
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, KREATIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN SERTA PERAN MODERASI KARAKTERISTIK INDIVIDU (STUDI PADA KSU GANGGA MULYA JEMBRANA)

Oleh

I Wayan Guntur Mahardika¹, M. Jamal Abdul Nasri², Djuni Farhan³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Malang

Email: iwayanguntur@gmail.com

Article History:

Received: 07-02-2026

Revised: 25-02-2026

Accepted: 10-03-2026

Keywords:

Work Environment, Creativity, Individual Characteristics, Employee Performance

Abstract: *This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance, with creativity as a mediating variable and individual characteristics as a moderating variable at KSU Gangga Mulia, Jember. The research method used is quantitative with an explanatory design. The research population involved all 38 employees of KSU Gangga Mulia, utilizing a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) via SmartPLS software. The results showed that: (1) Work environment does not have a direct significant effect on employee performance; (2) Work environment has a significant effect on creativity; (3) Creativity has a significant effect on performance; (4) Individual characteristics have a significant effect on performance; (5) Creativity acts as a full mediator in the relationship between work environment and performance; (6) Individual characteristics do not moderate the relationship between work environment and performance; (7) Individual characteristics significantly moderate (strengthen) the influence of work environment on creativity; and (8) Individual characteristics significantly moderate (strengthen) the influence of creativity on performance. These findings emphasize that internal factors such as creativity and personal character are the primary keys to converting work environment conditions into tangible performance achievements.*

PENDAHULUAN

Pemerintah melalui UU No. 17 Tahun 2012 menegaskan bahwa koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan dengan peran vital dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks operasional, pemerintah memberikan bimbingan dan perlindungan sekaligus menjaga prinsip kemandirian koperasi

sebagai badan hukum. Sebagai entitas ekonomi, koperasi dituntut untuk mampu menghasilkan keuntungan melalui pengelolaan keuangan yang efektif, mencakup perolehan, pendanaan, dan pengelolaan aset guna menghindari risiko kebangkrutan serta menjamin pertumbuhan yang berkelanjutan (Sabiq Hilal Al Falih *et al.*, 2019; Sipahelut *et al.*, 2017).

KSU Gangga Mulia di Jembrana merupakan contoh koperasi yang menunjukkan tren perkembangan positif, yang dibuktikan dengan kenaikan signifikan Sisa Hasil Usaha (SHU) selama periode 2019-2021. Meskipun peningkatan laba ini sering dianggap sebagai indikator kinerja keuangan yang baik, diperlukan analisis lebih mendalam terkait faktor-faktor pendorong lainnya, terutama peran Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan karena manusia-manusia dengan tujuan yang samalah yang mampu meningkatkan keuntungan dan perkembangan organisasi dari tahun ke tahun (Sulastri & Onsardi, 2020; Syahputra & Saragih, 2023).

Tabel 1 Perkembangan Sisa Hasil Usaha (SHU) KSU Gangga Mulia Jembrana Bali

Tahun	SHU	Naik/Turun
2019	5.084.300	-
2020	18.795.025	270%
2021	76.427.710	307%

Sumber: KSU Gangga Mulia

Dalam kajian *state of the art* (literatur terdahulu), kinerja karyawan diidentifikasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti karakteristik individu dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja (Moehariono, 2012; Sari & Cipto, 2018). Penelitian oleh Zhenjing *et al.* (2022) dan Shammout (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, kreativitas juga menjadi variabel kunci di mana karyawan yang kreatif cenderung memiliki kinerja lebih baik karena mampu menemukan solusi unik atas masalah kompleks (Ahmed & Sigamony, 2020; Kusniya & Mujanah, 2022). Karakteristik individu yang mencakup minat dan sikap pun terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Putra *et al.*, 2022).

Namun demikian, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) berupa inkonsistensi hasil dari studi-studi sebelumnya. Sebagai contoh, Rabuana & Yanuar (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berlawanan dengan temuan mayoritas. Begitu pula pada variabel kreativitas dan karakteristik individu, di mana beberapa peneliti seperti Kuserawati & Syah (2022) menemukan pengaruh negatif tidak signifikan pada kreativitas, dan Husain *et al.* (2022) menemukan pengaruh tidak signifikan pada karakteristik individu. Perbedaan hasil inilah yang mendasari perlunya penelitian ulang dengan model yang lebih terintegrasi.

Keterbaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggabungan variabel kreativitas sebagai pemediasi dan karakteristik individu sebagai pemoderasi dalam satu model penelitian yang utuh. Sepengetahuan peneliti, belum terdapat penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan kreativitas sebagai variabel mediasi sekaligus memposisikan karakteristik individu sebagai pemoderasi pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kreativitas, kreativitas terhadap kinerja, maupun pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja di KSU Gangga Mulia.

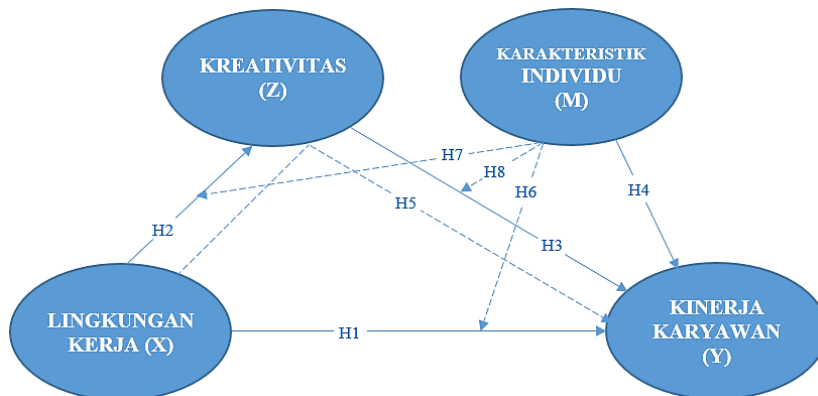
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam sejauh mana lingkungan kerja mampu meningkatkan kreativitas dan kinerja, serta bagaimana karakteristik individu memperkuat atau memperlemah hubungan-hubungan tersebut. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memverifikasi kebenaran teori manajemen SDM yang ada dan menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, penelitian ini memberikan solusi bagi koperasi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif guna menciptakan lingkungan kerja kondusif yang menstimulus kreativitas anggota organisasinya.

Melalui pendekatan sistematis menggunakan analisis SEM-PLS, penelitian ini diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi manajemen SDM di koperasi. Manfaat yang dihasilkan tidak hanya terbatas pada efisiensi operasional, tetapi juga mendorong lahirnya ide-ide inovatif yang aplikatif bagi kesejahteraan koperasi. Dengan memahami dinamika antara lingkungan, kreativitas, dan karakter personal, KSU Gangga Mulia diharapkan dapat mempertahankan tren positif pertumbuhan SHU dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif eksplanatori yang berlandaskan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan di KSU Gangga Mulia, Jembrana, Bali, pada periode Januari hingga Maret 2025. Mengingat populasi yang terbatas, metode sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *total sampling* (*sampling* jenuh), di mana seluruh karyawan dijadikan responden guna mendapatkan data yang representatif dan akurat.



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1 tersebut menggambarkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja) diduga memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan kreativitas sebagai variabel mediator dan karakteristik individu sebagai variabel moderator.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di KSU Gangga Mulia yang berjumlah 38 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden untuk memastikan tingkat akurasi data yang tinggi dan meminimalisir kesalahan

generalisasi. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan terukur terkait variabel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat empat variabel utama yang diukur dalam penelitian ini:

- 1) Lingkungan Kerja (X): Meliputi dimensi fisik dan non-fisik yang memengaruhi karyawan dalam bertugas.
- 2) Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
- 3) Kreativitas (M): Kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru sebagai variabel mediasi.
- 4) Karakteristik Individu (Z): Faktor internal seperti nilai, sikap, dan minat yang berperan sebagai variabel moderasi.

Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data interval yang objektif.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi:

- 1) Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran): Meliputi uji validitas konvergen (*loading factor* dan AVE), validitas diskriminan (*cross-loading* dan *Fornell-Larcker*), serta uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*).
- 2) Evaluasi Inner Model (Model Struktural): Dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk melalui nilai *R-square*, *f-square*, dan *Q-square*.
- 3) Uji Hipotesis: Menggunakan metode *bootstrapping* untuk melihat signifikansi pengaruh langsung, pengaruh mediasi (jalur kreativitas), dan pengaruh moderasi (karakteristik individu).

Analisis Mediasi dan Moderasi

Analisis mediasi dilakukan untuk membuktikan apakah kreativitas memperkuat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja. Sementara itu, analisis moderasi menggunakan *Interaction Effect* untuk mengidentifikasi tipe moderasi, apakah termasuk dalam kategori *Pure Moderator* (Moderasi Murni), *Quasi Moderator* (Moderasi Semu), *Predictor Moderator*, atau *Homologizer Moderator*. Pengujian ini penting untuk menentukan pada kondisi bagaimana karakteristik individu dapat memperkuat efektivitas lingkungan kerja dan kreativitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tinggi terhadap seluruh variabel. Rata-rata skor untuk Lingkungan Kerja, Kreativitas, dan Karakteristik Individu berada pada kategori "Sangat Baik" atau "Tinggi". Pada pengujian *outer model*, semua indikator dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* > 0.70 dan reliabel dengan *Composite Reliability* > 0.70.

Tabel 2 Outer Loadings, Construct Reliability and Validity

Variabel	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE
Lingkungan Kerja (X)	0.550-0.833	0.894	0.907	0.518
Kreativitas (Z)	0.623-0.830	0.908	0.922	0.576
Karakteristik Individu (M)	0.532-0.801	0.916	0.922	0.521
Kinerja Karyawan (Y)	0.610-0.877	0.910	0.927	0.557

Berdasarkan data hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*) tersebut (Tabel 2), seluruh variabel penelitian yang meliputi Lingkungan Kerja (X), Kreativitas (Z), Karakteristik Individu (M), dan Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan (Chin, 1998; Hair *et al.*, 2011, 2014, & 2017). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang berada di atas ambang batas 0.50, serta rentang *outer loading* yang menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel mampu merepresentasikan konstruknya dengan baik. Selain itu, tingkat konsistensi internal instrumen tergolong sangat tinggi dan andal, terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang seluruhnya melampaui angka 0.70 (berkisar antara 0.894 hingga 0.927), sehingga data tersebut layak digunakan untuk pengujian model struktural selanjutnya.

Kemudian, berdasarkan hasil uji *cross loadings*, dapat dijelaskan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi setiap indikator terhadap konstruk/variabel asalnya yang jauh lebih besar dibandingkan nilai korelasinya terhadap konstruk lain dalam model tersebut. Salah satu metode lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan menggunakan *fornell-larcker criterion*, yang membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model.

Tabel 3 Fornell-Larcker Criterion

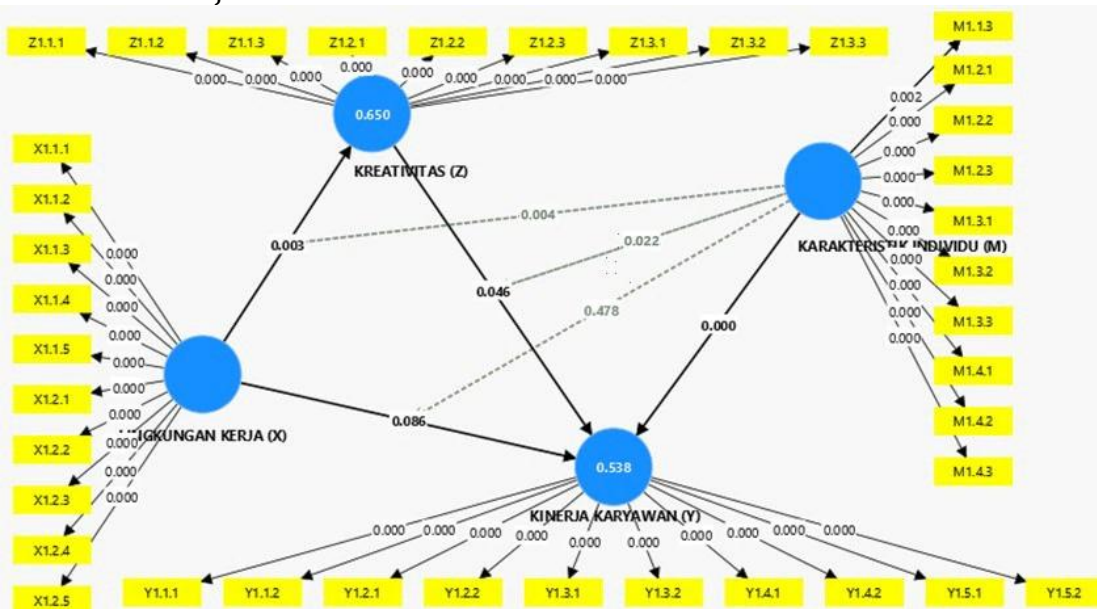
	Karakteristik Individu (M)	Kinerja Karyawan (Y)	Kreativitas (Z)	Lingkungan Kerja (X)
Karakteristik Individu (M)	0.722			
Kinerja Karyawan (Y)	0.655	0.746		
Kreativitas (Z)	0.701	0.396	0.759	
Lingkungan Kerja (X)	0.493	0.476	0.639	0.720

Tabel *fornell-larcker criterion* pada Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi syarat validitas diskriminan, yang berarti setiap variabel laten memiliki perbedaan yang jelas dengan variabel lainnya dalam model. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki korelasi yang lebih kuat dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan variabel lain dalam model

Selanjutnya, pengujian hipotesis (*inner model*) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas (H2) dan Kinerja (H1). Begitu juga Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (H3). Yang paling penting, Kreativitas terbukti menjadi mediator yang signifikan. Selain itu, variabel Karakteristik Individu terbukti memoderasi pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja dengan nilai original sample 0.128 dan *p-value* yang memenuhi kriteria.

Gambar 2 berikut yaitu model struktural (*inner model*) signifikansi hubungan antar konstruk dalam model penelitian di KSU Gangga Mulia melalui nilai *p-value* (angka pada

panah) dan *R-Square* (angka di dalam lingkaran). nilai *r-square* variabel laten endogen Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh adalah sebesar 0.538, yang menunjukkan model yang moderat, karena nilainya di atas 0.33 (Chin, 1998). Kemudian nilai *R-Square* variabel laten endogen Kreativitas (Z) yang diperoleh adalah sebesar 0.650, yang menunjukkan model yang moderat dan mendekati kuat, karena nilainya di atas 0.33, namun mendekati 0.67 (Chin, 1998), sementara koefisien jalur yang bernilai positif di setiap garis menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja (X) secara langsung berimplikasi pada peningkatan Kreativitas dan Kinerja.



Gambar 2

Model Struktural (Inner Model)

Setelah penyajian gambar model struktural (inner model) yang memberikan gambaran visual mengenai arah hubungan antar-konstruk, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian statistik untuk membuktikan signifikansi dari setiap hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil proses *bootstrapping* pada SmartPLS, diperoleh nilai koefisien jalur, *t-statistics*, dan *p-values* sebagaimana dirinci dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
H1	Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.715	0.086	Tidak Dapat diterima
H2	Lingkungan Kerja (X) -> Kreativitas (Z)	2.969	0.003	Dapat diterima
H3	Kreativitas (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.996	0.046	Dapat diterima
H4	Karakteristik Individu (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	4.801	0.000	Dapat diterima
H5	Lingkungan Kerja (X) -> Kreativitas (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.379	0.004	Dapat diterima

Hipotesis	Path	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
H6	Karakteristik Individu (M) x Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.710	0.478	Tidak Dapat diterima
H7	Karakteristik Individu (M) x Lingkungan Kerja (X) -> Kreativitas (Z)	2.296	0.004	Dapat diterima
H8	Karakteristik Individu (M) x Kreativitas (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.057	0.022	Dapat diterima

Tabel 4 di atas menunjukkan dinamika hubungan antarvariabel yang sangat menarik. Secara langsung, Lingkungan Kerja (X) ternyata tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki *P-value* 0.086 (> 0.05). Namun, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas (Z) ($P=0.003$), dan Kreativitas itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ($P=0.046$). Temuan ini diperkuat oleh hasil uji mediasi (jalur X -> Z -> Y) yang menunjukkan signifikansi tinggi ($P=0.004$), yang berarti Kreativitas berperan sebagai *full mediation* (mediasi penuh) yang menghubungkan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di KSU Gangga Mulia.

Sementara itu, pada uji moderasi, Karakteristik Individu (M) terbukti menjadi kunci keberhasilan model ini. Meskipun Karakteristik Individu tidak mampu memoderasi hubungan langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ($P=0.478$), variabel ini terbukti secara signifikan memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas ($P=0.004$) serta pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan ($P=0.022$). Hal ini mengindikasikan bahwa dampak lingkungan kerja dan ide-ide kreatif akan jauh lebih kuat dalam meningkatkan performa koperasi apabila didukung oleh karakteristik personal karyawan yang tepat, seperti minat dan nilai-nilai kerja yang selaras dengan tujuan organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) ($P=0.086$). Namun, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas (Z) ($P=0.003$), dan Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ($P=0.046$). Temuan mediasi menunjukkan bahwa Kreativitas berperan sebagai *full mediation* (mediasi sempurna). Pada uji moderasi, Karakteristik Individu (M) terbukti secara signifikan memoderasi pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan ($P=0.022$) dan diklasifikasikan sebagai *quasi moderator*.

Analisis deskriptif menunjukkan lingkungan kerja berada pada kategori tinggi (4.09), namun tidak mampu mendongkrak kinerja secara langsung. Kemungkinan besar, faktor individu seperti kemampuan dan motivasi jauh lebih mendominasi sebagai penentu utama kinerja di KSU Gangga Mulia. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan stres (Hasibuan, 2018), namun pada kasus ini, kekuatan faktor individu mampu mengatasi kendala lingkungan fisik yang ada.

Lingkungan kerja terbukti secara signifikan meningkatkan kreativitas karyawan ($P=0.003$), sesuai dengan temuan Judijanto *et al.* (2024) dan Akbar (2024). Lingkungan yang kondusif menumbuhkan rasa ingin tahu dan mendorong semangat eksplorasi kolektif. Dengan kreativitas yang terstimulasi, karyawan mampu memberikan ide-ide baru dan

inovatif dalam penyelesaian masalah (Cheung & Wong, 2011), yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ahmed & Sigamony, 2020).

Karakteristik individu (M) ditemukan sebagai prediktor kuat dengan pengaruh signifikan langsung terhadap kinerja ($P=0.000$). Hal ini mengonfirmasi bahwa ciri khas unik seperti pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai kerja sangat menentukan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas (Wibowo, 2017). Karyawan dengan karakteristik moral dan teknis yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi, sesuai dengan hasil penelitian Putra *et al.* (2022).

Peran Karakteristik Individu sebagai *quasi moderator* pada hubungan kreativitas terhadap kinerja memberikan implikasi bahwa faktor internal karyawan bertindak sebagai “penguat”. Dampak ide-ide kreatif terhadap capaian kinerja akan jauh lebih maksimal apabila didukung oleh karakteristik personal yang selaras dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja, karakteristik individu hanya berperan sebagai *predictor moderation*, yang berarti variabel ini lebih dominan berdiri sendiri sebagai variabel independen.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan di KSU Gangga Mulia sangat bergantung pada sinergi antara faktor eksternal (lingkungan) dan internal (karakter). Mengingat kreativitas bertindak sebagai mediasi sempurna, manajemen disarankan untuk tidak hanya fokus pada fasilitas fisik, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang merangsang inovasi. Penguatan karakteristik individu melalui pelatihan moral dan teknis menjadi kunci utama agar potensi kreatif karyawan dapat dikonversi menjadi prestasi kerja yang nyata dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada KSU Gangga Mulia, penelitian ini memberikan simpulan atas delapan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja tidak mampu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas fisik dan non-fisik bukan penentu utama kinerja jika faktor individu lebih mendominasi.
- 2) Lingkungan kerja mampu secara signifikan meningkatkan kreativitas. Iklim kerja yang kondusif terbukti menjadi stimulan penting bagi munculnya ide-ide inovatif.
- 3) Kreativitas mampu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan menghasilkan solusi baru berdampak positif pada capaian hasil kerja.
- 4) Karakteristik individu mampu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor internal seperti sikap dan pengetahuan merupakan penggerak utama performa.
- 5) Kreativitas berperan sebagai *full mediation* (mediasi sempurna) dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja hanya dapat meningkatkan kinerja jika ia berhasil memicu kreativitas terlebih dahulu.
- 6) Karakteristik individu tidak mampu memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja. Variabel ini justru bertindak sebagai *predictor moderation*, yang berarti ia berdiri sendiri sebagai variabel independen.
- 7) Karakteristik individu mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas. Karyawan dengan karakter unggul lebih mampu memanfaatkan lingkungan untuk berinovasi.

8) Karakteristik individu mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh kreativitas terhadap kinerja. Sinergi antara ide kreatif dan karakter personal yang matang menghasilkan kinerja yang paling optimal.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa keberhasilan KSU Gangga Mulia dalam mempertahankan pertumbuhan SHU sangat bergantung pada bagaimana manajemen mengelola aspek psikologis dan karakter SDM-nya. Secara praktis, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan perbaikan fasilitas fisik (lingkungan), namun harus fokus pada strategi yang mampu memantik kreativitas. Selain itu, proses rekrutmen dan pengembangan karyawan harus memprioritaskan karakteristik individu yang selaras dengan nilai organisasi, karena variabel ini terbukti menjadi penguat (*booster*) bagi variabel lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah penggunaan konsep kreativitas dan lingkungan kerja yang sangat luas sehingga sulit diukur secara absolut. Selain itu, terdapat tantangan dalam menemukan skala pengukuran yang sepenuhnya mewakili konsep abstrak tersebut secara reliabel. Terakhir, generalisasi hasil penelitian ini perlu dilakukan dengan hati-hati karena fokus studi hanya terbatas pada satu objek organisasi, yakni KSU Gangga Mulia.

Saran

Berdasarkan hasil temuan, disarankan bagi manajemen KSU Gangga Mulia untuk terus menciptakan ruang bagi karyawan dalam mengutarakan gagasan inovatif melalui program apresiasi ide. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan desain penelitian longitudinal guna mengamati perubahan variabel dalam jangka panjang. Selain itu, peneliti mendatang dapat memperluas model dengan memasukkan variabel mediator lain seperti kepuasan kerja atau motivasi intrinsik untuk menjelaskan mekanisme pengaruh lingkungan terhadap kinerja secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmed, H., & Sigamony, C. (2020). Effect of Employee Creativity on Project Performance with the Mediating Role of Knowledge Sharing and Moderating Role of Openness to Experience. *Global Social Sciences Review (GSSR)*, 5(2), 137-148.
- [2] Akbar, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Pada Distrik I PT. Perkebunan Nusantara III. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 298-304.
- [3] Cheung, M. F. Y., & Wong, C. S. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656-672.
- [4] Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research*, 295-336. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [5] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- [6] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- [7] Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal*

- of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Husain, M., Mujanah, S., & Andjarwati, T. (2022). The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 9(1), 47-56.
- [10] Judijanto, L., Lesmana, T., Zulfikri, A. (2024). The Effect of Employee Development Policy, Work Environment, and Transformational Leadership on Employee Creativity in Indonesia's Creative Industries. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(3), 541-551.
- [11] Kusherawati, N. K. U., & Syah, T. Y. R. (2022). Pengaruh High Performance Work System terhadap Employee Creativity, Employee Performance dan Entrepreneurial Orientation. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 6(2), 269-280.
- [12] Kusniya, D., & Mujanah, S. (2022). The Role of Creativity Innovation and Resilience on Employee Performance at Nusantara Garment Company Surabaya. *Journal of Applied Management and Business*, 3(1), 36-45.
- [13] Moehertonio. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [14] Putra, P. R., Andika, R., & Hasibuan, H. A. (2022). An Effect of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Motivation and Performance. *SIASAT Journal of Social, Cultural and Political Studies*, 7(4), 297-311.
- [15] Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541-557.
- [16] Sabiq Hilal Al Falih, M., Rizqi, R. M., & Adhitya Ananda, N. (2019). Pengelolaan Keuangan dan Pengembangan Usaha pada Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus pada UMKM Madu Hutan Lestari Sumbawa). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-8.
- [17] Sari, Z. R. M. P., & Cipto, R. C. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 47-61.
- [18] Shammout, M. (2021). The Impact of Work Environment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78-101.
- [19] Sipahelut, S. G., Tetelepta, G., & Patty, J. (2017). Kajian penambahan minyak atsiri dari daging buah pala (*Myristica fragrans* Houtt.) pada cake terhadap daya terima konsumen. *Jurnal Sains dan Teknologi Pangan*, 2(2), 486-495.
- [20] Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- [22] Syahputra, W., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Industri Karet Deli Bagian Seksi RIB. *EBISMEN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 36-54.
- [23] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian.

- [24] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: Raja Grafindo Persada.
- [25] Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., *et al.* (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(890400), 1-13.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN