.	0,856				Valid
EP 9.	0,874				Valid

Sumber : hasil pengolahan data PLS 3.0

Tabel diatas menunjukkan indikator yang digunakan dapat disimpulkan valid dan reliabel. Instrument yang dinyatakan valid memiliki outer loading pada indicator lebih besar dari 0,7 dan AVE pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,6. Reliabilitas terpenuhi karena Cronbach's alpha dan composite reliability pada setiap variable telah lebih besar dari 0,7.

Tabel 8. Path Coefisien

Alur	Original Sampel	T Statistik	P-Value	Kesimpulan
Work Environment → Employee Engagement	0,164	1,106	0,269	Tidak Berpengaruh
Organizational Culture → Employee Engagement	0,154	1,441	0,150	Tidak berpengaruh
Intrinsic Motivation → Employee Engagement	0,067	0,335	0,738	Tidak Berpengaruh
Extrinsic Motivation → Employee Engagement	0,598	3,813	0,000	Berpengaruh
Employee Engagement → Employee Performance	0,778	11,317	0,000	Berpengaruh

Sumber : hasil pengolahan data PLS 3.0

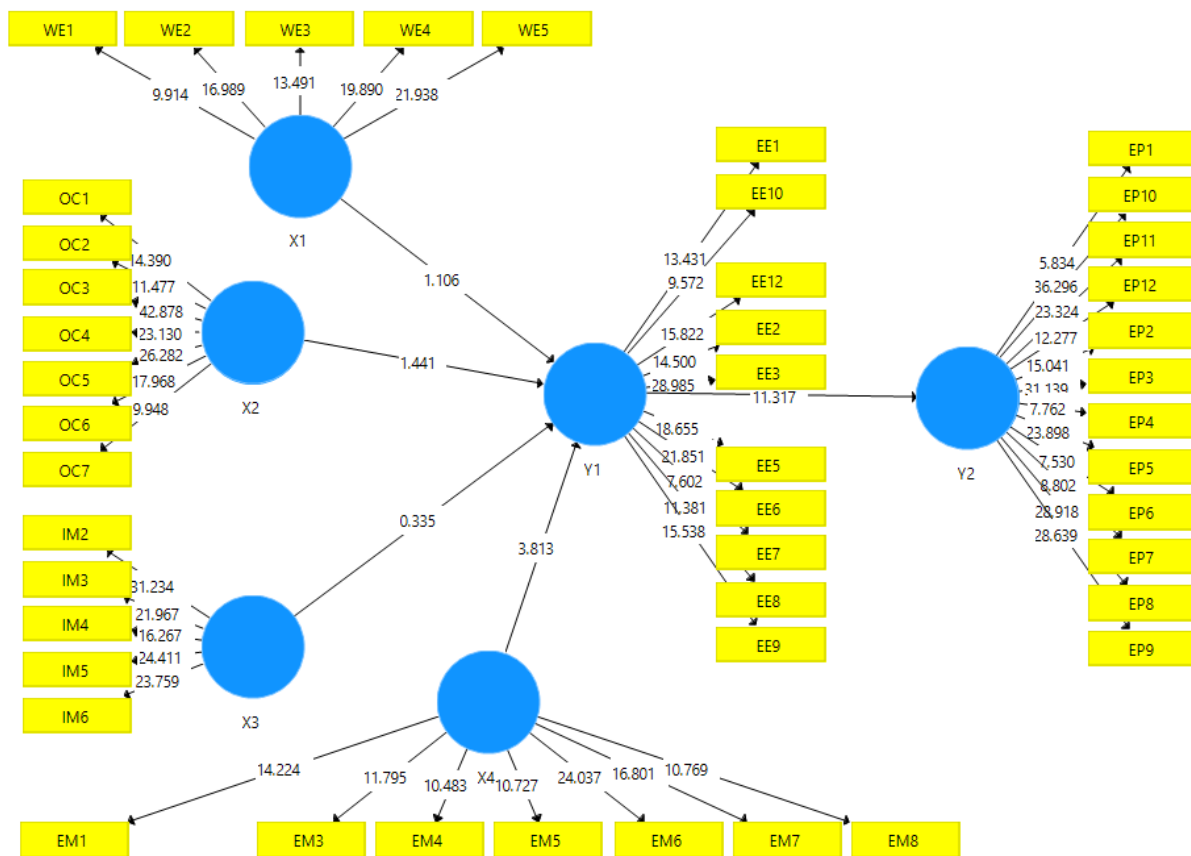
Pada tabel 8 menjelaskan bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel. Dari lima hipotesis yang diusulkan terdapat dua hipotesis yang bisa diterima dan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal tersebut terjadi demikian karena pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Judeh, 2021) tentang *work environment* terhadap *employee engagement* menggunakan mediator *ethical decision-making* sehingga membuat *path coefisien* yang timbul menjadi berbeda. Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Hasan et al., 2020) mengatakan adanya pengaruh antara *organizational culture* terhadap *employee engagement* dengan status variabel ini sebagai mediator. Lalu penelitian ketiga yang dilakukan oleh (Engidaw, 2021) yang memuat informasi bahwa variabel *intrinsic motivation* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* karena status dari variabel tersebut memoderasi peran secara keseluruhan dari *motivation* terhadap *employee engagement*.

Tabel 9. R Square

Instument	R Square	R Square Adjust
Y1	0,825	0,816
Y2	0,605	0,600

Sumber: hasil pengolahan data PLS 3.0

Karena penelitian ini menggunakan peran mediator dalam menjalankannya maka tabel 4 menjelaskan bahwa peran mediasi dari variabel *employee engagement* terhadap *employee performance* mendapatkan nilai coefisien yang mencukupi.



Gambar 1. PLS Outer Model

SIMPULAN

Dalam uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang didapat dan diproses merupakan data yang valid dan reliabel. Meskipun dari lima hipotesis yang diajukan terdapat tiga yang tidak berpengaruh namun faktor-faktor penyebabnya sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Variabel *extrinsic motivation* diketahui memiliki pengaruh terhadap variabel *employee*

engagement maka dapat disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan factor-faktor *extrinsic* yang akan mempengaruhi *employee engagement* dalam suatu perusahaan. Lalu peran *employee engagement* juga tak kalah penting karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Malindo Feedmill, Tbk maka manajemen juga dinilai perlu membentuk karyawan untuk memiliki rasa keterikatan kepada perusahaan sehingga produktivitas yang diberikan bisa lebih maksimal dan memberikan kebaikan bagi tumbuh dan berkembangnya perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Bergstrom, E., & Martinez, M. G. (2016). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee engagement: A qualitative study of the perceptions of managers in public and private sector organizations. *Umeå University*, 155–156.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hasan, H., Astuti, E. S., A., T. W., & M.Igbal. (2020). Impact of organizational culture on employee engagement and performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana*, 23(4), 235–347.
- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 1–21. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v9i1.594>
- INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG CENTRAL GOVERNMENT MINISTRIES IN KENYA, A CASE OF MERU COUNTY* Kamanja, D. M., Ogolla, D. & Gichunge, E. (n.d.).
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 221–229. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.19](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.19)
- Latifah, Y., & Muafi, M. (2021). Examining the effect of internal branding on employee performance: Job satisfaction and employee engagement as mediation variables. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(4), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i4.278>
- Liu, S. F., Fan, Y. J., Luh, D. B., & Teng, P. S. (2022). Organizational Culture: The Key to Improving Service Management in Industry 4.0. *Applied Sciences (Switzerland)*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/app12010437>
- Mardhotillah, R. R., Karya, D. F., Saadah, C., & Rasyid, R. A. (2021). The antecedents of employee's performance: Case study of Nahdlatul Ulama University of Surabaya, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 747(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/747/1/012112>
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The effect of spiritual leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 130–143.

Marvhieno Ardhian Dumalang dan Justine Tanuwijaya, *Studi Kasus PT. Malindo Feedmill, Tbk: Pengaruh Antara Work Environment, Organizational Culture, Extrinsic Motivation, dan Interinsic Motivation yang di Mediasi oleh Employee Engagement terhadap Employee Performance*

- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Ryu, K., Kim, H. J., Lee, H., & Kwon, B. (2021). Relative effects of physical environment and employee performance on customers' emotions, satisfaction, and behavioral intentions in upscale restaurants. *Sustainability (Switzerland)*, 13(17). <https://doi.org/10.3390/su13179549>
- Safitri, Y. (2018). Organizational Business Excellence. *Factors Influencing Purchase Intention on Cosmetic Products of Female Consumers in Yangon, Myanmar*, 2(2), 71–82.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Wijayati, D. T., Rahman, Z., Fahrullah, A., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, 43(2), 486–512. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0423>
- Witasari, J., & Gustomo, A. (2020). Understanding The Effect of Human Capital Management Practices , Psychological Capital , and Employee Engagement To Employee Performances 2 . Literature Study / Hypotheses Development. *The Asian Journal of Technology Management*, 13(1), 1–15.