



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO JASA MARITIM

Sulthanah Samiyah Ridwan¹, Dian Pane², Paramudia³

^{1) 2) 3)} *Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia*

¹⁾ sulthanahsamiyahridwan85402@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 02 Februari 2025
Direvisi 02 Maret 2025
Diterima 08 April 2025
Tersedia online 02 Mei 2025

Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia,
Lingkungan Kerja Fisik,
Lingkungan Kerja Non Fisik,
Kinerja Karyawan, Produktivitas

Keywords:

Human Resources, Physical
Work Environment, Non-
Physical Work Environment,
Employee Performance,
Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 172 karyawan, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2%.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the work environment on employee performance at PT Pelindo Jasa Maritim. The research method used is quantitative with a descriptive and associative research design. The population in this study consists of 172 employees, with a sample of 63 employees. The sampling technique used is non-probability sampling with a purposive sampling approach based on specific criteria. The results of the study indicate that the work environment influences employee performance by 66.2%.

* Corresponding author at: sulthanahsamiyahridwan85402@gmail.com

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak dapat dicapai hanya dengan peralatan modern atau sarana dan prasarana yang lengkap, melainkan lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada performa setiap individu yang menjadi karyawannya. Melihat perannya yang sangat penting, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan penggerak utama dalam setiap aktivitas operasional perusahaan, sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja individu yang ada di dalamnya (Mulyadi & Rosilawati, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu terus berupaya mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik maka diharapkan kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa cepat atau tepat seseorang menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga mencerminkan sejauh mana individu tersebut mampu mencapai target dan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Maharani, 2022). Kinerja yang optimal tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan hasil kerja perusahaan, tetapi juga berpengaruh terhadap pertumbuhan organisasi secara jangka panjang.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan kompetensi individu, tetapi juga harus menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan atau keterampilan yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman, aman, dan dihargai di tempat kerja, maka motivasi untuk bekerja secara maksimal akan meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat kerja, bahkan berujung pada penurunan produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, bahan, kondisi sekitar tempat kerja, serta metode kerja yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya mencapai kinerja optimal dari para karyawannya.

Lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan kinerja karyawan dan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga

dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, pada kenyataannya, kinerja karyawan tidak selalu berjalan sesuai harapan atasan maupun perusahaan, karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Salah satu faktor utama yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja berfungsi sebagai sarana pendukung yang memungkinkan karyawan menjalankan aktivitasnya secara nyaman dan efisien. Jika lingkungan kerja baik dan mendukung, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sesuai agar dapat menunjang keberlangsungan dan kualitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik lebih berfokus pada aspek-aspek fisik seperti penerangan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, hingga sirkulasi udara di dalam kantor. Kondisi fisik yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan menyenangkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif lebih berfokus pada aspek-aspek non-fisik seperti hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan antar rekan kerja yang harmonis dan saling menghargai. Hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kerja sama tim dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kombinasi antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

PT Pelindo Jasa Maritim atau biasa disingkat SPJM merupakan salah satu dari empat subholding di bawah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dibentuk pasca merger 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara yaitu PT Pelabuhan Indonesia I-IV (Persero) pada tanggal 1 Oktober 2021. PT Pelindo Jasa Maritim berkontribusi dengan memberikan layanan kepelabuhanan dimana, terdapat lima klaster bisnis pada layanan tersebut, yaitu jasa layanan marine, jasa peralatan pelabuhan (*equipments*), jasa galangan, pengerukan (*dredging solution*), dan jasa utilitas kepelabuhan (*port services*). SPJM mengelola 9 anak perusahaan yaitu PT Jasa Armada Indonesia Tbk., PT Pelindo Marine Service, PT Equiport Inti Indonesia, PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, PT Energi Pelabuhan Indonesia, PT Pengerukan Indonesia, PT Berkah Industri Mesin Angkat, PT Lamong Energi Indonesia dan PT Intan Sejahtera Utama. SPJM berkantor pusat di Makassar, sedangkan anak perusahaan berada di Jakarta, Surabaya dan Makassar.

Pengamatan awal pada PT Pelindo Jasa Maritim menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang masih memerlukan perhatian. Salah satu faktor yang teridentifikasi adalah sistem sirkulasi udara di ruang kantor yang belum berjalan secara optimal. Hal ini dikarenakan sirkulasi udara masih bergantung pada jendela, yang pada kondisi tertentu sering dalam keadaan tertutup sehingga berpotensi menurunkan kenyamanan kerja. Selain itu, letak perusahaan yang berada di kawasan pelabuhan juga menghadirkan tantangan tersendiri, khususnya terkait dengan tingkat kebisingan dari aktivitas kapal yang dapat mengganggu konsentrasi serta kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya, terdapat dinamika hubungan kerja antarpegawai yang memerlukan pengelolaan secara tepat. Hal ini dipengaruhi oleh proses penyesuaian antara karyawan lama dengan karyawan baru yang ditempatkan setelah terjadinya merger perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan hambatan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi. Masalah-masalah tersebut sebaiknya menjadi perhatian utama manajemen perusahaan agar kinerja karyawan tetap terjaga, namun dalam praktiknya terdapat perbedaan antara teori dan kenyataan yang ada pada objek penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT HPA Tanjung Pinang. Sebaliknya, Santi Sarip (2023) menemukan hasil berbeda, di mana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi pada PT ABC Persada. Perbedaan temuan dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih menjadi topik yang menarik dan relevan untuk diteliti lebih lanjut.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan. Gary Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan, atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2019:7) bahwa ada tujuh tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manager lini mencapai tujuannya. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Hasibuan dalam Andrian (2023:8) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Liawati (2024:1) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam organisasi, yang mencakup berbagai faktor yang saling terkait dan mempengaruhi pengalaman serta perilaku karyawan.

Menurut Siagian dalam Sarip dan Mustangin (2023:97) bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu: lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Wulan dalam Nurdin et al. (2023:43) ada dua faktor lingkungan kerja, yaitu fisik dan non fisik. Fisik yaitu warna, pencahayaan, udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan, kebersihan. Non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Ahmad et al. (2022:289) dapat dianalisis menggunakan tujuh faktor, yaitu: Penerangan. Penerangan merupakan sinar yang cukup dan

masuk ke dalam ruang kerja pegawai. Dengan penerangan yang cukup membuat kondisi kerja yang lebih menyenangkan. Suhu udara. Suhu udara merupakan temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin di ruangan kerja pegawai akan menjadi tempat menyenangkan untuk bekerja. Suara bising. Suara bising merupakan tingkat kepekaan pegawai yang dapat memengaruhi aktivitasnya dalam bekerja. Penggunaan warna. Penggunaan warna merupakan pemilihan tata warna dalam ruangan yang akan digunakan untuk bekerja. Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu pegawai dengan yang lainnya, termasuk juga alat bantu dalam bekerja seperti: meja, kursi, lemari, dan lain lain. Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat menciptakan rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. Hubungan antar pegawai. Hubungan antar pegawai merupakan kondisi satu pegawai dengan pegawai lain yang harus harmonis untuk mencapai suatu tujuan instansi dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas–tugas yang diamanahkan.

Siagian dalam Sihaloho dan Siregar (2019:277) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitisemo dalam Ahmad et al. (2022:289) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua yang ada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Indikator dalam penelitian ini mengadopsi dari indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Nurdin et al. (2023:47), adalah sebagai berikut: penerangan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Sedarmayanti dalam Ahmad et al. (2022:289) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam Nurdin et al. (2023:47) adalah sebagai berikut: hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara karyawan. Kinerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Prawirosentono dalam Budiyanto (2020:10) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai

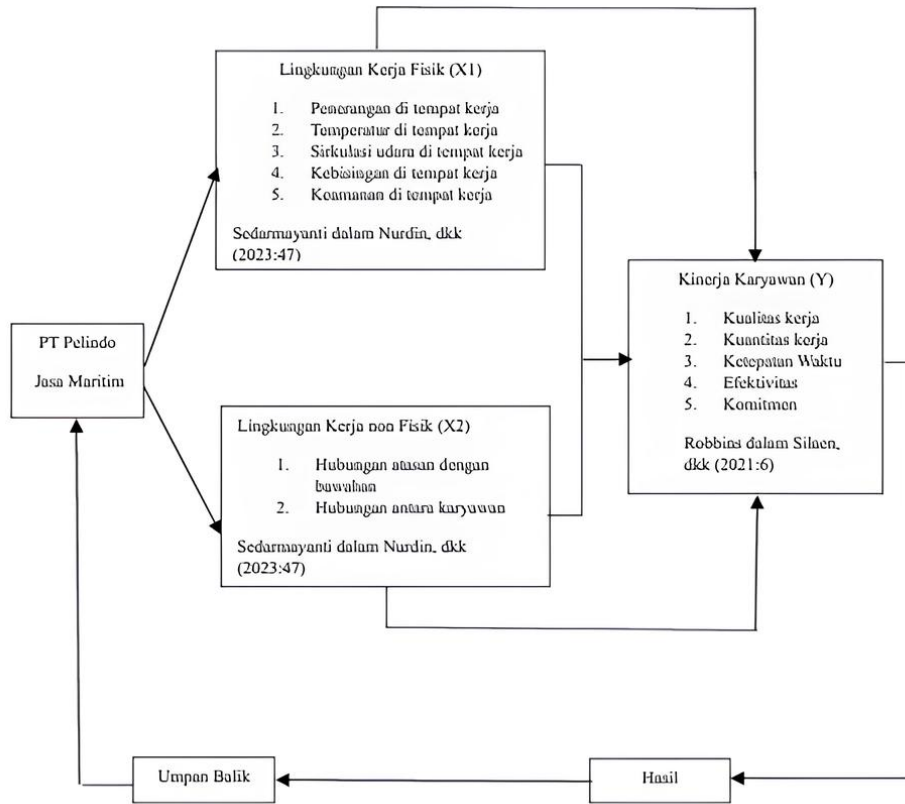
atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Asnawai (2019:18) Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Menurut Daengs (2022:60) Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika seseorang sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Berikut ini merupakan 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss*, dan bonus. Menurut Mangkunegara dalam Silaem et al. (2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut : mempunyai komitmen yang tinggi, risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung, tujuan yang realistis dimiliki, memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki, umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan, dan rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

Menurut Robbins dalam Silaen et al. (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan dapat memberikan dorongan positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang memadai dapat berdampak negatif pada produktivitas. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dalam Moulana et al. (2017:80) para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh Armansyah (2024), Santi Sarip (2023), Hardiani et al. (2017), Muhammad Haris Dintarang dan Juli Pratyorini (2022), Ratu Erlina Gentari dan Abdul Rohim (2018), Fryson (2024), Dita et al. (2023), Crisviyan et al. (2024), Maharani et al. (2024), dan Difa Anggriati Putri (2024).

Dari masalah yang dihadapi oleh PT Pelindo Jasa Maritim dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa erja karyawan PT Pelindo Jasa Maritim (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2). Hubungan kausalitas ini secara umum disajikan pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olah Data Peneliti

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim

H₁ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim

H₂: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim

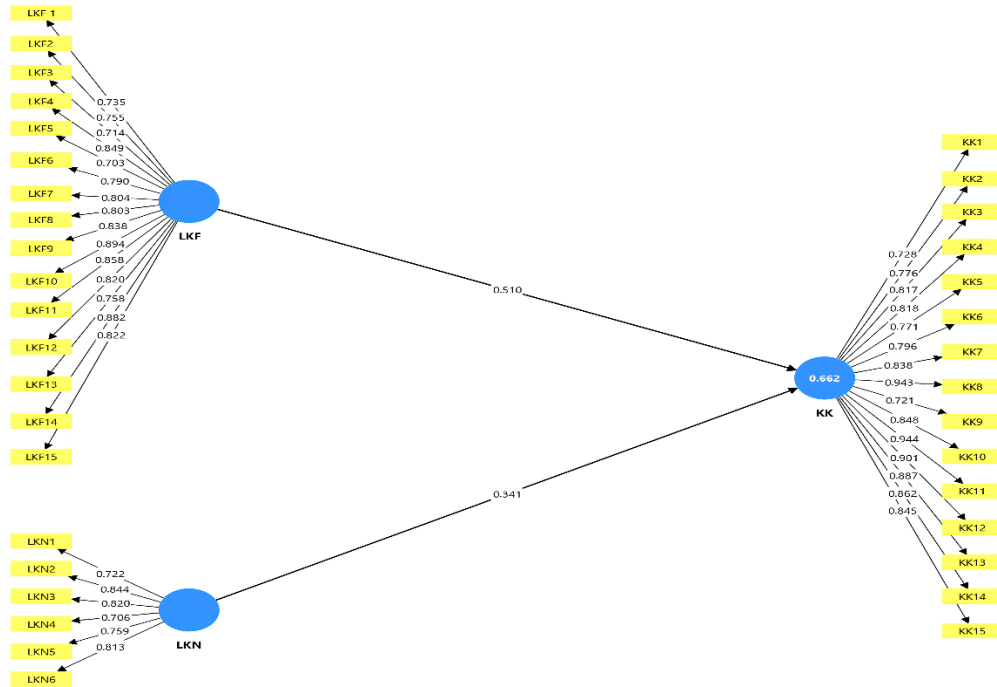
H₃: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim.

3. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli hingga Agustus 2025 di Kantor Pusat PT Pelindo Jasa Maritim yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No.1, Makassar, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelindo Jasa Maritim yang berjumlah 172 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan *rumus Slovin* pada batas toleransi error sebesar 0,1, sehingga diperoleh 63 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan *skala Likert* empat tingkat serta wawancara sebagai data pendukung. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan metode *Partial Least Squares* (PLS) melalui aplikasi *SmartPLS 4.0*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengukuran model struktural (*inner model*) dalam PLS dapat dievaluasi dengan melihat nilai *R²* untuk konstruk dependen dan nilai koefisien path dalam suatu model struktural. Pengujian berdasarkan nilai path untuk melihat signifikan atau pengaruh yang dapat ditampilkan dalam nilai *t*. Nilai *t* itu sendiri didapatkan dengan cara *bootstrapping* dalam *software SmartPLS 4.0*.



Gambar 2. Output Calculate Bootstrapping
 Sumber: Olah Data Peneliti

Berdasarkan pada Gambar 2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* > 0.5 yang artinya seluruh indikator dapat dikatakan telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan minimum.

Tabel 1. Outer Model (Weights of Loading)

INDIKATOR	Nilai Loading Factor (IF)			KETERANGAN
	Lingkungan Kerja Fisik (LKF)	Lingkungan Kerja Non Fisik (LKN)	Kinerja Karyawan (KK)	
LKF1	0.735			Valid
LKF2	0.755			Valid
LKF3	0.714			Valid
LKF4	0.849			Valid
LKF5	0.703			Valid
LKF6	0.790			Valid
LKF7	0.804			Valid
LKF8	0.803			Valid

INDIKATOR	Nilai <i>Loading Factor</i> (IF)			KETERANGAN
	Lingkungan Kerja Fisik (LKF)	Lingkungan Kerja Non Fisik (LKN)	Kinerja Karyawan (KK)	
LKF9	0.838			Valid
LKF10	0.894			Valid
LKF11	0.858			Valid
LKF12	0.820			Valid
LKF13	0.758			Valid
LKF14	0.882			Valid
LKF15	0.822			Valid
LKN1		0.722		Valid
LKN2		0.844		Valid
LKN3		0.820		Valid
LKN4		0.706		Valid
LKN5		0.759		Valid
LKN6		0.813		Valid
KK1			0.728	Valid
KK2			0.776	Valid
KK3			0.817	Valid
KK4			0.818	Valid
KK5			0.771	Valid
KK6			0.796	Valid
KK7			0.838	Valid
KK8			0.943	Valid
KK9			0.721	Valid
KK10			0.848	Valid
KK11			0.944	Valid
KK12			0.901	Valid
KK13			0.887	Valid
KK14			0.862	Valid
KK15			0.845	Valid

Sumber: Olah Data SmartPLS

Berdasarkan pada Tabel 1 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Hal ini sesuai dengan jumlah minimum menurut Ghazali (2016) yang mengatakan bahwa nilai *outer loading* minimal adalah > 0.5 sudah dianggap memenuhi syarat dari *convergent*

validity. Data diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang nilai *outer loading* nya kurang dari 0.5, sehingga semua indikator dapat dikatakan layak atau valid.

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Indikator	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.698
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.646
Kinerja Karyawan (Y)	0.607

Sumber: Olah Data SmartPLS

Berdasarkan pada Tabel 2 ditunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu > 0.5 (Ghozali, 2016). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Tabel 3. *Cross Loading*

INDIKATOR	Nilai <i>Cross Loadings</i>			KETERANGAN
	Lingkungan Kerja Fisik (LKF)	Lingkungan Kerja Non Fisik (LKN)	Kinerja Karyawan (KK)	
LKF1	0.735	0.630	0.628	Valid
LKF2	0.755	0.637	0.657	Valid
LKF3	0.714	0.529	0.520	Valid
LKF4	0.849	0.632	0.615	Valid
LKF5	0.703	0.535	0.517	Valid
LKF6	0.790	0.576	0.593	Valid
LKF7	0.804	0.710	0.703	Valid
LKF8	0.803	0.588	0.559	Valid
LKF9	0.838	0.655	0.631	Valid
LKF10	0.894	0.790	0.807	Valid
LKF11	0.858	0.668	0.625	Valid
LKF12	0.820	0.735	0.596	Valid
LKF13	0.758	0.763	0.638	Valid
LKF14	0.882	0.682	0.628	Valid
LKF15	0.822	0.684	0.703	Valid
LKN1	0.580	0.722	0.585	Valid
LKN2	0.734	0.844	0.692	Valid

INDIKATOR	Nilai <i>Cross Loadings</i>			KETERANGAN
	Lingkungan Kerja Fisik (LKF)	Lingkungan Kerja Non Fisik (LKN)	Kinerja Karyawan (KK)	
LKN3	0.657	0.820	0.635	Valid
LKN4	0.557	0.706	0.465	Valid
LKN5	0.662	0.759	0.603	Valid
LKN6	0.621	0.813	0.528	Valid
KK1	0.664	0.700	0.728	Valid
KK2	0.579	0.552	0.776	Valid
KK3	0.605	0.530	0.817	Valid
KK4	0.633	0.624	0.818	Valid
KK5	0.714	0.594	0.771	Valid
KK6	0.605	0.698	0.796	Valid
KK7	0.655	0.592	0.838	Valid
KK8	0.711	0.707	0.943	Valid
KK9	0.527	0.450	0.721	Valid
KK10	0.727	0.680	0.848	Valid
KK11	0.708	0.677	0.944	Valid
KK12	0.713	0.647	0.901	Valid
KK13	0.714	0.699	0.887	Valid
KK14	0.667	0.685	0.862	Valid
KK15	0.616	0.609	0.845	Valid

Sumber: Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing indikator konstruk pada penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Nilai *cross loading* pada masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai minimum >0.5 (Ghozali dan Latan, 2015). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa indikator dari variabel penelitian ini telah memenuhi syarat.

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.965	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.902	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.972	Reliabel

Sumber: Olah Data SmartPLS

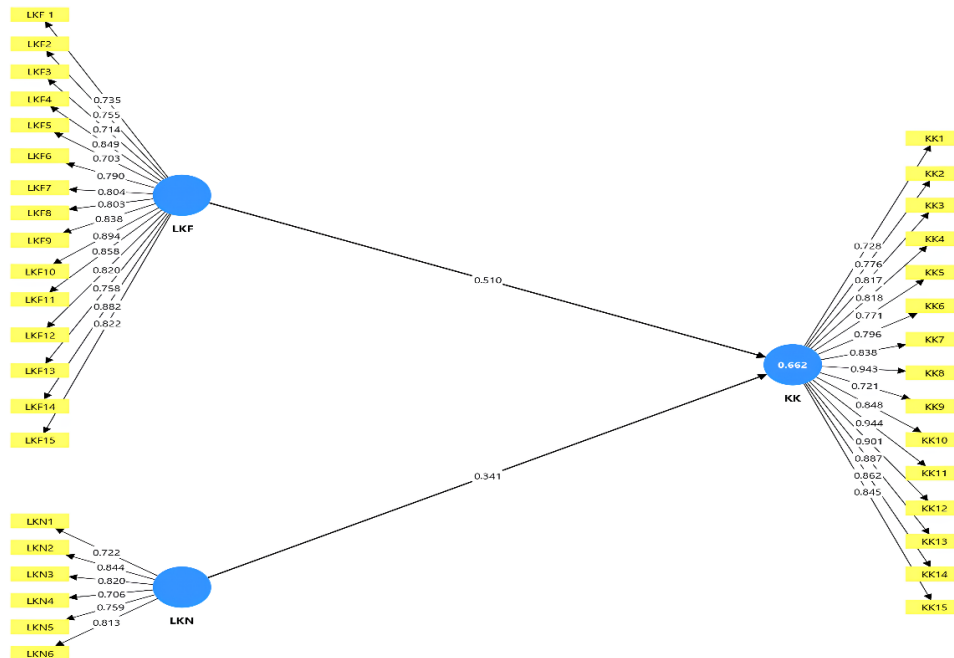
Berdasarkan pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua nilai *composite reliability* dalam variabel penelitian adalah > 0.7 . Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan terpenuhi.

Tabel 1. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja fisik	0.960	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.870	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.969	Reliabel

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing masing variabel penelitian yang bernilai > 0.6 sesuai dengan ketentuan minimum (Ghozali, 2016). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian memenuhi syarat minimum *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 3. Output Calculate Bootstrapping

Sumber: Olah Data SmartPLS

Berdasarkan *output calculate bootstrapping* pada gambar 3, dapat disimpulkan bahwa model struktural menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,510. Selain itu, Lingkungan Kerja Non Fisik juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,341. Kedua variabel lingkungan kerja tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 66,2% ($R^2 = 0,662$), sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik aspek fisik maupun non fisik lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6. Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.662	0.650

Sumber: Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 6, nilai *R Square* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,662, yang termasuk dalam kategori moderat ($\geq 0,50$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 66,2% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan 33,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,650, yang menunjukkan hasil yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan. Meskipun sedikit lebih rendah, nilai ini tetap menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh langsung yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Nilai F-Square

Variabel	Nilai <i>F Square</i>
Lingkungan Kerja Fisik (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	0,251
Lingkungan Kerja No Fisik (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	0,112

Sumber: Olah Data SmartPLS

Tabel 7 menunjukkan nilai *F-Square* untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *F-Square* untuk Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 0,251 yang menunjukkan pengaruh sedang karena diatas $\geq 0,15$. Ini berarti Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki kontribusi pengaruh sedang pada kinerja karyawan (Y) dan

nilai *F-Square* untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah 0,115 yang menunjukkan pengaruh kecil karena diatas $\geq 0,02$. Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki kontribusi pengaruh kecil pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Path Coefficient

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.510	0.501	0.158	3.225	0.001
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.341	0.357	0.167	2.045	0.041

Sumber: Olah Data SmartPLS

Berdasarkan tabel 8, hasil pengujian pada tabel *path coefficients*, diketahui nilai koefisien jalur (Original Sampel) lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,510 yang bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai *p-value* 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), serta *t-statistic* sebesar 3,225, yang lebih besar dari batas 1,96 ($t > 1,96$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim.

Hasil pengujian pada tabel *path coefficients*, diketahui nilai koefisien jalur (Original Sampel) lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,341 yang bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* 0,041, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), serta *t-statistic* sebesar 2,045, yang lebih besar dari batas 1,96 ($t > 1,96$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) yang dilihat dalam tabel 8 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,225 dan *p-values* 0,001, sedangkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki *t-statistics* sebesar 2,045 dan *p-values* 0,041. Karena masing-masing *p-values* $< 0,05$ dan $t > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai *R-Square* sebesar 0,662, menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independe tersebut menjelaskan sebesar 66,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya (33,8%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, hipotesis H_3 diterima.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim. Lingkungan kerja fisik yang terjaga dengan baik, seperti pencahayaan yang memadai, temperatur ruangan yang nyaman, serta tingkat keamanan kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih fokus dan produktif. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik yang positif, ditandai dengan hubungan harmonis antar rekan kerja dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, mampu meningkatkan semangat, motivasi, serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, kedua aspek lingkungan kerja tersebut saling melengkapi dan bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT Pelindo Jasa Maritim terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Perusahaan perlu memastikan kondisi fasilitas dan sarana kerja selalu berada dalam keadaan optimal serta memperkuat komunikasi dan kerja sama antarpegawai melalui kegiatan yang mendorong keharmonisan dan rasa kebersamaan. Dengan demikian, suasana kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang positif dapat terus terjaga, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7325>
- Andrian. (2023). *Strategi jitu meningkatkan kinerja karyawan*. Amerta Media.
- Asnawi, A. (2019). *Kinerja karyawan*. CV Athira Samudra.
- Budiyanto, & Mochklas. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja (Pendekatan riset)*. CV AA Rizky.
- Daengs, A. (2022). *Membangun kinerja karyawan berbasis kompetensi*. Unitomo Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Dita, S. A., Yatingum, A., & Rustianawati, M. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting and Digital Business*, 2(2). <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/jumad/article/view/1698>
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1). <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1743>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiani, et al. (2017). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 2(2). <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/JIB/article/view/169>
- Liawati. (2024). *Dinamika organisasi: Pengaruh lingkungan kerja, fisik, dan disiplin terhadap kinerja karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Maharani, D. (2022). Fungsi evaluasi kinerja terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. *Business Journal: Jurnal Bisnis dan Sosial*, 6(2), 45–56. <https://doi.org/10.25124/businessjournal.v6i2.4707>
- Mulyadi, D., & Rosilawati, R. (2022). Efektivitas penempatan pegawai terhadap peningkatan kinerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten. *Business Journal: Jurnal Bisnis dan Sosial*, 5(2A), 83–98. <https://doi.org/10.25124/businessjournal.v5i2a.4697>
- Maharani, N. K. G., Dewi, K. C., & Elfarosa, K. V. (2024). Analisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara. *Jurnal Banec Swara*, 18(3). <https://repository.pnb.ac.id/13668/>
- Nurdin, et al. (2023). *Manajemen kinerja karyawan (Kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja)*. Mitra Ilmu.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2). <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1). <https://ejournal.jayabaya.id/ManajemenDiversitas/article/view/83>

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Silaen, R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.