



Lingkungan Kerja Yang Mendukung: Kunci Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. X

Habsi Azahra Nur Azizah¹, Muhammad Naufal Rafi Faras²

Politeknik Negeri Bandung

Abstrak

Received: 20 Mei 2025
Revised: 27 Mei 2025
Accepted: 01 Juni 2025

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi perlu memaksimalkan potensi karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan secara langsung berkontribusi pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan dan mempermudah pelaksanaan tugas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X serta mengukur seberapa besar pengaruh tersebut. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 110 karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan analisis regresi dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 3,663 + 0,349X$. Selain itu, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi positif sebesar 66,6% terhadap kinerja karyawan di PT. X.

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

(*) Corresponding Author: habsi.azahra.ahs422@polban.ac.id¹, muhammad.naufal.ahs422@polban.ac.id²

How to Cite: Azizah, H., & Faras, M. (2025). Lingkungan Kerja Yang Mendukung: Kunci Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 121-130. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10719>.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan perkembangan ekonomi yang pesat memiliki dampak yang signifikan pada persaingan dan perkembangan antar perusahaan, sehingga tiap perusahaan diharuskan meningkatkan potensinya untuk terus berinovasi dalam berbagai bidang, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat signifikan dalam kegiatan operasional setiap perusahaan atau organisasi. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai pengelolaan, pengendalian, pengarahan serta pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh manusia (karyawan) sebagai sumber daya untuk memaksimalkan hasil yang ditetapkan perusahaan. Manajemen SDM dapat ditingkatkan dengan berbagai cara yaitu dengan pengembangan, pelatihan, memotivasi dan lainnya.

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor yang krusial dari sebuah perusahaan atau organisasi, baik swasta maupun pemerintahan (Adha et. al., 2019). Organisasi diciptakan untuk mengembangkan tujuan berdasarkan visi dan misi, realisasi tujuan setiap organisasi dilakukan dan diatur oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah faktor kunci dalam semua aktivitas operasional dalam perusahaan atau organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi harus meningkatkan potensi karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, maka produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Menurut Sinambela & Lestari (2022) kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor seperti faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kinerja.

Dalam kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor, faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah wawasan, keterampilan, kompetensi, motivasi, kepribadian yang

mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal adalah gaya manajemen, hubungan dengan karyawan, dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu faktor penentu kinerja karyawan yang merupakan kunci kesuksesan organisasi. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi diharuskan menciptakan lingkungan kerja kondusif agar meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pekerjaan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik selain memberikan kenyamanan fisik, juga memberi kesehatan mental dan emosional para karyawan, di mana karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang, merasa dihargai, dan didengarkan. Sebaliknya, lingkungan kerja buruk, seperti tempat kerja yang tidak menyenangkan, hubungan yang tegang dan kurangnya dukungan manajemen, dapat menurunkan motivasi dan bahkan menyebabkan tingkat stres yang tinggi yang akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. ((Jayaweera (2015), (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015), (Lestary, L., & Harmon, H. (2017))). Lingkungan kerja yang nyaman membantu mengurangi kelelahan fisik, sementara hubungan kerja yang harmonis mengurangi konflik dan meningkatkan kerja sama tim. Selain itu, kepemimpinan yang menciptakan lingkungan yang inklusif dan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil dapat meningkatkan semangat kerja dan memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Dengan mengidentifikasi elemen-elemen lingkungan kerja yang mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Perusahaan bisa merancang strategi yang tepat agar menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan praktik manajemen sumber daya manusia yang positif dan berkelanjutan, hingga akhirnya akan meningkatkan daya saing dan kesuksesan jangka panjang pada seluruh industri perusahaan.

Perusahaan mode memiliki dinamika unik dalam lingkungan kerja mereka, yang sering kali mengharuskan karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang serba cepat dan kreatif. Terutama PT. X, pada industrinya menggabungkan elemen-elemen seperti inovasi, kecepatan produksi, dan peluncuran produk yang tepat waktu, yang semuanya merupakan faktor kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif yang tepat di pasar yang sangat kompetitif. PT. X adalah perusahaan swasta di bidang mode yang menjual berbagai produk *fashion* contohnya tas, sandal dan jaket. Namun, karakteristik lingkungan kerja di PT. X yang menuntut ini juga membawa tantangan seperti beban kerja yang tinggi, kebutuhan untuk mengikuti tren terbaru, dan adaptasi yang konstan terhadap perubahan gaya dan teknologi.

PT. X dipilih untuk penelitian ini karena industri ini terus berkembang dan lingkungan kerja sering kali menghadirkan tantangan yang unik. Dengan memilih perusahaan mode, memungkinkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki dampak terbesar terhadap kinerja karyawan di industri ini, yang menggabungkan kreativitas dan produktivitas tinggi. Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dalam industri yang sama dapat memperoleh wawasan tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendorong kreativitas tetapi juga kesejahteraan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X?
2. Apakah lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan di PT. X?

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja sebagai tempat utama di mana karyawan melakukan kegiatan pekerjaannya. Lingkungan yang positif memberi karyawan rasa aman, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kinerja serta mempengaruhi kondisi emosional karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka umumnya memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka. Suasana yang positif membuat pekerjaan menjadi lebih santai, meningkatkan produktivitas, dan memungkinkan mereka untuk menggunakan waktu dengan lebih efektif. Nabawi (2019) berpendapat lingkungan kerja ialah apapun yang berada di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja ini bisa berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya, semakin kondusif lingkungan kerjanya semakin baik pula hasil pekerjaannya. Sementara itu menurut Siagian & Khair (2018), mengatakan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pekerja melakukan pekerjaan dengan maksimal dalam kondisi yang nyaman dan aman. Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, seperti lingkungan dan musik, yang dapat memberikan pengaruh pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang dipercayakan kepadanya. Sedarmayanti (2017) mengatakan, lingkungan kerja secara umum dibagi beberapa jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang berbentuk padat yang ada di sekitar lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan. Beberapa Contoh lingkungan fisik yang ideal mencakup: (1) lingkungan kerja yang secara langsung terkait dengan aktivitas karyawan, seperti area kerja, kursi, meja, dan fasilitas lainnya. (2) lingkungan kerja tidak langsung, yaitu elemen yang memengaruhi kondisi fisik dan kenyamanan pekerja, misalnya aroma kurang sedap, suhu ruangan, aliran udara, tingkat kelembapan, pencahayaan, kebisingan, atau getaran dari mesin dan peralatan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik contohnya suasana kerja yang menyenangkan, yang tercipta terutama dari hubungan harmonis antara karyawan dan manajer. Kondisi ini sangat penting, karena selain bekerja untuk memperoleh penghasilan, karyawan juga mencari kepuasan dan makna dalam pekerjaan yang mereka jalani. Lingkungan yang kondusif memungkinkan karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka dan suasana kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja non-fisik meliputi beberapa aspek berikut:

(1) faktor sosial, yaitu elemen sosial yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti latar belakang keluarga; (2) faktor status sosial, di mana semakin tinggi status seseorang, semakin besar pula otoritas dan kebebasannya dalam mengambil keputusan; (3) faktor hubungan industrial dalam perusahaan, yang mencakup interaksi kerja antara karyawan satu dengan yang lain, serta antara karyawan dan atasan.

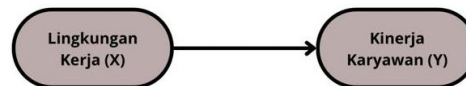
Kinerja Karyawan

Menurut Andayani & Tirtayasa (2019), berpendapat kinerja ialah output pekerjaan dari karyawan maksudnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mengartikan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir, tetapi kualitas dan kuantitas dari apa yang dihasilkan, yang tentunya selaras dengan standar organisasi atau perusahaan. Menurut Ade Muslimat & Wahid (2021) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilihat berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang telah diraih oleh staff sesuai tanggung jawabnya. Simanjuntak dalam Widodo (2015:132) berpendapat, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu:

1. Keterampilan pekerja, faktor ini mencakup tingkat pendidikan dan pelatihan, etos dalam bekerja, motivasi, mental, serta keadaan fisik pekerja.
2. Sarana penunjang, meliputi fasilitas lengkap dalam lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan.
3. Supra sarana, mencakup kebijakan-kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan industri.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis:

H₁: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. X.

H₂: Lingkungan kerja berkorelasi terhadap kinerja karyawan di PT. X.

H₀₁: Lingkungan kerja memiliki tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. X.

H₀₂: Lingkungan kerja memiliki tidak berkorelasi terhadap kinerja karyawan di PT. X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13), metode deskriptif kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme dan diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, yang kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menganalisis data peneliti menggunakan analisis regresi dan korelasi. Metode yang dipakai untuk mengolah data memakai software SPSS dan untuk menggambarkan permodelan menggunakan software AMOS.

HASIL & PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X1	110	1,00	5,00	3,4273	1,10428	-,666	,230
X2	110	1,00	5,00	3,2545	1,23731	-,381	,230
X3	110	1,00	5,00	3,5000	1,31853	-,624	,230
X4	110	1,00	5,00	3,5818	1,15244	-,625	,230
X5	110	1,00	5,00	3,6545	1,19199	-,789	,230
X6	110	1,00	5,00	3,5545	1,24581	-,518	,230
Y1	110	1,00	5,00	3,6909	1,08995	-,784	,230
Y2	110	1,00	5,00	3,6636	1,22120	-,774	,230
Y3	110	1,00	5,00	3,6273	1,17199	-,591	,230
Valid N (listwise)	110						

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel X2 hingga Y1 memiliki jumlah sampel sebesar 110 dengan rentang nilai 4, dari minimum 1 hingga maksimum 5. Rata-rata untuk masing-masing variabel berkisar antara 3,2545 hingga 3,6909, yang menunjukkan tingkat kecenderungan sedang pada setiap variabel. Standar deviasi untuk semua variabel berkisar antara 1,08995 hingga 1,31853, yang menunjukkan variasi yang moderat dalam persebaran data. Nilai skewness berkisar dari -0,381 hingga -0,789, menunjukkan kecenderungan distribusi data yang condong ke kiri (negatif) pada semua variabel. Sementara itu, nilai

kurtosis berkisar antara -0,821 hingga 0,147, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memiliki distribusi yang relatif normal atau sedikit lebih datar dibandingkan distribusi normal.

Analisis Korelasi

Tabel 2 Analisis Korelasi

Correlations			
		Lingkungan_K erja	Kinerja_Karya wan
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	,666**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	110	110
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Sarwono (2006) berpendapat, korelasi adalah metode analisis yang tergolong dalam teknik pengukuran asosiasi atau hubungan (*measures of association*). Teknik ini mencakup serangkaian metode statistik bivariat yang digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan antara dua variabel. Hasil pengolahan dengan SPSS telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berkorelasi positif 66,6% dengan kinerja karyawan di PT. X. Korelasi ini termasuk dalam kriteria kuat (Chaniago et.al, 2023). Penyebab kuatnya korelasi dikarenakan lingkungan kerja positif, hubungan yang harmonis karyawannya, dan lingkungan kerja yang dipimpin oleh manajer yang mendukung dan terbuka terhadap masukan karyawan cenderung menciptakan suasana kerja positif yang berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam teori Lingkungan Kerja dan Kinerja oleh Davis & Newstrom menjelaskan lingkungan kerja berperan dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan keamanan sehingga dapat memaksimalkan tingkat produktivitas maupun kinerja. Dengan demikian hasil penelitian ini inline dengan teori Lingkungan Kerja dan Kinerja oleh Davis & Newstrom dan hasil riset Lestary, L., & Harmon, H. (2017) dalam hasil risetnya menyebutkan lingkungan kerja memberikan hubungan positif atas kinerja karyawan.

Analisis Regresi

Tabel 3 Analisis Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,663	,814		4,498	<,001
	Lingkungan_Kerja	,349	,038	,666	9,281	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Merujuk pada data dalam tabel, persamaan regresi dapat disusun dengan menggunakan nilai pada kolom *Unstandardized Coefficients*. Dalam hal ini, nilai 3.663 berfungsi sebagai konstanta (a), sedangkan 0.349 merupakan koefisien regresi (b). Dengan demikian, persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,663 + 0,349X$$

Di mana Y merupakan kinerja karyawan dan X ialah lingkungan kerja. Hasil *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan angka korelasi sebesar 0.666, yang menunjukkan tingkat hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dari persamaan diatas, diketahui jika perusahaan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan akan menambah 0.349, sehingga hasil kinerja karyawan akan menjadi 4.012. Artinya, jika perusahaan melakukan perbaikan lingkungan kerjanya, kinerja karyawannya juga mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerjanya mengalami penurunan, kinerja karyawannya juga mengalami penurunan.

Tabel 4 Analisis Regresi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.666 ^a	.444	.439	2,13386	.444	86,135	1	108	<.001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Dari tabel 4 *R Square* menunjukkan 0,444 (44,4%) merupakan hasil kuadrat dari 0,666. Dapat disimpulkan berarti 44,4% kinerja karyawan di PT. X dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan, sementara sisanya 55,6 % disebabkan oleh faktor-faktor lain. Hal ini relevan dengan teori Two-Factor Herzberg yang menjelaskan dua faktor utama yang memengaruhi motivasi karyawan, yaitu motivator dan *hygiene factors*. Lingkungan kerja termasuk dalam kategori *hygiene factors*, yang artinya jika kondisi lingkungan kerja baik, akan mengurangi ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif. Dengan demikian hasil penelitian ini inline dengan teori Teori Two-Factor Herzberg dan hasil riset Nadapdap, dkk. (2022), dalam penelitiannya menyebutkan lingkungan kerja memengaruhi atas kinerja karyawan.

Analisis Faktor

Tabel 5 KMO and Bartlett's Test Variabel X

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,822
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	244,753
	df
	15
	Sig.
	<.001

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Tabel 6 KMO and Bartlett's Test Variabel Y

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,654
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	80,907
	df
	3
	Sig.
	<.001

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Hasil output KMO and Bartlett's menghasilkan angka 0,822 untuk variabel X (lingkungan kerja) dan angka 0,654 untuk variabel Y (kinerja karyawan). Hasilnya diatas angka 0,5 signifikan <.001 (dibawah 0,05). Sehingga variabel ataupun sampel sudah baik.

Tabel 7 Anti-Image Variabel X

Anti-image Matrices							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
Anti-image Covariance	X1	,556	-,157	-,114	,028	-,150	-,131
	X2	-,157	,630	,022	-,043	-,100	-,139
	X3	-,114	,022	,525	-,242	-,017	-,002
	X4	,028	-,043	-,242	,423	-,134	-,150
	X5	-,150	-,100	-,017	-,134	,608	-,004
	X6	-,131	-,139	-,002	-,150	-,004	,566
Anti-image Correlation	X1	,834 ^a	-,265	-,211	,057	-,258	-,234
	X2	-,265	,863 ^a	,039	-,084	-,162	-,232
	X3	-,211	,039	,782 ^a	-,513	-,030	-,003
	X4	,057	-,084	-,513	,763 ^a	-,263	-,307
	X5	-,258	-,162	-,030	-,263	,870 ^a	-,007
	X6	-,234	-,232	-,003	-,307	-,007	,852 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Tabel 8 Anti-Image Variabel Y

Anti-image Matrices				
	Y1	Y2	Y3	
Anti-image Covariance	Y1	,651	-,290	-,082
	Y2	-,290	,554	-,252
	Y3	-,082	-,252	,712
Anti-image Correlation	Y1	,666 ^a	-,482	-,120
	Y2	-,482	,611 ^a	-,400
	Y3	-,120	-,400	,711 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Merujuk tabel 7 dan 8, didapatkan *Anti-image Correlation* dari data variabel X dan Y yang menunjukkan kriteria dari angka MSA yaitu diatas angka 0,5. Artinya bisa di analisis lebih lanjut lagi.

Tabel 9 Communalities Variabel X

Communalities		
	Initial	Extraction
X1	1,000	,583
X2	1,000	,496
X3	1,000	,535
X4	1,000	,658
X5	1,000	,540
X6	1,000	,574

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Tabel 10 Communalities Variabel Y

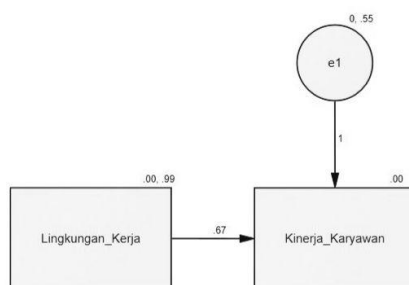
Communalities		
	Initial	Extraction
Y1	1,000	,649
Y2	1,000	,761
Y3	1,000	,594

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Communalities adalah semua jenis varians dari sebuah variabel yang bisa dijelaskan oleh kemungkinan yang ada. Misalnya, variabel Y1 menghasilkan nilai 0,649 artinya 64,9% varians dari variabel kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh faktor terbentuk. Variabel dapat dipengaruhi oleh faktor yang terbentuk, di mana semakin tinggi nilai *Communalities*, semakin kuat pula hubungan antara variabel dengan faktor tersebut.

PERMODELAN



Gambar 2 Permodelan

Permodelan merupakan sebuah gambaran yang logis dari pemikiran peneliti untuk menyelesaikan permasalahan penelitian. Permodelan digambarkan untuk menyederhanakan suatu objek, aktivitas dan gabungannya dalam bentuk yang mudah dipahami oleh khalayak orang. Dalam penelitian ini pembuatan permodelan menggunakan software AMOS. AMOS adalah software yang dirancang untuk mengolah dan menganalisis data terkait dengan hubungan sebab-akibat serta korelasi.

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Gambar tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung atas kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.67. Artinya, setiap peningkatan dalam lingkungan kerja memberikan dampak positif sebesar 0.67 terhadap kinerja karyawan. Variabel e1 mewakili *error* atau variabel pengganggu pada pengaruh kinerja karyawan selain lingkungan kerja, dengan nilai sebesar 0.55. Nilai ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lainnya yang berperan atas memengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Secara keseluruhan, model ini menggambarkan lingkungan kerja mempunyai kontribusi signifikan atas peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Normalitas

Tabel 11 Analisis Normalitas

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Lingkungan_Kerja	-2,763	1,660	-,623	-2,668	,012	,026
Kinerja_Karyawan	-2,804	1,410	-,973	-4,165	,668	1,430
Multivariate					,890	1,166

Sumber: Data Output AMOS (2024)

Nilai yang didapatkan dari uji normalitas menggambarkan nilai skewness dan kurtosis untuk dua variabel, yaitu variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) serta satu pengukuran gabungan (multivariat). Untuk variabel X (Lingkungan Kerja) nilai skewness senilai -0,623 dan critical ratio (c.r.) sebesar -2,668 menunjukkan distribusi data agak miring ke kiri. Sedangkan nilai kurtosis mendekati nol (0,012), artinya bentuk distribusinya mendekati normal. Namun, karena c.r. skewness lebih dari ± 2 , terdapat sedikit penyimpangan dari distribusi normal.

Pada variabel variabel Y (Kinerja Karyawan) nilai skewness adalah -0,973 (c.r. -4,165), yang juga menunjukkan kemiringan ke kiri. Nilai kurtosis sebesar 0,668 menunjukkan distribusi sedikit lebih “runcing” daripada normal. Critical ratio skewness juga melewati ± 2 , artinya ada penyimpangan yang lebih besar dari normalitas. Secara keseluruhan (multivariat), masing-masing dari nilai skewness dan kurtosis 0,890 dan 1,166, yang masih berada dalam batas normal, menunjukkan bahwa distribusi data gabungan normal.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan disimpulkan lingkungan kerja di PT. X memiliki korelasi yang positif sebesar 66,6%. dengan kinerja karyawan yang artinya hubungan antar variabel kuat. Disamping itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 44,4% atas kinerja karyawan di PT. X, sementara sisanya, yaitu 55,6%, dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal di luar aspek lingkungan kerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4 (1), 47–62.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Chaniago, H., Muharam, H., & Efawati, Y. (2023). *Metode Riset Bisnis dan Permodelan*. Bandung: Edukasi Riset Digital, PT.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance: Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.

- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2)*, 120.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2)*, 170–183.
- Nadapdap, N., et al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, 11(1)*.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research, 76–89*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1)*, 59–70.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(1)*, 178–190.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sarwono, J (2006). *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.