

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya

Stanley dan Marcus Remiasa

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236

E-mail: stanleywantojo27@gmail.com; Markus@peter.petra.ac.id

Abstrak— Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan dan menggunakan kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi untuk mengukur kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom Surabaya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel bebas, kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 100 responden karyawan Toko Emas di Pasar Atom Surabaya dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif diolah dengan menggunakan pendekatan persamaan model structural dengan teknik Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan, Kreativitas Karyawan

PENDAHULUAN

Pada umumnya tujuan setiap pebisnis membangun usaha memiliki harapan agar usahanya bisa bertahan lama dan sukses terus. Menurut Kirkwood (2016) terdapat 4 faktor sukses sebuah usaha, yang pertama ialah kesuksesan finansial, yang kedua ialah kepuasan setiap individu di dalam usaha, ketiga ialah keseimbangan kehidupan kerja dengan keseimbangan kerja dan keluarga serta kepuasan setiap pemangku kepentingan di dalam usaha. Banyak bentuk usaha yang dilakukan pebisnis. Ada pebisnis yang bekerja di bidang kuliner, konstruksi, ataupun sumber daya alam. Salah satu pebisnis yang bekerja di bidang sumber daya alam adalah pemilik toko emas.

Pemilik toko emas tentunya ingin memiliki toko emas yang bisa sukses. Menurut (Ayu I, 2021) Menteri industri melakukan pencatatan terkait kinerja di bidang ekspor untuk industri perhiasan emas pada tahun lalu turun US\$0,49 miliar dibanding tahun 2019. Penurunan ini dipengaruhi oleh kondisi global akibat pandemic covid-19. Selain itu penyebab lain dari penurunan tersebut adalah kompetensi karyawan atau sumber daya manusia yang memahami tentang emas dan perhiasan yang terbatas.

Aspek sumber daya manusia ini dipercaya bisa ditangani oleh sejumlah Toko Emas di Pasar Atom dimana ada 53 toko emas di Pasar Atom dan Pasar Atom Mall menurut (Melani A, 2019). 53 toko emas ini menjual emas berstandar internasional dengan beragam model. Kesuksesan Toko Emas Tirta Indah tentu dipengaruhi oleh bentuk toko

emas tersebut yang ideal. Maka dengan itu peneliti ingin meneliti kinerja karyawan ini untuk sejumlah Toko Emas di Pasar Atom dengan sistem operasional dimana karyawan toko menggrafir perhiasan serta ada tukang yang membuatkan perhiasan dengan model baru ataupun lama dengan variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel independen, variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen, variabel kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi. Berdasarkan masalah yang saat ini terjadi dengan mengaitkan variabel-variabel yang dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya.”

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom?
5. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom?
6. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom?
7. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom.

2. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom.
5. Untuk mengetahui kreativitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom.
6. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom.

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2017) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja fisik berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat kerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya meningkatkan kualitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011, p. 27) terdapat 7 indikator dari lingkungan kerja fisik bercermin pada permasalahan di objek penelitian yaitu:

1. Kebersihan tempat kerja.
2. Tingkat penerangan di tempat kerja.
3. Sirkulasi udara di tempat kerja.
4. Tata warna di tempat kerja.
5. Musik di tempat kerja.
6. Suhu udara di tempat kerja.
7. Dekorasi di tempat kerja.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011, p. 26) definisi dari lingkungan kerja non fisik adalah hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Contoh konkret dari lingkungan kerja non fisik seperti interaksi antar karyawan untuk berkinerja dengan baik, interaksi karyawan dengan atasan seperti instruksi yang diberi oleh pemilik kepada karyawan yang dijalani dengan baik oleh karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik adalah ketika interaksi antar karyawan atau interaksi antara karyawan dengan atasan berjalan dengan lancar.

Menurut Wursanto (2009, p. 269) terdapat 5 indikator dari lingkungan kerja non fisik bercermin pada permasalahan di objek penelitian yaitu:

1. Pengawasan
2. Suasana Kerja
3. Sistem pemberian imbalan
4. Ada rasa keamanan
5. Mendapat perlakuan secara adil dan objektif

2.3 Kreativitas Karyawan

Menurut Hong, Hou, Zhu dan Marinova (2018) adalah kemampuan karyawan untuk menciptakan ide baru yang berguna dimana ide tersebut muncul bergantung pada karakteristik kognitif setiap karyawan dan tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan mampu dibimbing dan dikembangkan dengan konteks organisasi dan budaya yang individu atau karyawan jalani.

Menurut Farmer *et al* (2003) terdapat 5 indikator dari kreativitas karyawan. 5 indikator ini bercermin pada permasalahan di objek penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan mencoba ide dan metode baru
2. Karyawan dapat memecahkan masalah
3. Karyawan menghasilkan terobosan baru
4. Karyawan menemukan kegunaan baru
5. Karyawan mengidentifikasi kesempatan baru

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Atatsi, Stoffers, dan Kil (2019) terdapat 3 definisi. Definisi pertama ialah kinerja yang dilakukan karyawan sebagai totalitas *output* oleh individu atau karyawan. Definisi kedua ialah pemenuhan tanggung jawab karyawan yang diharapkan bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dalam deskripsi pekerjaan. Definisi ketiga ialah perilaku karyawan dalam perannya yang memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja organisasi. Berbagai definisi kinerja karyawan ini disebabkan oleh sifat yang berubah yang disesuaikan dengan definisi pekerjaan yang fleksibel, di mana pekerjaan dipandang sebagai pekerjaan yang dinamis dan lebih dapat dipertukarkan antar karyawan.

Menurut Robbins (2006) indikator dari kinerja karyawan ada 4 indikator bila bercermin pada permasalahan di objek penelitian yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas kerja

2.5 Hubungan antar Konsep

Lingkungan Kerja Fisik dan Kreativitas Karyawan

Menurut Chaubey dan Sahoo (2018) lingkungan kerja fisik diprakirakan berdampak pada kreativitas karyawan, Maka lingkungan kerja fisik bisa meningkatkan kreativitas karyawan alias berhubungan.

H1: Lingkungan kerja fisik mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kreativitas Karyawan

Menurut Sanny, Cahyani, dan Andhika (2013) variabel lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel X1 lalu variabel motivasi sebagai variabel X2 berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kreativitas karyawan sebagai variabel Y.

H2: Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom

Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan

Menurut Norianggono et al. (2014) terdapat hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hasilnya hipotesis tersebut diterima dimana adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

Menurut Supriadi dan Anitra (2020) lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Salim Surya Phone. Hasilnya pengaruh Lingkungan kerja non fisik kinerja karyawan sebesar 75%, maka sisanya 25% adalah variabel lain.

H4: Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom

Kreativitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

Menurut Herawati, Jalaludin, Atu, dan Heri (2020) hubungan antara variabel kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan.

H5: Kreativitas karyawan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom

Lingkungan Kerja Fisik, Kreativitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi adalah pernyataan yang masuk akal dan berhubungan karena kreativitas karyawan bisa memediasikan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

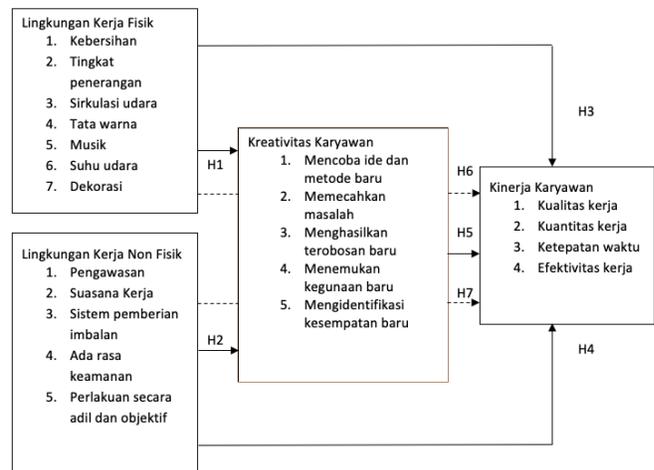
H6: Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom

Lingkungan Kerja Non Fisik, Kreativitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

Menurut Sanny, Cahyani, dan Andhika (2013) lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik lalu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan.

H7: Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom

Gambar 1 Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Mariani & Baggio, 2020) metode kuantitatif menampilkan sifat yang telah ditentukan sebelumnya dan mengandalkan pertanyaan berbasis instrumen; mereka menggunakan data sikap, pengamatan, sensus dan kinerja serta menganalisis dan menafsirkannya melalui analisis statistik. Maka penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diolah adalah angka lalu dianalisis dengan menggunakan berbagai macam metode statistik.

Alasan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adalah untuk mengukur korelasinya antara variabel dependen dengan variabel independen dimana penelitian ini menguji adanya korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan kinerja karyawan, variabel kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi.

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2008, p. 80) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek ataupun objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh aparat yang berwenang dengan tujuan dipelajari serta ditarik kesimpulannya dari wilayah tersebut. Maka untuk penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan dari semua Toko Emas di Pasar Atom Surabaya.

Menurut (Sugiyono, 2008, p. 81) definisi sampel adalah pengambilan bagian dari populasi dan karakteristik yang dimiliki dari

populasi yang diambil. Bila ditinjau dari jenis penelitian yang dilakukan, maka teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*, dikarenakan teknik ini digunakan untuk menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti atau dengan pertimbangan tertentu alias bertujuan. Menurut judul penelitian ini dimana penelitian ini meneliti dari jumlah karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan di tempat mereka bekerja.

3.3 Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data adalah penyebaran angket. Metode menyebarkan angket dilakukan kepada responden untuk menjawabnya serta manfaat bagi peneliti adalah mendapatkan jawaban dari responden. Metode ini tentu dilakukan dengan cara membagikan angket tersebut kepada jumlah karyawan sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan. Maka angketnya disebarkan langsung kepada 62 karyawan di semua Toko Emas di Pasar Atum Surabaya.

Menurut (Sugiyono, 2008, p. 142) definisi dari angket adalah teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara memberi beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden yang telah ditentukan. Berhubung angket ini menggunakan skala likert, maka angket dari penelitian ini menyajikan pernyataan-pernyataan tentang masing-masing variabel dan para responden menjawab antara sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

3.4 Teknik Analisa Data

Analisis data dalam metode ini merupakan kegiatan yang dilakukan setelah mendapatkan jawaban dari jumlah responden sesuai dengan sampel dengan menggunakan teknik perhitungan alias tidak lepas dari angka (Sugiyono, 2008, p. 147). Kegiatan yang dilakukan dalam menganalisa data adalah mengkategorikan data yang telah didapatkan dari responden lalu menganalisa data berdasarkan pertanyaan setiap variabel serta jawaban dari semua responden yang didapat, sehingga mendapatkan hasil dengan metode perhitungan dan hasilnya mampu menjawab pertanyaan di rumusan masalah serta mendapatkan hasil mengenai hipotesis yang telah diajukan. Metode untuk menghitung distribusi data yang didapatkan maka *software* untuk mendukung proses analisa data secara kuantitatif adalah *SMART PLS 3.0*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Evaluasi Outer Model

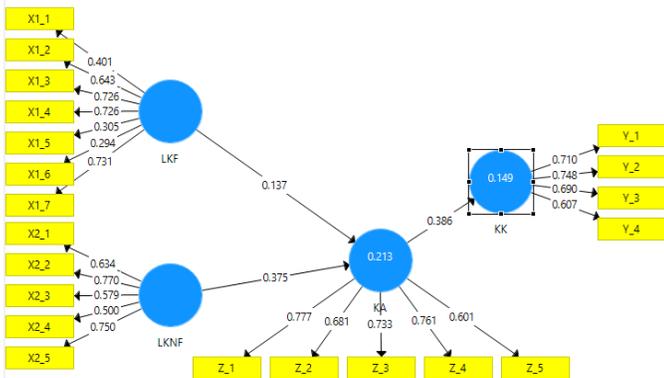
Nilai dari validitas konvergen dicek berdasarkan nilai faktor loading atau outer loading pada variabel laten dengan indikatornya. Nilai outer loading yang baik ketika melebihi 0,7. Untuk nilai outer loading 0,5 sampai 0,7 dianggap signifikan secara praktis alias nilai yang bisa diterima. Lalu nilai *average variance extracted* harus melebihi 0,5. Maka berikut hasil outer loading serta nilai AVE pada tahap pertama:

Tabel 1 Nilai Outer Loadings dan Average Variance Extracted Tahap Pertama

Nama Variabel dan Nilai AVE	Indikator	Nilai Outer Loading
Lingkungan Kerja Fisik (AVE: 0.335)	X1_1	0.401
	X1_2	0.643
	X1_3	0.726
	X1_4	0.726
	X1_5	0.305
	X1_6	0.294
	X1_7	0.731
Lingkungan Kerja Non Fisik (AVE: 0.428)	X2_1	0.634
	X2_2	0.770
	X2_3	0.579
	X2_4	0.500
	X2_5	0.750
Kinerja Karyawan (AVE: 0.477)	Y_1	0.710
	Y_2	0.748
	Y_3	0.690
	Y_4	0.607
Kreativitas Karyawan (AVE: 0.509)	Z_1	0.777
	Z_2	0.681
	Z_3	0.733
	Z_4	0.761
	Z_5	0.601

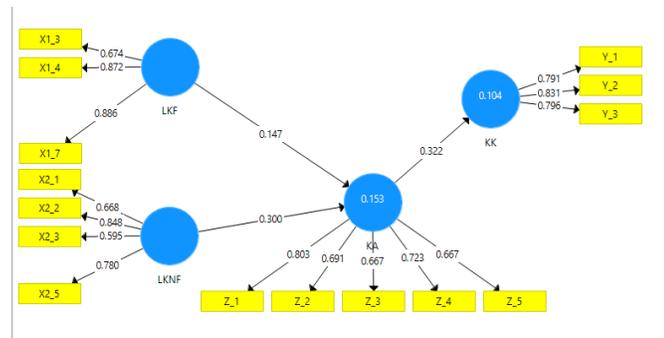
Tabel 1 menunjukkan nilai *average variance extracted* dari variabel lingkungan kerja fisik yang bernilai 0.335, lingkungan kerja non fisik yang bernilai 0.428 serta kinerja karyawan yang bernilai 0.477 belum mencapai syarat minimum dari nilai AVE. Maka dengan itu uji validitas konvergen kedua perlu dilakukan dengan mengeliminasi indikator-indikator yang tidak mencapai nilai outer loading sesuai syarat minimum.

Gambar 2 Hasil Uji Validitas Konvergen Pertama



Berdasarkan gambar 2 hasil uji validitas konvergen pertama terdapat 21 pernyataan dari total 4 variabel yang diuji dalam SMARTPLS 3.0 menggunakan PLS Algorithm. Namun hasil dari PLS Algorithm tersebut menyatakan ada beberapa pernyataan yang memiliki nilai outer loading yang tidak memenuhi syarat sehingga nilai dari AVE belum mencapai syarat minimum dimana nilai outer loading belum mencapai 0,5. Maka dari itu diagram jalur tahap kedua bertujuan untuk melakukan proses PLS Algorithm kembali dengan mengeliminasi indikator yang tidak memenuhi syarat.

Gambae 3 Hasil Uji Validitas Konvergen Kedua



Berdasarkan gambar 3 hasil uji validitas konvergen kedua terdapat 15 pernyataan dari total 4 konstruk yang diuji dalam SMARTPLS 3.0 menggunakan PLS Algorithm. Dengan running kedua dilakukan maka adanya perubahan nilai average variance extracted serta nilai outer loading yang dianggap memenuhi syarat dimana penjelasannya dijelaskan pada table 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai Outer Loadings, Average Variance Extracted Tahap Kedua serta Nilai Composite Reliability

Nama Variabel dan Nilai AVE	indikator	Nilai Outer Loading
Lingkungan Kerja Fisik (AVE: 0.667)	Composite Reliability = 0.836	
	X1_3	0.674
	X1_4	0.872
Lingkungan Kerja	Composite Reliability = 0.848	
	X2_1	0.668

Non Fisik (AVE: 0.532)	X2_2	0.848
	X2_3	0.595
	X2_5	0.780
Kinerja Karyawan (AVE: 0.650)	Composite Reliability = 0.856	
	Y_1	0.791
	Y_2	0.831
Kreativitas Karyawan (AVE:0.507)	Composite Reliability = 0.817	
	Z_1	0.803
	Z_2	0.691
	Z_3	0.667
	Z_4	0.723
	Z_5	0.667

Berdasarkan table 2 nilai dari average variance extracted memenuhi syarat dimana setiap nilai dari variabel tersebut melebihi 0,5. Lalu nilai outer loading dianggap baik ketika melebihi 0,7. Sedangkan untuk nilai outer loading dari 0,5 sampai 0,7 dianggap signifikan secara praktis alias nilai yang bisa diterima. Nilai composite reliability setiap variabel memenuhi syarat dimana syarat utama nilai composite reliability yang baik adalah diatas 0.7. Dan berdasarkan table ini nilai composite reliability dari variabel kreativitas karyawan adalah 0.836, kemudian kinerja karyawan 0.848, lalu lingkungan kerja fisik 0.856, dan lingkungan kerja non fisik adalah 0.817 maka dengan 4 nilai tersebut dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki nilai composite reliability yang baik alias variabel konstruk yang digunakan dinyatakan reliabel.

4.1.2 Evaluasi Outer Model

Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel laten independen terhadap variabel laten dependen yang memiliki pengaruh substantive atau tidak. Syaratnya nilai R² 0.75 adalah kuat, 0.5 adalah moderate dan 0.25 adalah lemah. Maka berikut table hasilnya:

Tabel 3 Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kreativitas Karyawan	0.153	0.136
Kinerja Karyawan	0.104	0.095

Berdasarkan table 4.17 nilai R Square dari kreativitas karyawan 0.153 sedangkan kinerja karyawan adalah 0.104. Maka bisa dinyatakan bahwa variabel laten lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mempengaruhi variabel kreativitas karyawan dalam model structural memiliki nilai R² sebesar 0.153 yang mengindikasikan bahwa model adalah lemah.

4.2 Pengujian Hipotesis

Dalam Pengujian Hipotesis terdapat 7 hipotesis yang diuji. Untuk menguji hipotesis penelitian, tingkat signifikansi yang digunakan 10% karena untuk memastikan setiap hipotesis penelitian memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Ketika nilai P Values > 0.1 maka hipotesis tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan ketika nilai P Values < 0.1 maka hipotesis tersebut berpengaruh secara signifikan.

Dengan nilai tingkat kepercayaan 90% dan tingkat signifikansi 10% maka menurut nilai T-Statistics sebesar 1,96 dikarenakan two tailed. Dengan data berikut, hipotesis penelitian diterima jika nilai yang diperoleh sesuai ketentuan yaitu nilai T-Statistics harus > 1,96. Bila nilai T-Statistics lebih kecil dari 1,96, maka hipotesis tersebut ditolak. Berikut hasil pengaruh langsung dan tidak langsung hasil bootstrapping:

Gambar 4 Hasil Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Kreativitas Karyawan → Kinerja Karyawan	0.322	0.350	0.092	3.506	0.000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja Fisik → Kreativitas Karyawan	0.147	0.155	0.099	1.492	0.136	Hipotesis ditolak
Lingkungan Kerja Fisik → Kinerja Karyawan	0.047	0.057	0.041	1.157	0.248	Hipotesis ditolak
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kreativitas Karyawan	0.300	0.330	0.100	3.014	0.003	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kinerja Karyawan	0.097	0.109	0.033	2.897	0.002	Hipotesis diterima

a. Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pada table 4.18 menjelaskan hubungan antara kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan. Dimana hipotesis tersebut dinyatakan diterima dikarenakan nilai t statistics > 1,96 dimana nilainya adalah 3,5 serta nilai dari P Values adalah 0.000 yang membuktikan bahwa hipotesis kreativitas karyawan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kreativitas Karyawan

Pada table 4.18 menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kreativitas karyawan. Dimana dinyatakan hipotesis ditolak dikarenakan nilai t statistics < 1,96 dimana nilainya adalah 1.49 serta nilai dari P Values adalah 0.136 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pada table 4.18 menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Dimana dinyatakan hipotesis ditolak dikarenakan nilai t statistics < 1,96 dimana nilainya adalah 1.157 serta nilai dari P Values adalah 0.248 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kreativitas karyawan

Pada table 4.18 yang menjelaskan hubungan antara Lingkungan

Kerja Non Fisik dengan kreativitas karyawan. Dimana dinyatakan hipotesis diterima dikarenakan nilai t statistics > 1,96 dimana nilainya adalah 3.01 serta nilai dari P Values adalah 0.003 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

e. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pada table 4.18 yang menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan kinerja karyawan. Dimana dinyatakan hipotesis diterima dikarenakan nilai t statistics > 1,96 dimana nilainya adalah 2,897 serta nilai dari P Values adalah 0.002 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

Gambar 5 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kreativitas Karyawan → Kinerja Karyawan	0.097	0.110	0.034	2.845	0.005	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja Fisik → Kreativitas Karyawan → Kinerja Karyawan	0.047	0.057	0.041	1.157	0.248	Hipotesis ditolak

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan

Pada table 4.19 yang menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan. Dimana dinyatakan hipotesis diterima dikarenakan nilai t statistics > 1,96 dimana nilainya adalah 2,845 serta nilai dari P Values adalah 0.005 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan

Pada table 4.19 yang menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan. Dimana dinyatakan hipotesis ditolak dikarenakan nilai t statistics < 1,96 dimana nilainya adalah 1,157 serta nilai dari P Values adalah 0.248 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom.

4.3 Implikasi Manajerial

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam usaha. Untuk mencapai kesuksesan usaha, manajer perlu meningkatkan kinerja

karyawan dengan cara meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memberi pengaruh yang lebih besar daripada lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sehingga implikasi yang bisa dilakukan oleh manajer adalah mengutamakan kualitas lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja toko, pengawasan terhadap karyawan, jaminan keselamatan kerja, dan lain-lain dengan tujuan memberi pengaruh yang lebih baik buat kreativitas karyawan dan kinerja karyawan. Maka dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik dipercaya bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan seperti kemampuan untuk memecahkan masalah, menyelesaikan tugas secara maksimal dan lain-lain sehingga peluang untuk usaha tersebut untuk sukses semakin besar.

Dengan adanya kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi, Nilai R Square menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (Lingkungan kerja fisik dan non fisik) lebih besar terhadap kreativitas karyawan sebesar 15,3% daripada terhadap kinerja karyawan sebesar 10,4%. Hal ini disebabkan pada pengaruh yang tidak signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kreativitas dan kinerja karyawan. Maka bisa dijelaskan manajer disarankan meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik sehingga kemampuan karyawan untuk berkreaitivitas bisa lebih besar dimana kemungkinan karyawan bisa memberi ide baru untuk membuat model perhiasan baru sehingga kinerja karyawan juga meningkat dimana karyawan mampu menyelesaikan tugas secara maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dengan tujuan merangkum semua hasil penelitian maka terdapat 7 kesimpulan dari 7 hipotesis yang diuji serta 4 saran bagi hipotesis yang diterima. Kesimpulan pertama ialah lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka bisa disimpulkan aspek lingkungan kerja fisik tidak memberi pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kreativitas karyawan. Kemudian kesimpulan kedua ialah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka bisa disimpulkan ketika kualitas lingkungan kerja non fisik meningkat, maka kreativitas karyawan juga meningkat. Lalu kesimpulan ketiga adalah lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka bisa disimpulkan aspek lingkungan kerja fisik tidak memberi pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan keempat yang membicarakan hipotesis keempat ialah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka bisa disimpulkan

ketika kualitas lingkungan kerja non fisik meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Kemudian kesimpulan kelima menjawab hasil pengaruh langsung yang terakhir yaitu kreativitas karyawan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka bisa disimpulkan ketika kreativitas karyawan meningkat, maka kreativitas karyawan juga meningkat. Kesimpulan keenam menjawab hasil pengaruh tidak langsung pertama yaitu lingkungan kerja fisik tidak memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka bisa disimpulkan aspek lingkungan kerja fisik tidak memberi pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kreativitas karyawan sehingga kinerja karyawan juga tidak terpengaruh secara langsung oleh lingkungan kerja fisik. Lalu kesimpulan terakhir ialah lingkungan kerja non fisik memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom. Maka bisa disimpulkan ketika kualitas lingkungan kerja non fisik meningkat, maka kreativitas karyawan juga meningkat sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

5.2 Saran

Dengan 4 hipotesis diterima dan 3 hipotesis ditolak serta analisis dari analisis deskriptif maka berikut saran yang bisa diberikan penulis bagi objek penelitian. Saran pertama ialah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka dengan itu pemilik toko perlu meningkatkan pada jaminan kesehatan dengan memberi layanan BPJS bagi karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas karyawan salah satunya kemampuan untuk membuat model perhiasan yang baru. Kemudian saran kedua ialah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka dengan itu pemilik toko perlu disarankan untuk meningkatkan pada sikap dan perlakuan yang adil terhadap setiap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan mampu memberi kualitas kerja yang lebih baik. Lalu saran ketiga ialah kreativitas karyawan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom. Maka dengan itu pemilik toko perlu memberi pelatihan terhadap karyawan khususnya pada meningkatkan kemampuan karyawan untuk membuat model perhiasan baru dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Saran keempat ialah lingkungan kerja non fisik memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan. Maka dengan itu pemilik toko perlu memberlakukan jaminan keselamatan kerja berupa BPJS serta memberi sikap dan perlakuan yang adil terhadap karyawan dengan tujuan karyawan mampu berkreaitivitas tanpa batas karena tidak ada rasa khawatir terhadap keselamatan sehingga kualitas kerja karyawan juga meningkat.

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial least squares alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Penerbit
- Andi. Atatsi, E.A., Stoffers, J. and Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329-351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Ayu, I. (2021, Mei 8). Pasar industri perhiasan Indonesia ternyata tak sampai 2 persen. *Bisniscom*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210508/257/1391941/pasar-industri-perhiasanindonesia-ternyata-tak-sampai-2-persen>.
- Chaubey, A. and Sahoo, C. K. (2018). Honing of employee creativity in Indian automobile industry. *Journal of Management Development*, 37(7), 552-572. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2017-0273>
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Mcintyre, K. K. (2003). Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, 46(5), 618-630. <https://doi.org/10.2307/30040653>
- Ghozali, I. *Structural equation modeling, metode alternatif dengan partial least square (PLS) (4th ed.)*. (2014). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, Y., Sayuti, A, J., Widarti, G, A, O., Setiawan, H. (2020). Keterkaitan antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Akuntabel*, 17(2), 241-246.
- Hong, J., Hou, B., Zhu, K., & Marinova, D. (2018). Exploratory innovation, exploitative innovation and employee creativity. *Chinese Management Studies*, 12(2), 268-286. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2016-0228>
- Indonesia: Bertahan karena jadi simbol kerukunan etnis tionghoa dan pribumi. (2019). *Surabayapagicom*. <https://surabayapagi.com/read/bertahan-karena-jadi-simbolkerukunan-etnis-tionghoadan-pribumi>.
- Kirkwood, J. J. (2016). How women and men business owners perceive success. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(5), 594– 615. <https://doi.org/10.1108/IJEER-01-2016-0024>
- Kunto, Y. S. (2012). *Statistika*. Universitas Kristen Petra.
- Mardiana. (2005). *Manajemen produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mariani, M. & Baggio, R. (2020). The relevance of mixed methods for network analysis in tourism and hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(4), 1643-1673. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2019-0378>
- Melani, A. (2019, Agustus 11). Pasar atom, pusat perbelanjaan terbesar di Surabaya. *Liputan6*. <https://surabaya.liputan6.com/read/4034750/pasar-atom-pusat-perbelanjaan-terbesardi-surabaya>.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks. Kelompok Gramedia.
- Sanny, L., Cahyani, R. A. B., Andhika, Y. (2013). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kreativitas karyawan perum pegadaian (kanwil). *Management Department, School of Business Management, BINUS University*, 4(1), 389-397.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil cetakan kelima*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, A. and Anita, V. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Students Research*, 1(3), 1999-2008.
- Wursanto, Ignasius. *Dasar-dasar ilmu organisasi (2nd ed.)*. (2009). Andi