

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *PARTIAL LEAST SQUARE* (PLS) DI PT. BENUA INDAH TUBAN (Studi Kasus Pegawai Produksi PT. Benua Indah Tuban)

A Zulfia Da'iyatu Rohmah¹⁾, Sunardi²⁾, dan Tranggono³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

e-mail: zfia473@gmail.com ¹⁾, gitannar@yahoo.co.id ²⁾, tranggono.ti@upnjatim.ac.id ³⁾

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) ialah satu diantara beberapa faktor produksi yang mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan karena mempunyai karakteristik yang begitu spesifik jika dibandingkan faktor lain. PT. Benua Indah Tuban adalah perusahaan yang menghasilkan produksi clay sebagai bahan dasar pupuk. Karyawan dalam perusahaan berikut kerap melakukan interaksi bersama lingkungan kerja yang sama dengan kondisi yang berubah-ubah. Kinerja karyawan PT. Benua Indah Tuban selama bulan Januari-Oktober 2020 mengalami penurunan. Dengan demikian diperlukan penelitian tentang pengaruh faktor – faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Benua Indah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi. Penelitian ini menggunakan lingkungan sosial, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasional sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk analisa data maka digunakan uji model dengan memanfaatkan aplikasi Smart PLS. Metode penelitian ini menggunakan 50 sampel dengan memakai sampel bersamaan dengan populasi atau yang biasa disebut sampel jenuh. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel lingkungan fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 64,2% dan lingkungan organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 28,6%. Sedangkan variabel lingkungan sosial tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja sebesar -3,9%. Model prediksi dari hasil penelitian ini mampu menjelaskan variabel kepuasan pelanggan sebesar 63,2% ($R^2 = 0,632$).

Kata Kunci: Lingkungan Sosial, Lingkungan Fisik, Lingkungan Organisasional, Structural Equation Modelling, Partial Least Squares.

ABSTRACT

Human resources (HR) are one of several production factors that have an important role in a company because they have very specific characteristics when compared to other factors. PT. Benua Indah Tuban is a company that produces clay as a base for fertilizer. Employees in the following companies often interact with the same work environment under changing conditions. The performance of employees of PT. Benua Indah Tuban during January-October 2020 has decreased. Thus, research is needed on the influence of work environment factors on the performance of employees of PT. Benua Indah so that it can improve the performance of production employees. This study uses the social environment, physical environment, and organizational environment as factors that affect employee performance. For data analysis, a model test is used by utilizing the Smart PLS application. This research method uses 50 samples by using the sample together with the population or what is commonly called saturated samples. The results of this study indicate that the physical environment variable has a significant effect on performance by 64.2% and the organizational environment has a significant effect on performance by 28.6%. While the social environment variable does not significantly influence the performance of -3.9%. The prediction model from the results of this study is able to explain the customer satisfaction variable by 63.2% ($R^2 = 0.632$).

Keywords: Social Environment, Physical Environment, Organizational Environment, Structural Equation Modeling, Partial Least Squares.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah satu diantara beberapa faktor produksi yang mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan karena mempunyai karakteristik yang begitu spesifik jika dibandingkan faktor lain. Peranan sumber daya manusia dalam pembangunan jangka panjang adalah pembangunan ekonomi dengan pembangunan sumber daya manusia. Agar pembangunan dapat berhasil dengan baik maka diperlukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja di perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan di setiap perusahaan (Hassibuan, 2012).

PT. Benua Indah Tuban ialah satu di antara beberapa perusahaan yang melakukan pergerakan bisnis pada bidang manufaktur melalui upaya untuk menghasilkan produksi *clay* yang digunakan sebagai bahan dasar pupuk. Pada aktivitas operasional PT. Benua Indah Tuban, karyawan dalam perusahaan berikut kerap melakukan interaksi bersama lingkungan kerja yang sama dengan kondisi yang berubah-ubah. Lingkungan kerja mampu mempengaruhi emosional pekerja, apabila pekerja merasakan perasaan senang pada lingkungan kerja, menyebabkan pekerja itu sendiri kemudian merasakan perasaan betah pada tempat kerja guna melaksanakan kegiatan yang menyebabkan durasi kerja dapat dimanfaatkan dengan optimal (Zaenudin dan Djamil, 2017). Karena karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki, maka karyawan juga seharusnya mendapatkan fasilitas yang memadai dalam bekerja. Berdasarkan data ketercapaian target produksi kinerja karyawan dari bulan ke-bulan yang mengalami penurunan, dan hanya mengalami peningkatan pada bulan Januari dan Maret 2020. Penurunan ini banyak disebabkan karena faktor-faktor lingkungan kerja yang tidak sesuai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *partial least square* (PLS) untuk menganalisis faktor-faktor lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dibahas pada penelitian ini berfokus pada lingkungan sosial, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasional. *Partial Least Square* (PLS) ialah teknik analisis yang dapat dimanfaatkan guna memperlihatkan proyeksi akan hubungan *linier* antara variabel-variabel pengamatan. Di samping jumlah sampel yang kecil, PLS mempunyai kelebihan yaitu sanggup melakukan penanganan akan model kompleks menggunakan multi variabel laten eksogen yang mempunyai banyak indikator, bisa dimanfaatkan bagi indikator bersifat reflektif ataupun formatif, serta tak mengharuskan data memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2015). Dari penelitian ini akan diketahui seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel berdasarkan model tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi di PT. Benua Indah Tuban.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi mempunyai bermacam-macam sumber daya selaku *input*, yang dapat dirubah menjadi *output* berwujud barang ataupun jasa. Sumber daya ini termasuk modal ataupun uang, teknologi guna mendukung proses produksi, metode ataupun strategi operasi, personel, dan lain-lain. Di antara bermacam-macam sumber daya, tenaga ataupun SDM ialah elemen terpenting. Guna melakukan perencanaan, pengelolaan serta pengendalian SDM, dibutuhkan perangkat manajemen yang dikenal dengan MSDM yang merupakan singkatan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Priyono, 2015).

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mana merupakan faktor penting untuk membentuk kinerja karyawan secara baik dan buruk. Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawabnya di tempat

kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Karenanya mengidentifikasi serta menciptakan lingkungan kerja dengan baik dapat menentukan cara agar berhasil untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan perusahaan (Nuryasin et al., 2017)

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja menjangkau semua penjelasan jabatan yang jelas, kewenangan yang cukup, tujuan kerja menantang, metode komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang dinamis, peluang karir serta fasilitas kerja yang sesuai. Perusahaan harus lebih memilih untuk membangun tingkat kepercayaan yang tinggi antara bawahan atau karyawan, yang berarti karyawan tidak akan ragu-ragu atau menjaga satu sama lain. Jika hubungan kepercayaan seperti ini tercipta, dapat lebih mudah guna membuat lingkungan kerja yang bermanfaat. Ini akan meningkatkan efisiensi kerja dan membuat kontribusi setiap karyawan lebih mudah diakses (Enny, 2019).

C. *Lingkungan Kerja Fisik*

Ada dua lingkungan kerja fisik yaitu yang berkaitan secara langsung bersama pekerja (misalnya pusat kerja, kursi, meja, serta lain-lainnya). Yang kedua yakni lingkungan umum ataupun lingkungan perantara, yang juga bisa dikenal dengan sebutan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh pada manusia pencahayaan (Pangarso dan Ramadhayanti, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017) berikut adalah berbagai indikator ataupun faktor yang bisa memberikan pengaruh pada pembentukan lingkungan kerja fisik terkait pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, di antaranya yakni:

1. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan amat dibutuhkan untuk pekerja guna memperoleh pekerjaan yang aman serta stabil. Maka dari hal tersebut, perlu diberikan perhatian mengenai adanya kecerahan pencahayaan tetapi tidak silau. Dalam melakukan pengukuran terhadap intensitas pencahayaan adalah lux meter. Alat ini mengubah energi cahaya menjadi energi listrik, kemudian energi listrik dalam bentuk arus listrik diubah menjadi angka yang dapat dibaca pada layar monitor.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang diperlukan organisme hidup guna mempertahankan kelangsungan hidup bagi tahapan metabolisme. Jika kandungan oksigen di udara mengalami pengurangan serta sudah tercampur dengan bau ataupun gas yang merugikan kesehatan manusia, maka dapat dikatakan udara di sekitarnya kotor.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan dari telinga karena mengganggu kenyamanan, merusak pendengaran dan menyebabkan gangguan komunikasi.

4. Temperatur di tempat kerja

Pada kondisi yang normal, tiap anggota tubuh seseorang mempunyai suhu yang tidak sama. Apabila dimulai dari keadaan tubuh normal, perubahan suhu pada luar tubuh tak lebih dari 20% dalam keadaan panas serta tidak melebihi 35% dalam kondisi dingin, tubuh manusia masih dapat mengatur suhu luar dengan sendirinya.

5. Getaran Mekanis

Getaran mekanis merupakan getaran yang dimunculkan oleh peralatan mekanis, beberapa di antaranya dapat mencapai tubuh pekerja serta bisa menciptakan akibat yang tak dikehendaki. Akibat ketidakteraturan intensitas dan frekuensi, getaran mekanis biasanya menimbulkan gangguan yang hebat pada tubuh.

D. *Lingkungan Kerja Sosial*

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik atau sosial yakni segala situasi yang berhubungan pada hubungan kerja diantara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Berikut menurut Sedarmayanti tentang indikator lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan kerja antar karyawan
Hubungan seperti ini amat dibutuhkan pada pekerjaan, utamanya untuk karyawan yang melakukan pekerjaannya di dalam tim, jika terdapat konflik bisa membayangi suasana kerja serta memberikan penurunan pada semangat kerja serta efisiensi kerja.
2. Hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
Sikap atasan terhadap bawahan akan mempengaruhi aktivitas karyawan yaitu sikap ramah dan saling menghormati. Di dalam perusahaan, sikap pemimpin diantara karyawan adalah saling menghormati agar bias dalam memajukan perusahaan.
3. Suasana kerja
Suasana kerja yang nyaman merupakan faktor penting, karena sangat bermanfaat bagi kepentingan individu atau karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Kepentingan pribadi individu atau karyawan mempelajari alasan dan akar suasana kerja yang nyaman, sehingga masyarakat mulai melakukan upaya untuk meningkatkan kebahagiaannya di dunia kerja.

E. Lingkungan Organisasional

Menurut uraian dalam Susilowati dan Basuki (2012), lingkungan organisasi mengacu pada segala sesuatu di lingkungan yang dengan langsung ataupun tak langsung dapat mempengaruhi aktivitas seorang individu ataupun sekelompok orang.

Bisa dibuat kesimpulan bahwa lingkungan organisasi mencakup segala perihal yang bisa memberikan pengaruh oleh individu maupun kelompok pada organisasi. Lingkungan kerja organisasi berisi indikator-indikator berikut ini:

1. Karir
Menurut Supendy dan Harsum (2018) profesi adalah rangkaian jabatan ataupun pekerjaan yang diduduki oleh seorang individu dalam kurun waktu yang relatif lama (umumnya 10 tahun ke atas).
2. Kompensasi
Kompensasi disebut juga penghargaan serta bisa diartikan selaku segala wujud *reward* yang diberi pada para pekerja selaku kompensasi akan kontribusinya kepada organisasi (Andhini, 2017).
3. Budaya Organisasi
Budaya organisasi ialah sebagian dari keyakinan serta nilai yang mampu menciptakan serta memperlihatkan perilaku anggota organisasi tersebut (Ambarwati, 2018).

F. Kinerja Karyawan

Priyono (2015) mendefinisikan kinerja menjadi kuantitas & kualitas pekerjaan yang didapatkan tiap individu, gerombolan atau organisasi. Kinerja pegawai yang merupakan alat ukur yang dapat dipakai untuk menetapkan perbandingan dari hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang telah berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian, 2018). Definisi ini memberitahukan *output-output* kandidat yang dievaluasi menggunakan kriteria atau *standart* mutu. Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Akbar, 2018), yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas pekerjaan dilakukan pengukurannya menggunakan pandangan karyawan tentang kualitas pekerjaan yang akan dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan serta kemampuan karyawan. Pengukuran ini dengan kualitas yang dimaksud guna menentukan sejauh manakah karyawan perusahaan ketika melakukan tugas serta tanggung jawabnya yang diembankan kepada karyawan itu sendiri.
2. Kuantitas Kerja
Pengukuran menggunakan jumlah produk yang dapat dihasilkan berhubungan dengan kemampuan seseorang pegawai untuk memproduksi produk pada jumlah tertentu. Kuantitas berikut terkait langsung dengan tingkat kecepatan yang dipunya oleh pegawai ketika memproduksi produk.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ketika memproduksi produk menjadikannya satu di antara beberapa cara guna melakukan pengukuran akan tingkat kinerja yang sudah diraih oleh pegawai. Pada mengukur ketepatan waktu ini bisa dilakukan pengukurannya dari persepsi pegawai tentang sebuah kegiatan yang dipersiapkan pada awal waktu hingga menjadi *output*.

G. Hipotesis

Dari hasil pengamatan ada beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan sosial, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasional. Mengacu pada tujuan penelitian, yaitu mengetahui pengaruh faktor-faktor lingkungan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan kajian teori yang berkaitan dengan permasalahan yang telah di uraikan di atas dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan sosial dengan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan fisik dengan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan organisasional dengan kinerja karyawan.

H. Partial Least Squares

Partial Least Square ialah teknik analisis *multivariate* yang dipakai guna melakukan proyeksi hubungan *linear* antara variabel pengamatan (Ghozali, 2015). Tujuan dari PLS ialah untuk mengetes teori yang tidak kuat serta data yang lemah misalnya data sampel kecil, adanya data berdistribusi normal, untuk memprediksi pengaruh dari variabel laten dengan variabel yang lain, serta memberikan penjelasan pada hubungan teoritis antara dua variabel laten. Variabel laten yakni variabel yang tak bisa dilakukan pengukurannya secara langsung karena bedanya pandangan masing-masing individu yang memberikan penilaian, sedangkan variabel manifes adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur variabel laten.

Desain PLS bermaksud untuk menangani keterbatasan metode SEM saat ada masalah dalam data yang dilakukan pengambilannya, seperti sampel kecil, ada nilai yang hilang, data tidak didistribusikan secara normal, dan keberadaan multikolinieritas. *Partial least square* merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, (Noor, 2015) Pada PLS ada dua jenis hubungan antara indikator serta variabel laten, yakni model reflektif serta model formatif yang menggambarkan bahwanya tiap indikator yakni pengukuran kesalahan dari variabel laten. Penyebab efek model reflektif yakni dari variabel laten terhadap indikator maka dari itu indikator adalah cerminan variasi variabel laten. Jadi perubahan variabel laten dikehendaki menjadi sebab dari perubahan di seluruh indikator (Sarwono, 2015). Pada PLS tidak diperlukan asumsi normal multivariat, dapat menggunakan skala pengukuran nominal, ordinal, interval dan rasio serta ukuran sampel tidak harus besar.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai bagian produksi PT. Benua Indah Tuban dengan melakukan penyebaran kuesioner tertutup dengan skala ordinal 1-5 dan semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel laten eksogen, variabel laten endogen, dan variabel *manifest*. Variabel laten eksogen pada penelitian ini yaitu lingkungan sosial, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasional. Untuk variabel laten endogennya adalah kinerja karyawan dan variabel *manifest* pada penelitian ini yaitu hubungan rekan kerja, hubungan atasan bawahan, suasana kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, temperatur, getaran mekanis, karir, kompensasi, dan budaya organisasi.

Berikut penjelasan langkah-langkah pemecahan masalah adalah sebagai berikut:

1. Mulai. Pada tahap ini dilakukannya penentuan untuk tema tujuan pembuatan penelitian berdasarkan permasalahan yang akan diteliti.
2. Studi literatur. Untuk mengembangkan dan memperdalam wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai teori yang berhubungan dengan penelitian.
3. Studi lapangan. Pada tahap ini akan dilakukan *survey* lapangan di lokasi bagian produksi PT. Benua Indah Tuban untuk mengetahui bagaimana kondisi nyata yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.
4. Rumusan masalah. Dengan dilakukannya *survey* maka akan membawa penelitian ini pada tahap analisa perumusan masalah.
5. Tujuan penelitian. Pada tahap ini tujuan penelitian ditetapkan terkait dengan permasalahan yang ditetapkan.
6. Identifikasi variabel serta indikator. Pada penelitian yang ini variabel yang digunakan adalah lingkungan sosial, lingkungan fisik, lingkungan organisasional, dan kinerja karyawan.
7. Penyusunan Kuesioner. Dibuat dengan menggunakan skala ordinal dengan angka 1-5. Setelah itu kuesioner disebar dan diisi oleh responden pegawai bagian produksi PT. Benua Indah Tuban.
8. Penyebaran kuesioner. Dilakukan dengan teknik pengumpulan data studi kuesioner.
9. Pengumpulan data. Dengan pengembalian kuesioner diperiksa kelengkapannya, apabila data memenuhi syarat sudah mencapai 50 maka data dapat dikatakan cukup.
10. Perancangan *inner* model. Merancang model struktural (*inner*) untuk mendefinisikan hubungan antar variabel.
11. Perancangan model pengukuran. Merancang model (*outer*) untuk mendefinisikan sebab akibat antara variabel dengan indikator.
12. Konstruksi diagram jalur. Untuk membuat model operasional sehingga terlihat hubungan antar variabel.
13. Konversi diagram jalur ke persamaan. Untuk model struktural dan model pengukuran.
14. Estimasi: *Weight*/bobot. Koefisien jalur pendugaan parameter pada PLS (model reflektif) yang akan dijalankan dengan cara estimasi jalur.
15. Evaluasi GOF. Dengan cara pengujian pada kesesuaian model, yaitu model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan komposit rabilitas) dan model struktural (*R-square*, dan *Q-square predictive relevance*).
16. Pengujian hipotesis. Dengan metode *resampling bootstrap* hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat nilai statistik uji-t untuk bisa mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antar variabel.
17. Analisa dan pembahasan. Di sini hasil dan analisa akan dibahas, bila uji evaluasi *goodness of fit* sudah memenuhi standar maka akan dimasukkan dalam pembahasan dengan didapatkan model hubungan pengaruh antar variabel.
18. Kesimpulan dan saran. Berisikan kesimpulan dan saran untuk manajemen perusahaan.
19. Selesai. Pada tahap ini penelitian berakhir.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

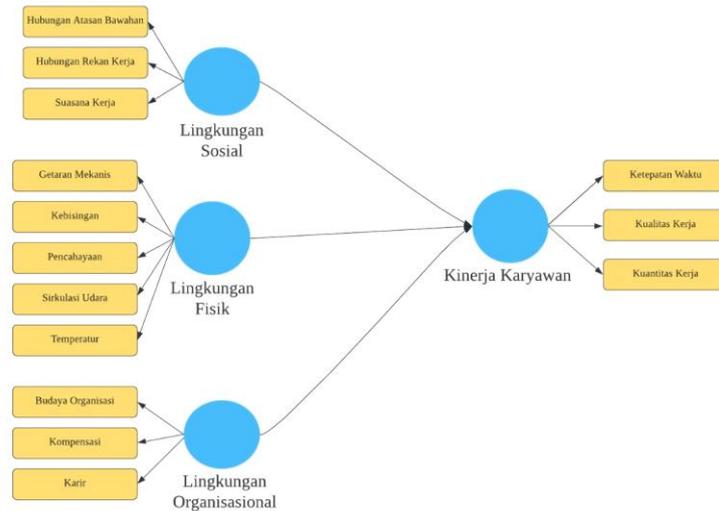
A. Pengumpulan Data

Jumlah kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai bagian produksi maka data yang dibutuhkan sudah cukup, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh kriteria-kriteria seperti usia, masa kerja, dan lain-lain. Pada penelitian ini semua anggota sampel berjenis kelamin laki-laki.

B. Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS

Analisis *Partial Least Squares* (PLS) terdiri dari *outer* model dan *inner* model yang berupa *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reability*, koefisien determinasi (R^2), t-statistik, koefisien parameter dan pengujian hipotesis (Hidayat, 2017).

Evaluasi model pengukuran merupakan percobaan untuk validitas dan reabilitas dari variabel yang diteliti. Model pengukuran dapat menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Pengujian pada model pengukuran ada tiga yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reabilitas.

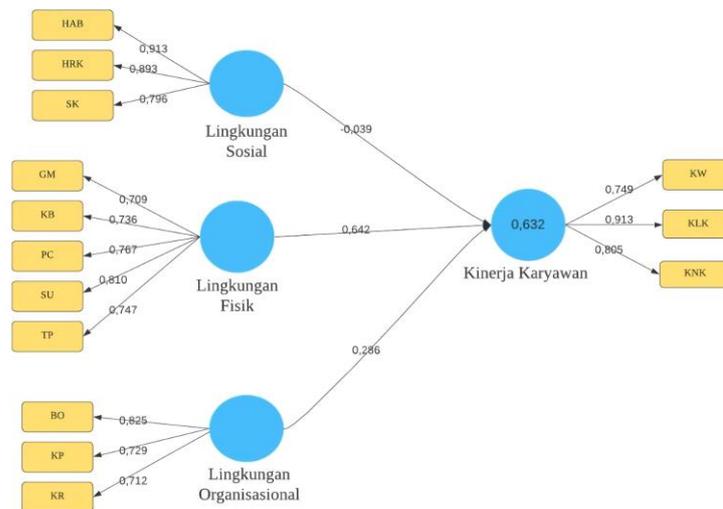


Gambar 1 Model Pengukuran (*Outer Model*) Kinerja Karyawan

Dari variabel-variabel yang didapat dari hasil obesrvasi, maka dibuat model pengukuran berdasarkan hubungan antara variabel dengan indikator – indikatornya menggunakan konstruksi diagram jalur. Pada *inner* model dan *outer* model seperti ditunjukkan pada Gambar 1, variabel laten kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu variabel lingkungan sosial, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasional.

C. Evaluasi Outer Model

Outer model dapat menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Pengujian pada model pengukuran ada tiga yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reabilitas.



Gambar 2 *Output Outer Model* Kinerja Karyawan

1. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dilihat dari korelasi antara nilai indikator dengan nilai variabel laten. Ukuran reflektif individu bisa dibilang tinggi apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extraced / AVE*) > 0,5. (Tjio dan Anggela, 2017).

Berdasarkan Gambar 2 *output outer* model di atas dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa indikator tersebut valid.

TABEL I
NILAI OUTER LOADING

Indikator	Lingkungan Sosial (X1)	Lingkungan Fisik (X2)	Lingkungan Organisasional (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
Hubungan Rekan Kerja (HRK)	0,893	-	-	-	Valid
Hubungan Atasan Bawahan (HAB)	0,913	-	-	-	Valid
Suasana Kerja (SK)	0,796	-	-	-	Valid
Pencahayaan (PC)	-	0,767	-	-	Valid
Kebisingan (KB)	-	0,736	-	-	Valid
Sirkulasi Udara (SU)	-	0,810	-	-	Valid
Temperatur (TP)	-	0,747	-	-	Valid
Getaran Mekanis (GM)	-	0,709	-	-	Valid
Karir (KR)	-	-	0,712	-	Valid
Kompensasi (KP)	-	-	0,729	-	Valid
Budaya Organisasi (BO)	-	-	0,825	-	Valid
Kualitas Kerja (KLK)	-	-	-	0,913	Valid
Kuantitas Kerja (KNK)	-	-	-	0,805	Valid
Ketepatan Waktu (KW)	-	-	-	0,749	Valid

Sumber : data primer diolah

Tabel I memperlihatkan bahwa semua indikator telah dinyatakan valid, maka selanjutnya adalah melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dihasilkan. Nilai dinyatakan valid apabila *AVE* > 0,5.

TABEL II
NILAI AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

	AVE
Lingkungan Sosial	0,755
Lingkungan Fisik	0,570
Lingkungan Organisasional	0,573
Kinerja Karyawan	0,681

Sumber: data primer diolah.

Berdasarkan Tabel II terlihat bahwa semua nilai variabel laten telah memenuhi syarat *AVE* > 0,5. Setelah semua variabel dan indikator telah memenuhi uji validitas konvergen maka uji selanjutnya adalah uji diskriminan.

2. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan ditunjukkan dengan nilai *output cross loading* antara indikator dengan konstruksya. Nilai korelasi *cross loading* dengan variabel latennya harus lebih besar dari korelasi terhadap variabel laten lainnya. Hasil *output cross loading* dapat dilihat pada Tabel III.

TABEL III
NILAI CROSS LOADING

Indikator	Variabel Laten				Keterangan
	Lingkungan Sosial (X1)	Lingkungan Fisik (X2)	Lingkungan Organisasional (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	
Hubungan Rekan Kerja (HRK)	0,893	0,778	0,433	0,571	Valid
Hubungan Atasan Bawahan (HAB)	0,913	0,829	0,596	0,659	Valid
Suasana Kerja (SK)	0,796	0,593	0,389	0,491	Valid
Pencahayaan (PC)	0,733	0,767	0,323	0,599	Valid
Kebisingan (KB)	0,540	0,736	0,524	0,525	Valid
Sirkulasi Udara (SU)	0,780	0,810	0,462	0,678	Valid
Temperatur (TP)	0,593	0,747	0,483	0,536	Valid
Getaran Mekanis (GM)	0,531	0,709	0,162	0,495	Valid
Karir (KR)	0,255	0,252	0,712	0,342	Valid
Kompensasi (KP)	0,675	0,563	0,729	0,516	Valid
Budaya Organisasi (BO)	0,260	0,318	0,825	0,469	Valid
Kualitas Kerja (KLK)	0,648	0,714	0,575	0,913	Valid
Kuantitas Kerja (KNK)	0,604	0,671	0,547	0,805	Valid
Ketepatan Waktu (KW)	0,322	0,429	0,296	0,749	Valid

Sumber: data primer diolah.

Berdasarkan Tabel III terlihat bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator lebih tinggi daripada korelasi terhadap indikator pada variabel laten lainnya. Seperti indikator dari lingkungan sosial (hubungan rekan kerja, hubungan atasan bawahan, dan suasana kerja) yang memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,893; 0,913; dan 0,796. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai korelasi terhadap indikator pada variabel lingkungan fisik, lingkungan organisasional, dan kinerja karyawan.

3. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan tahap akhir pada evaluasi *outer model* yang akan menjelaskan konsistensi dari semua hasil uji pengukuran yang telah dilakukan. Terdapat dua metode pada uji reabilitas yaitu dengan melihat nilai *Cronbach alpha* dan *composite reability* dengan tolak ukur $> 0,60$.

TABEL IV
OUTPUT UJI REABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
Lingkungan Sosial (X1)	0,837	0,902	Reliabel
Lingkungan Fisik (X2)	0,811	0,868	Reliabel
Lingkungan Organisasional (X3)	0,634	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,864	Reliabel

Sumber: data primer diolah.

Berdasarkan Tabel IV diketahui nilai *cronbach alpha* dan *composite reability* untuk variabel lingkungan sosial, lingkungan fisik, lingkungan organisasional, dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat tolak ukur $> 0,6$ yang menunjukkan bahwa seluruh variabel bersifat reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

D. Evaluasi Inner Model

Model struktural merupakan percobaan untuk mengetahui hubungan diantara variabel konstruk, nilai signifikan dan nilai *R-Square* dan *Q-Square/predictive relevance* dari variabel lingkungan kerja sosial, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan organisasional yang dapat dilihat pada Tabel V

TABEL V
TABEL R-SQUARE

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,632

Sumber: data primer diolah.

Terdapat aturan praktis untuk nilai *R-Square* yaitu 0,67, 0,33, 0,19 yang menunjukkan bahwa model kuat, *moderate*, dan lemah. Dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* pada variabel

kinerja karyawan sebesar 0,632 yang berarti model dinyatakan *moderate*. Hal ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel endogen kinerja karyawan sebesar 0,632 atau 63,2%, untuk nilai 0,368 atau 36,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai *Q-Square* digunakan untuk mengukur sebaik apa perkiraan yang akan dihasilkan oleh model konstruk. Menurut hasil *output* nilai *Q-Square* adalah sebesar 0,358. Hal ini mengindikasikan bahwa model pada penelitian ini mempunyai kecocokan prediksi (*predictive relevance*) karena nilai *Q-Square* > 0.

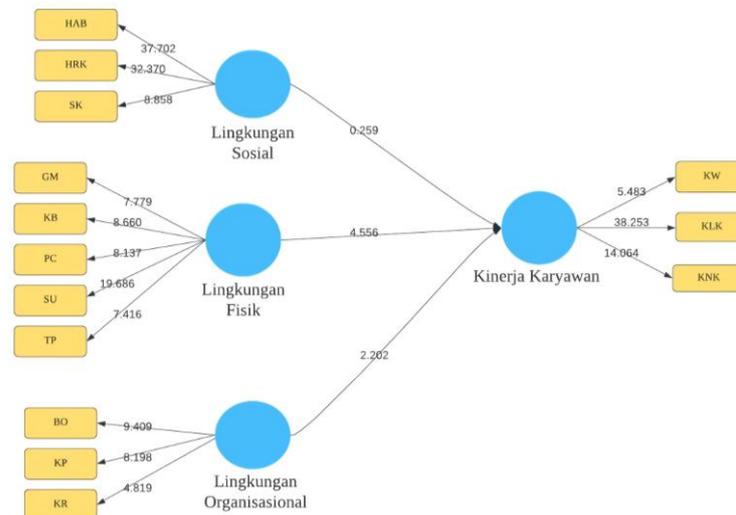
E. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilihat berdasarkan nilai koefisien jalur yang berdasarkan nilai *mean*, standar deviasi, dan *t-values*. Nilai ini yang menunjukkan berapa besarnya pengaruh variabel laten dengan menggunakan *bootstrapping* yang akan menghasilkan nilai *t*-statistik dan akan diketahui tingkat signifikansi nilai tersebut. Nilai *t*-statistik dibandingkan dengan nilai *t*-tabel 1,96 ($\alpha=0,05$). Apabila nilai *t*-statistik > 1,96 maka hipotesis diterima, Jika nilai *t*-statistik < 1,96 maka hipotesis ditolak.

TABEL VI
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistic ((O/STDEV))	Hipotesis
Lingkungan Sosial-> Kinerja Karyawan	-0,039	-0,051	0,137	0,283	Ditolak
Lingkungan Fisik-> Kinerja Karyawan	0,642	0,665	0,131	4,904	Diterima
Lingkungan Organisasional->Kinerja Karyawan	0,286	0,286	0,125	2,279	Diterima

Sumber: data primer diolah



Gambar 3 Model Hasil Uji *Resampling Bootstrapping*

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil *outer loading* dan AVE pada uji validitas semua indikator memiliki nilai > 0,7 dan > 0,5. Hal sesuai dengan ukuran reflektif individual bisa dikatakan tinggi apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extraced / AVE*) > 0,5 sehingga tidak ada yang harus dieliminasi dan telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Pada penelitian ini nilai *outer loading* pada setiap indikator lebih tinggi daripada ko-relasi terhadap indikator pada variabel laten lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa evaluasi *outer loading* telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Berdasarkan nilai *R-Square* variabel laten kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,632 yang berarti model dinyatakan *moderate*. Hal ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja sosial, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan organisasional dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel laten kinerja karyawan sebesar 0,632 atau 63,2%, untuk nilai 0,368 atau 36,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk hasil *output* nilai *Q-Square* adalah sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa model pada penelitian ini mempunyai kecocokan prediksi (*predictive relevance*) karena nilai *Q-Square* > 0.

Berdasarkan hasil dari pengolahan PLS dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sosial secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada nilai *t*-statistik yang < 1,96 yaitu sebesar 0,283, jadi hipotesis ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja sosial dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun hanya memberikan pengaruh yang sedikit pada kinerja karyawan di PT. Benua Indah Tuban. Menurut penelitian Aprillia (2017) adanya angka yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja sosial maka tidak akan terlalu meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu untuk pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik agar diutamakan dalam peningkatan ataupun penerapan lingkungan sosial terutama pada hubungan rekan kerja, hubungan atasan bawahan, dan suasana kerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja fisik secara langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada nilai *t*-statistik yang > 1,96 yaitu sebesar 4,904, jadi hipotesis diterima. Pada penelitian Zaenudin. D dan Djamil. M (2017) mengindikasikan hasil yang serupa bahwa lingkungan fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik perlu diperhatikan seperti kebisingan, temperatur, getaran mekanis, sirkulasi udara, dan pencahayaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja fisiknya buruk maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Lingkungan kerja organisasional secara langsung mempengaruhi secara positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada nilai *t*-statistik yang > 1,96 yaitu sebesar 2,279, jadi hipotesis diterima. Pada penelitian Londo et al., (2017) menunjukkan hasil yang serupa bahwa lingkungan organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki lingkungannya seperti budaya organisasi, karir, dan kompensasi.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasannya dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja sosial ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial tidak terlalu penting untuk memperbaiki kinerja karyawan di PT. Benua Indah Tuban.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi, artinya untuk meningkatkan kinerja perlu memperhatikan lingkungan fisik seperti kebisingan, temperatur, getaran mekanis, sirkulasi udara, dan pencahayaan.
3. Lingkungan kerja organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi, artinya untuk meningkatkan kinerja perlu memperbaiki lingkungan organisasional seperti budaya organisasi, karir, dan kompensasi.

PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". *JIAGIANIS*, Vol. 3 (No. 2), Hal 1-17.
- Ambarwati, A. (2018). "Perilaku Dan Teori Organisasi (Edisi 1)". Malang: Penerbit Media Nusa Creative.
- Andhini, N. F. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 53 (No. 9), Hal 1689-1699.
- Aprillia, V. D. S. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 12 (No.1), Hal 1-12.
- Noor, J. (2015). Analisis Data penelitian Ekonomi Dan Manajemen. Jakarta: Grasindo.
- Djamil, M. & Zaenudin, D. (2017). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AEM". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol 40 (No. 1), Hal 26-41.
- Enny, M. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)". Surabaya: Penerbit UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. & Latan H. (2015). "Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris". BP Undip. Semarang.
- Londo, F., Tewel, B., & Rumokoy, F. (2017). "Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado". *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol 4 (No. 1), Hal 143-152.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung: PT. Remaja Rosdakarya".
- Nuryasin, I., Musadieg, M., Ruhana, I. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, Vol 41 (No. 1), Hal 16-24.
- Pangarso, A., & Ramadhayanti, V. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung". *Jurnal Kinerja Vol 19* (No. 2), Hal 174.
- Priyono. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)". Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Hidayat, R. (2017). "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. XYZ". *Program Studi Teknik Industri, Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Teknik, Universitas Tanjungpura Pontianak*, Vol 3 (No. 1), Hal 15-20.
- Sarwono, J. & Narimawati, U. (2015). "Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi Partial Least Square SEM (PLS-SEM)". Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. T. & Khair, H. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1 (No.1), Hal 59-70.
- Susilowati, I& Basuki. (2012). "Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja". *Jurnal JRBI*. Vol. 1, No. 1. Hal 31-47
- Supendy, R., & Harsum. (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kendari". *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 7 (No. 2), Hal 62.
- Tjio, O. K. & Anggela. M. (2017). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Hotel 'X' Di Surabaya". *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol 5 (No. 1), Hal 1-10.