

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**  
(Studi pada PT.Gudang Garam.Tbk)

Sri Utami Hanggondosari  
Friska Oktavia Wibowo  
Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen  
Universitas Pawayatan Daha  
Email: sriutamisari72@gmail.com

**ABSTRAK**

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada dalam ruangan kerja atau di area para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya. Dalam penelitian ini ditinjau dari Lingkungan kerjanya/ yang menjadi indikator adalah lokasi kerja, fasilitas kerja, temperatur, kenyamanan, dan hubungan kerja. Adapun manfaat dari lingkungan adalah menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pegawai, sehingga diperoleh hasil (kinerja) yang lebih meningkat. Semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja karyawan yang diperoleh juga semakin bagus, namun jika lingkungan kerjanya tidak bagus maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan . Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu diperhatikan dan dipelihara dengan sebaik mungkin agar kinerja yang dihasilkan akan menunjang keberhasilan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya dan tingkat persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam. Tbk. Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya pada penelitian dengan angket (*questionnaire*). Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah *total sampling* (sampel jenuh), yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Sampel pada penelitian ini adalah 41 karyawan pada PT. Gudang Garam. Tbk. Data dianalisa dengan alat bantu statistik PLS-SEM dengan software smartPLS 3 dengan menilai *Outer Model*, *Inner Model*, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Gudang Garam. Tbk. Adapun tingkat persentase pengaruhnya adalah 75.5%.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Kinerja, Karyawan.*

**ABSTRACT**

*The work environment is all things that exist in the workspace or in the area of the workers that can affect their performance. In this study, in terms of the work environment, the indicators are work location, work facilities, temperature, comfort, and work relations. The benefits of the environment are to foster high morale for employees, so that more results (performance) are obtained. The better the work environment, the better the performance of the employee, but if the work environment is not good,*

*it will have a bad impact on the performance of the employee. Therefore, the work environment needs to be considered and maintained as well as possible so that the resulting performance will support the expected success. Performance is the result of work / work behavior / and personal characteristics that have to do with work. The indicators of performance in this study are work discipline, speed in carrying out tasks, craft, work spirit, and responsibility. This study aims to determine and analyze the presence or absence and the percentage level of the influence of the work environment on the performance of employee at PT.Gudang Garam.Tbk. In writing this research, the author uses the method of field research (field research), namely research that is carried out directly in order to obtain data that is closely related to research with a questionnaire (questionnaire). The sampling method used by the author in this study is total sampling (saturated sample), which is a sample that represents the total population. The sample in this study were 41 members of security at PT.Gudang Garam.Tbk. The data were analyzed using the PLS-SEM statistical tool with smartPLS 3 software by assessing the Outer Model, Inner Model, and hypothesis testing. The results showed that the work environment had a significant influence on the performance of employee at PT.Gudang Garam.Tbk. The percentage level of influence is 75.5%.*

**Keywords : Work environment, Performance, Employee.**

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (2010: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankantugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2020: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nawawi (2019:440) Lingkungan kerja sebagai suatu yang ada di sekitar anggota, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaannya. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat dibedakan yaitu : faktor fisik/material, faktor kimiawi, faktor biologis, faktor fisiologi.

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2019: 27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2019: 41),

mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atastercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil- hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan . (1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. (2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan . (3) Faktor internal karyawan , yaitu faktor –faktor dari dalam diri anggota yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif di terapkan untuk memperoleh hasil penilaian yang benar melalui data yang di hitung. Kemudian metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, ,metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan teknik survei, yaitu metode pengkajian yang dilakukan untuk mendapatkan fakta dari fenomena-fenomena yang nampak dan menemukan informasi secara nyata. Teknik survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pembagian kuesioner. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan melalui observasi, kuisisioner, dan dokumentasi.

Pengolahan data adalah proses lanjutan dalam penelitian setelah data terkumpul. Dalam penelitian berupa angka-angka dan analisis ini menggunakan alat bantu statistik. Analisis data adalah penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Cara yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan jenis penelitian dan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

*Structural Equation Modeling* (SEM) memiliki dua pendekatan yaitu: Pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS). Adapun inti permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terkait (Y).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

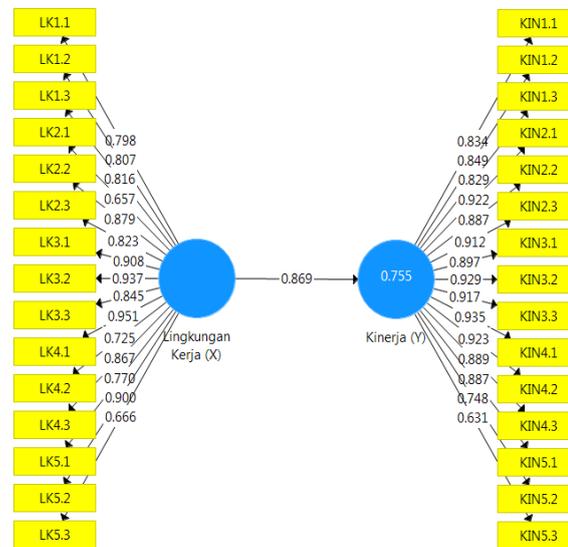
### **Hasil Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan software smartPLS 3. Software yang digunakan ini memiliki 2 komponen untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Berdasarkan pengujian *outer model* yang dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 1  
 Tampilan hasil *PLS Algorithm (Outer Model)*



Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2023

Dari hasil pengujian *outer model* pada gambar 4.1 di atas, maka dapat dijelaskan uji validitas konstruk dan uji *reliabilitas* konstruk dan uji *reliabilitas* konstruk

1) Uji validasi konstruk

Uji validitas konstruk dapat dilihat dari hasil validitas konvergen dan validitas diskriminan. Namun secara umum dapat diukur dengan parameter skor *loading* di model penelitian (*Rule of Thumbs* > 0,7). Jika skor *loading* < 0,5, indikator dapat dihapus dari konstraknya. (willi abdillah :206). Terkait tentang hasil pengolahan *outer model* pada gambar 4.12. Nilai *outer model* atau semua skor *loading* memiliki nilai di atas 0,60, sehingga item pernyataan/pertanyaan tiap indikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model (valid).

a) Validitas Konvergen

Uji validitas Konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. (willi abdhillah :195) *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,7, dan AVE > 0,5. Namun berdasarkan ketentuan umum tentang uji validitas konstruk yang dijelaskan sebelumnya, maka batas skor *loading* yang digunakan peneliti adalah 0,6. Sehingga semua pernyataan/pertanyaan tiap indikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model (valid).

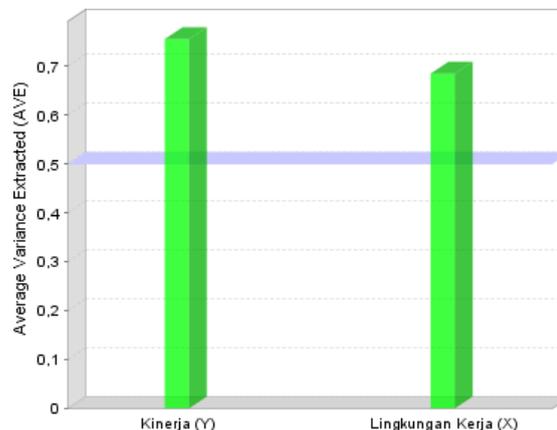
Tabel 1 AVE

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kinerja (Y)	0.75 6	0.758	0.035	21.380	0.000

<b>Lingkungan Kerja (X)</b>	0.68 6	0.685	0.046	15.059	0.000
-----------------------------	-----------	-------	-------	--------	-------

Sumber: data primer yang diolah dengan SmartPLS pada tahun 2023

Gambar 2 AVE



Berhubungan dengan hasil pengujian model pengukuran yang terdapat pada gambar 1 dan 2 serta tabel 1 maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja diukur dengan X1.01-X1.15. Semua item pernyataan/pertanyaan dari tiap indikator memiliki skor *loading* > 0,6, AVE > 0,5.
2. Variabel kinerja diukur dengan Y1.01-Y1.15. Semua item pernyataan/pertanyaan dari tiap indikator memiliki skor *loading* > 0,6, AVE > 0,5.

Berdasarkan hasil faktor loading di atas maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja mempunyai validitas konvergen yang baik

#### b) Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya atau membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Mengenai nilai *cross loading* menunjukkan adanya validitas diskriminan yang baik, karena tiap-tiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi jika dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya. Seperti loading faktor LK1.1 memiliki nilai sebesar 0.798 lebih tinggi daripada loading faktor dengan konstruk lain KIN1.1 dengan nilai sebesar 0.656.

#### 2) Uji Reliabilitas Konstruk

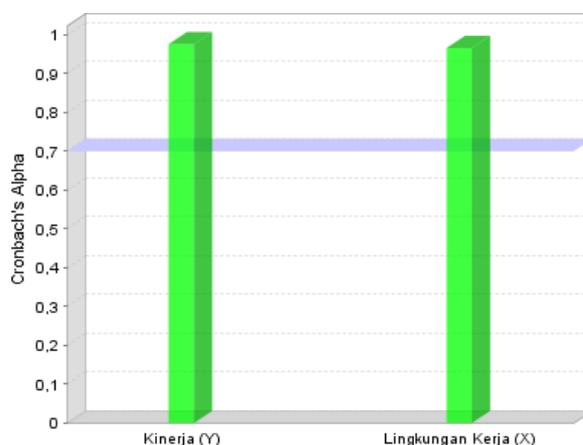
Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Rule of thumb nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan batas nilai *alpha* dan *composite reliability* > 0,7.

**Tabel 2 Cronbach's Alpha**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	0.976	0.976	0.005	200.536	0.000
<b>Lingkungan Kerja(X)</b>	0.966	0.965	0.008	118.496	0.000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2023

**Gambar 3 Cronbach's Alpha**

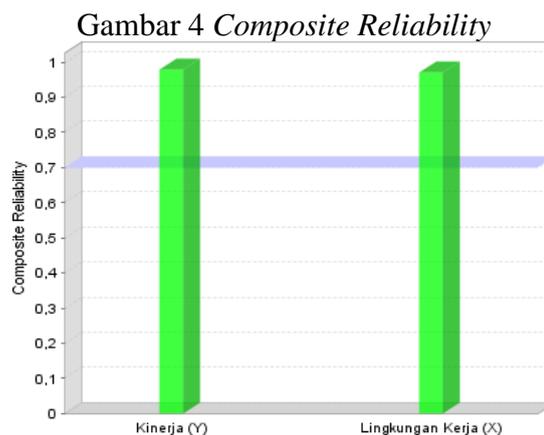


Sehubungan dengan tabel 2 dan gambar 3, nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan oleh semua variabel yaitu di atas  $> 0.7$  sehingga semua indikator variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reabilitas.

**Tabel 3 Composite Reliability**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	0.979	0.979	0.004	236.209	0.000
<b>Lingkungan Kerja(X)</b>	0.970	0.969	0.007	143.772	0.000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2023

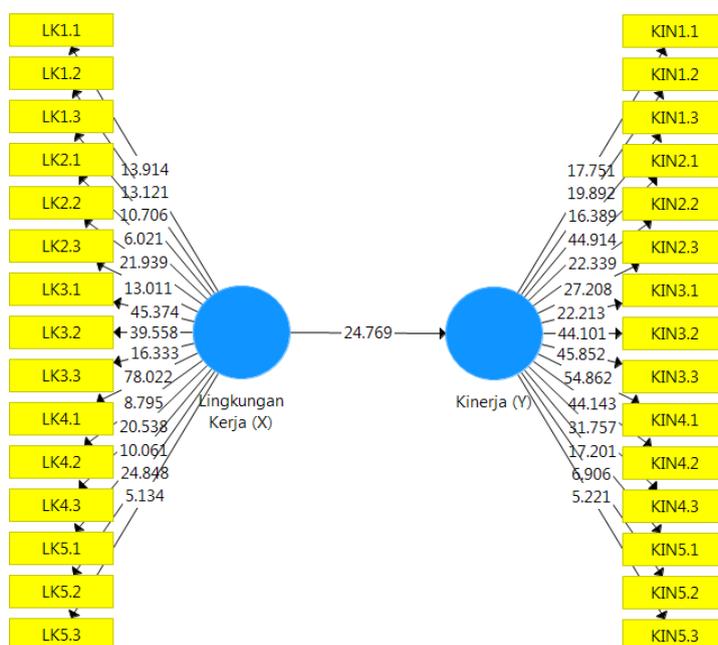


Berkenaan dengan tabel 4.15 dan gambar 4.4, terdapat nilai *composite reliability* dari semua variabel di atas  $> 0.7$  sehingga semua indikator variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

### 1. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural (*Inner Model*) adalah model struktural yang menghubungkan antar variabel laten yang dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun akurat. Hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 5 Tampilan Hasil Uji Bootstrapping**



*Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2023*

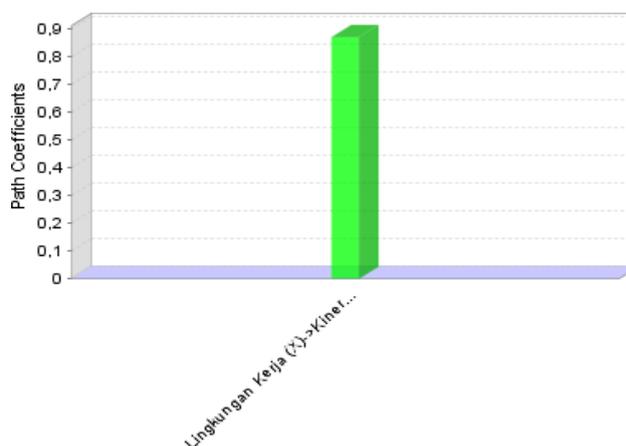
Pengujian *Inner Model* dilakukan untuk melihat persentase pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penilaian model struktural (inner model) dalam PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* dari path. Kemudian untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel path coefficient pada output SmartPLS di bawah ini:

**Tabel 4**  
**Path coefficients (Original Sample, Sample Mean, STDEV, T Statistics, V Values)**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Lingkungan Kerja (X) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.869	0.870	0.035	24.769	0.000

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2023*

**Gambar 6 Path coefficients charts**

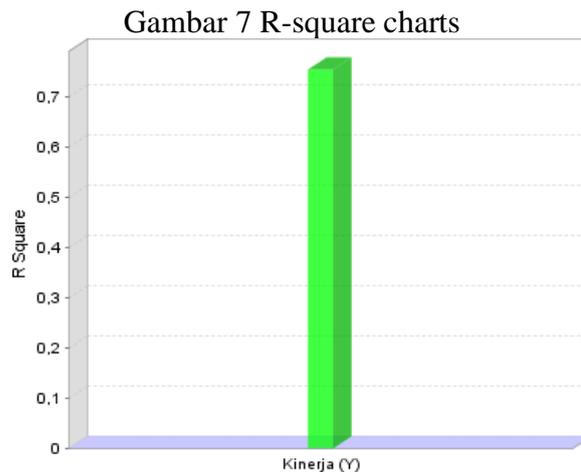


Dari tabel di atas, maka terdapat nilai T-statistic sebesar 24.769 yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota keamanan.

**Tabel 5 R-square**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	0.755	0.759	0.061	12.465	0.000

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2023*



Hasil yang terdapat pada tabel 4.17 dan gambar 4.7 menunjukkan nilai *R- square* untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,755. Hasil ini menunjukkan bahwa 75,5% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja sebesar 0,755 tergolong dalam kategori kuat.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Pokok utama yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values). Dalam tabel 4.18 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model structural sebagai berikut:

**Tabel 5**  
*Path Coefficients (Original Sample, Sample Mean, STDEV, T Statistic, P Values)*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Lingkungan Kerja (X) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.869	0.870	0.035	24.769	0.000

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SmartPLS, 2023*

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample lingkungan kerja adalah 0.869 dengan signifikansi 24.769 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.96. Kemudian nilai probabilitasnya  $0,000 < 0,05$  sehingga nilai tersebut dapat diindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.Gudang Garam.Tbk dapat diterima.

Terkait dengan pembahasan masalah penelitian, dikembangkan sebuah model penelitian empiris dengan menggunakan dua variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja. Mengenai penelitian ini data primer diambil secara langsung dari responden melalui pembagian kuesioner kepada pegawai pada Karyawan PT.Gudang Garam.Tbk. Jumlah responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 41 responden dengan menggunakan bantuan teknik analisis PLS-SEM dengan *software* SmartPLS3. Setelah melakukan penelitian dengan menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan dari hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gudang Garam.Tbk

Berkenaan dengan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Hal ini sesuai dengan nilai *t-statistic* yang didapatkan sebesar 24.769 yang lebih besar dari 1,96. Dikuatkan lagi dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. sehingga, hipotesis awal dalam penelitian ini diterima. Mengenai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja Karyawan PT.Gudang Garam.Tbk dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

2. Persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam.Tbk

Berdasarkan kuesioner yang telah didarkan kepada Karyawan pada PT. Gudang Garam. Tbk dan telah diuji dengan menggunakan SmartPLS3 bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT.Gudang Garam.Tbk 75,5%. Hasil tersebut telah membuktikan nilai R Square pada tabel 4.23 yang berjumlah 0,755 menjelaskan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 75,5% dan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Marhijanto, 2010, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*, Surabaya: Terbit Terang.
- Bintoro, dan Daryanto, 2019, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Burhan Bungin, 2008, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.
- Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, 2019, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Edy Supriyadi, 2018, *SPSS + Amos*, In Media.
- Freddy Rangkuti, 2007, *Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hadari Nawawi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hadari Nawawi. (2019). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko. T.Hani. 2019. *Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.

- Herman Sofyandi, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu. Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2018, *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2019, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ike Kudsyah Rachmawati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Liosten Tampubolon Rianna Roosida Uly, 2014, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, ed. 1 Yogyakarta: CV. Andi Offsethal.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.*
- Miftah Thoha, 2017, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta: PTRajaGrafindo Persada.
- Moh. Nazir, 2019, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia. Riduwan, 2004, *Metode dan Teknik Penulisan Tesis*, Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Zainur Roziqin. (2019). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia