

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung

Oktaviani Dameria¹⁾, Fanji Wijaya²⁾

Universitas Indonesia Membangun

email: okta@studemt.inaba.ac.id, fanjiwijaya@inaba.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 13 Juni 2024, Accepted: 21 Juni 2024, Published: 23 Mei 2024

Abstract

PT Matahari Department Store Festival Citylink Bandung Branch has a company vision to become the best department store that is customer-centered in providing solutions to customers. However, initial interviews with company management found that employee performance still needed to be improved, and there was a need for more leadership, discipline, and aspects of the employee work environment. Thus, this research seeks to find the influence of leadership, discipline, and work environment on employee performance. This quantitative research used a sample of 60 employees as research respondents. The research results found that leadership and discipline had a significant impact on employee performance partially, but the work environment did not. Meanwhile, the results of simultaneous testing found that all three variables significantly impacted employee performance.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Work Discipline, Work Environment

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia melibatkan aktivitas perusahaan atau organisasi dalam menciptakan karyawan yang efektif. Sumber daya manusia adalah modal penentu keefektifan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia berperan secara krusial dalam memastikan berjalannya berbagai aktivitas pada perusahaan serta penentu perkembangan perusahaan (Fajri et al., 2024). Selain itu, sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi perusahaan dalam menjawab tuntutan zaman dan masyarakat (Zahra & Wijaya, 2023).

Karyawan sebagai sumberdaya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan yang perlu dikelola sebaik mungkin agar guna menghasilkan output yang optimal. Terlebih, pada era globalisasi ini, perusahaan diharuskan untuk mampu menghadapi perkembangan yang cepat dan persaingan yang tinggi, sehingga perusahaan harus mampu melaksanakan manajemen sumber daya karyawan yang efektif (Kalos et al., 2023). Dari sekian banyak faktor yang perlu diperhatikan, tiga faktor penting yang harus diupayakan pengelolaannya oleh perusahaan yaitu

Published by:

kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki atasan yang mengayomi, memiliki sikap taat serta disiplin atas aturan kerja, serta didukung dengan kenyamanan pada lingkungan kerja, akan lebih semangat dalam melaksanakan tanggung jawab kerjanya.

PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung yang sedang berkembang di Bandung telah memiliki ratusan cabang se-nusantara. Saat ini kantor pusat di Tangerang. Perusahaan ini memiliki visi perusahaan menjadi Departemen Store yang berfokus terhadap kepentingan konsumen dan menjadi solusi bagi kebutuhan konsumen. Melalui tahap wawancara dengan pihak PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung yang sedang berkembang di Bandung, terhadap 30 orang karyawan berserta HRD, didapatkan fenomena pada perusahaan tersebut, bahwa diduga kinerja karyawan didasari pada faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan bagi karyawan. Upaya menciptakan kinerja yang baik dan PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung yang masih dianggap belum optimal. Sedangkan keberhasilan dari PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung dalam mengembangkan perusahaan salah satunya disebabkan oleh kinerja yang dimiliki para karyawan yang turut andil dalam perusahaan.

Adapun penelitian ini dilakukan berdasarkan wawancara awal dengan pihak manajemen perusahaan PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung, diketahui bahwa data kinerja karyawan masih harus ditingkatkan atau dapat dikatakan kurang maksimal oleh perusahaan, karena pada tahun ini mengalami penurunan yang berdampak pada konsep yang didapatkan oleh perusahaan menurun dibanding dengan bulan sebelumnya. Untuk melihat hal tersebut maka dibawah ini dilampirkan tabel data pra survey kinerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1 Data Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Kota Bandung

Periode 2021 - 2022	Standar minimum target transaksi	Realisasi jumlah transaksi
Desember 2021	75 %	82 %
Januari 2022	75 %	70 %
Februari 2022	75 %	78 %
Maret 2022	75 %	74 %
April 2022	75 %	94 %
Mei 2022	75 %	80 %
Juni	75 %	74 %
Juli	75 %	79 %
Agustus	75 %	71 %
September	75 %	76%
Oktober	75 %	74 %
November	75 %	79 %

Sumber: Hasil pra survei diolah peneliti tahun 2022

Tabel tersebut menggambarkan bahwa perusahaan PT Matahari Departement Store Cabang

Published by:

Festival Citylink Bandung adalah jumlah transaksi pengunjung selama tahun 2021-2022 transaksi yang dilakukan tidak mencapai standar minimum target 75 % yang diharapkan diantaranya pada bulan januari 70 %, bulan maret 74 %, bulan juni 73%, Agustus 71%, dan Oktober 74%. Hal ini harus diperhatikan oleh PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung untuk menemukan masalah - masalah yang diduga menyebabkan perusahaan mengalami fluktuasi jumlah transaksi kunjungan dari pembeli.

Terdapat beberapa faktor kinerja karyawan, diantaranya yaitu kepemimpinan. Menurut Kartono (2017) kepemimpinan dapat dipahami sebagai sikap dominasi seorang atasan yang berasal dari kemampuan pribadinya dalam mengarahkan dan mendorong bawahannya untuk bersama meraih target perusahaan. Kepemimpin dari seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi, mendukung, memberikan pengajaran, serta membimbing dengan baik, akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai arahan dan meningkatkan kebahagiaan karyawan (Prayogo et al., 2024). Alhasil, dengan kepemimpinan yang baik, kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja. Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku ketaatan karyawan terhadap aturan dalam pekerjaan yang didasari pada kebijakan formal maupun kebiasaan non formal pada perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan didasari pada disiplin kerja karyawan mengingat disiplin kerja menggambarkan upaya karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan tekun (Prayogo et al., 2024).

Faktor terakhir yaitu lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lokasi atau tempat kerja yang didalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Kenyamanan dan kebersihan lingkungan pekerjaan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta menciptakan rasa kenikmatan dalam pekerjaannya (Aulia & Wijaya, 2023).

Adapun berdasarkan hasil pra penelitian pada PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung, dapat diketahui bahwa kepemimpinan pada perusahaan ini masih cenderung lemah. Selain itu, kedisiplinan waktu dan absensi karyawan juga masih tergolong kurang. Di sisi lain, ditemukan juga bahwa lingkungan kerja perusahaan dalam hitungan persentase masih cenderung ke arah kurang optimal dari jawaban pernyataan. Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Karyawan Pada PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung.”

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa manajemen SDM dapat dipahami sebagai sekumpulan proses yang melibatkan tata kelola, penyeleksian, pengembangan, pembagian insentif, pelaksanaan standar keselamatan kerja, penjagaan relasi industry, hingga pemutusan kontrak kerja dalam rangka untuk merealisasikan target perusahaan dan memuaskan investor.

Adapun Afandi (2018:3) memaknai manajemen SDM sebagai suatu ilmu yang membahas pengaturan hubungan serta peran tenaga kerja dalam mengupayakan pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien.

Sutrisno (2019:6) menyebutkan bahwa manajemen SDM termasuk dalam pembahasan manajemen organisasi yang berfokus pada unsur tenaga kerja manusia.

Sehingga, manajemen SDM dapat disimpulkan sebagai ilmu yang membahas mengenai serangkaian proses dalam mengelola tenaga kerja untuk merealisasikan target dan tujuan perusahaan.

2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja dapat dipahami sebagai hasil pekerjaan karyawan tat kala melakukan berbagai tugas pekerjaan didasari pada kemampuan dan pengalaman individu karyawan.

Mangkunegara (2017:65) menyebutkan bahwa kinerja dimaknai sebagai anggapan yang didasari oleh kualitas dan kuantitas terhadap hasil pekerjaan individu atas tanggung jawab dan tugas kerjanya.

Adapun Fahmi (2016:176) memaknai kinerja sebagai hasil kerja organisasi selama suatu masa atau periode waktu. Sehingga, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil pekerjaan karyawan atas tugas kerja dan tanggung jawabnya.

2.3 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017:187) kepemimpinan dapat dipahami sebagai sikap dominasi seorang atasan yang berasal dari kemampuan pribadinya dalam mengarahkan dan mendorong bawahannya untuk bersama meraih target perusahaan.

Rivai & Sagala (2014:187) memaknai kepemimpinan sebagai seni yang mempelajari bagaimana suatu rasa percaya, sikap patuh dan hormat, serta kerjasama dapat muncul dari kemampuan memimpin dan mengarahkan individu lain dalam merealisasikan tujuan.

Sedarmayanti (2017:363) memaknai kepemimpinan sebagai serangkaian kegiatan memberikan pengaruh bagi sekelompok orang guna bekerja sama dalam merealisasikan target perusahaan.

Sehingga, kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai seni yang membahas mengenai kemampuan individu dalam memberikan pengaruh dan menciptakan kerjasama anggota organisasi dalam merealisasikan target perusahaan.

2.4 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:89) disiplin adalah disiplin kerja adalah perilaku ketaatan karyawan terhadap aturan dalam pekerjaan yang didasari pada kebijakan formal maupun kebiasaan non formal, serta tidak tertulis ataupun tertulis pada perusahaan.

Mangkunegara (2017:129) memaknai disiplin sebagai bentuk tata pelaksanaan dan fungsi manajemen dalam menguatkan pedoman yang diterapkan pada perusahaan.

Adapun sinambela (2016:334) memahami disiplin sebagai keinginan individu dalam menaati kebijakan yang diberlakukan didasari pada kesadaran yang dimilikinya. Sehingga, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai perilaku ketaatan dan keinginan untuk taat terhadap kebijakan dan aturan kerja perusahaan.

2.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:123) lingkungan kerja sebagai lokasi atau tempat kerja yang didalamnya

terdapat fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi, serta misi dan visi perusahaan.

Adapun Sutrisno (2019:89) memaknai lingkungan kerja sebagai serangkaian sarana prasarana kerja yang melingkupi pekerjaan karyawan. Menurut Nitisemito (2015:127), lingkungan kerja dapat dimaknai sebagai berbagai kondisi sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada pekerjaan.

Sehingga, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai berbagai sarana, situasi, dan fasilitas yang ada di sekeliling tempat kerja dan dapat mendukung pekerjaan.

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2019:96) memberikan definisi hipotesis sebagai pernyataan yang mengandung jawaban temporer atas pertanyaan penelitian yang ditetapkan, pada penelitian ini berupa:

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan pada PT Matahari Departemen Store Cabang Festival Citylink Bandung terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja pada PT Matahari Departemen Store Cabang Festival Citylink Bandung terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja pada PT Matahari Departemen Store Cabang Festival Citylink Bandung terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada PT Matahari Departemen Store Cabang Festival Citylink Bandung terhadap kinerja karyawan.

2.7 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bermaksud untuk menelaah penelitian sejenis sehingga dapat menjadi dukungan bagi penelitian ini.

Tabel 2 Penelitian Sebelumnya

No	Topik	Penulis	Perbedaan dan Persamaan	Hasil Penelitian
1	Dampak Positif Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kadek Aria Mandala dan Yayah Atmajawati	• Lokasi studi kasus • Jumlah responden • Metode penelitian menggunakan uji sensus	Hasil akhir menemukan dampak positif keempat variabel terhadap kinerja
2	Dampak Positif Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di	Ali Sahputra	• Lokasi penelitian • Variabel etos kerja • Jumlah responden	Hasil akhir menemukan dampak positif ketiga variabel terhadap kinerja

PUDAM Tirta Bina

3	Dampak Positif Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan	I Made Rastana, I Gede Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani	• Lokasi penelitian • Variabel kepemimpinan • Jumlah responden	Hasil akhir menemukan dampak positif kedua variabel terhadap kinerja
4	Analisis Dampak Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkah Jaya Utama	Nanang Suherman	• Lokasi penelitian • Variabel motivasi kerja • Metode pengumpulan data • Jumlah responden	Hasil akhir menemukan pentingnya peranan ketiga variabel terhadap kinerja
5	Dampak Positif Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Yelissa Hajlita Dewi, Rizki Andy Bhara Mulyanto, Rima Melati	• Lokasi penelitian • Variabel motivasi kerja • Jumlah responden	Hasil akhir menemukan dampak positif ketiga variabel terhadap kinerja

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini memilih karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung Kota Bandung sebanyak 150 orang sebagai populasi penelitian. Bagi penentuan sampel, penulis menggunakan rumus Yamane dan Isaac dan Michael dan didapatkan jumlah sampel berupa 60 responden.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu: pada penelitian teknik apa yang digunakan Menurut Sugiyono (2019:314), dokumentasi sebagai proses mendapatkan data dari dokumen yang ada semisal buku, jurnal, arsip, ataupun laporan yang mendukung hasil penelitian.

3.3 Operasional Variabel

Definisi operasionalisasi variabel didefinisikan oleh Sugiyono (2019:221) sebagai pemberian makna, penjelasan, serta arti mengenai variabel dan konstruk yang digunakan dalam penelitian. Uraian operasionalisasi variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No kues	Skala
1.	Kinerja (Y)	“Kinerja ialah hasil dari pekerjaan karyawan didasarkan pada kesesuaian dengan tanggung jawab serta kualitas dan kuantitasnya.” Mangkunegara, (2017:75)	1. Kualitas Kerja	1. Kerapihan Kerja	1	Ordinal
				2. Ketelitian kerja	2	
				3. Kesalahan Kerja	3	
			2. Kuantitas Kerja	1. Efisiensi Kerja	4	
				2. Efektivitas Kerja	5	
			3. Tanggung Jawab	1. Hasil Kerja	6	
				2. Sarana prasarana	7	
			4. Kerjasama	1. Kesediaan berpartisipasi	8	
			5. Inisiatif	1. Kemandirian	9	
				2. Mengatasi Masalah	10	
2.	Kepemimpinan (X ₁)	“Kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat untuk menggapai	1. Intruksi kerja	1. Mampu menggerakkan	1	Ordinal
			2. pembagian tugas	2. Mampu mengorganisir	2	
			3. kemampuan memotivasi	3. Mampu mengarahkan	3	
			4. keterampilan komunikasi	4. Mampu mempengaruhi	4	

		tujuan bersama.” Rivai dan Sagala (2014:87)				
3	Disiplin Kerja (X ₂)	“Disiplin adalah perilaku ketaatan karyawan terhadap aturan dalam pekerjaan yang didasari pada kebijakan formal maupun kebiasaan non formal, serta tidak tertulis ataupun tertulis pada perusahaan.” Sutrisno (2019:89)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya	1. Jam masuk 2. Jam pulang 3. Istirahat tepat waktu 1. Cara berpakaian 2. Tingkah laku 1. Sesuai SOP 2. Tanggung Jawab 1. Norma yang berlaku	1 2 3 4 5 6 7 8	Ordinal
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja merupakan lokasi atau tempat dengan fasilitas pendukung pelaksanaan pekerjaan	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan Suhu udara Suara bising Penggunaan warna Fasilitas Keamanan kerja	1 2 3 4 5 6	Ordinal

dan pencapaian tujuan organisasi, serta misi dan visi perusahaan. Sedarmayan ti (2017:123)	Lingkungan Kerja Fisik Non	Hubungan kerja	7
		Hubungan yang harmonis	8
		Kesempatan untuk maju	9
		Keamanan untuk dalam bekerja	10

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini merupakan 60 orang karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink. Identitas responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi empat karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lama bekerja.

4.1.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Identitas responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi perempuan dan laki-laki sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	22	37%
Perempuan	38	63%
Jumlah	60	100%

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dominasi responden adalah perempuan sebesar 63% atau 38 orang. Sedangkan responden laki-laki hanya sebesar 37% atau 22 orang. Perbedaan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin ini dikarenakan perempuan pada umumnya memang mendominasi pekerja di industri ritel atau departement store.

4.1.2 Identitas responden berdasarkan usia

Identitas responden penelitian berdasarkan usia dibagi menjadi berusia <20 tahun, 20-30 tahun, 30-40 tahun, serta >40 tahun sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
Kurang dari 20 tahun	3	5%
20-30 tahun	28	47%
30-40 tahun	23	38%
Lebih dari 40 tahun	6	10%
Total	60	100%

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dominasi responden adalah karyawan berusia 20-30 tahun sebesar 47% atau 28 orang. Kemudian dilanjutkan dengan karyawan berusia 30-40 tahun sebesar 38% atau 23 orang. Lalu, karyawan berusia lebih dari 40 tahun sebesar 10% atau 6 orang. Sedangkan responden berusia di bawah 20 tahun hanya sebesar 5% atau 3 orang. Dominasi karyawan muda yang berusia 20-30 dan 30-40 tahun ini merupakan hal yang wajar dikarenakan usia tersebut merupakan usia angkatan kerja dimana kaum muda berupaya untuk secara aktif bekerja dan menghasilkan uang sendiri.

4.1.3 Identitas responden berdasarkan pendidikan

Identitas responden penelitian berdasarkan pendidikan dibagi menjadi SMA/SMK, D3, S1, dan S2 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 6 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	28	47%
D3	17	28%
S1	14	23%
S2	1	2%
Total	60	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dominasi responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 47% atau 28 orang. Kemudian dilanjutkan dengan karyawan dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 28% atau 17 orang. Lalu, karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 23% atau 14 orang. Sedangkan karyawan dengan pendidikan terakhir S2 hanya sebesar 2% atau 1 orang. Dominasi karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK ini menjadi wajar dikarenakan pada perusahaan ritel, terdapat sejumlah jabatan yang hanya mensyaratkan ijazah SMA/SMK sebagai lamaran dan tidak mensyaratkan ijazah yang terlalu tinggi.

4.1.4 Identitas responden berdasarkan lama bekerja

Identitas responden penelitian berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi <1 tahun, 1-2 tahun, 3-5 tahun, dan >5 tahun sebagaimana tabel berikut:

Tabel 7 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 tahun	5	8%
1-2 tahun	26	43%
3-5 tahun	20	33%
Lebih dari 5 tahun	9	15%
Total	60	100%

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dominasi responden telah bekerja selama 1-2 tahun sebesar 43% atau 26 orang. Kemudian dilanjutkan dengan karyawan yang telah bekerja selama

Published by:

3-5 tahun sebesar 33% atau 20 orang. Lalu, karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebesar 15% atau 9 orang. Sedangkan karyawan yang telah bekerja selama <1 tahun hanya sebesar 8% atau 5 orang. Dominasi karyawan dengan lama bekerja 1-2 dan 3-5 tahun menggambarkan bahwa karyawan cenderung merasa betah bekerja pada perusahaan.

4.2 Uji Validitas

Pengujian validitas bermaksud mengidentifikasi keakuratan dan ketelitian kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pengujian validitas pada penelitian ini mendapatkan hasil berikut,

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

Indikator	R hitung
Y_1 (Kerapihan kerja)	0,427
Y_2 (Ketelitian kerja)	0,604
Y_3 (Kesalahan kerja)	0,671
Y_4 (Efisiensi Kerja)	0,503
Y_5 (Efektivitas Kerja)	0,456
Y_6 (Hasil Kerja)	0,613
Y_7 (Sarana prasarana)	0,659
Y_8 (Kesedian berpartisipasi)	0,598
Y_9 (Kemandirian)	0,586
Y_10 (Mengatasi masalah)	0,393
X1_1 (Mampu mengerjakan)	0,665
X1_2 (Mampu mengorganisir)	0,689
X1_3 (Mampu mengarahkan)	0,818
X1_4 (Mampu mempengaruhi)	0,715
X2_1 (Jam masuk)	0,712
X2_2 (Jam pulang)	0,698
X2_3 (Istirahat tepat waktu)	0,679
X2_4 (Cara berpakaian)	0,705
X2_5 (Tingkah laku)	0,646
X2_6 (Sesuai SOP)	0,589
X2_7 (Tanggung jawab)	0,615
X2_8 (Norma yang berlaku)	0,561
X3_1 (Penerangan)	0,411
X3_2 (Suhu udara)	0,371
X3_3 (Suara bising)	0,600
X3_4 (Penggunaan warna)	0,765
X3_5 (Fasilitas)	0,766
X3_6 (Keamanan kerja)	0,771
X3_7 (Hubungan kerja)	0,618
X3_8 (Keharmonisan hubungan)	0,542
X3_9 (Kesempatan maju)	0,714
X3_10 (Keamanan dalam bekerja)	0,563

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, seluruh r hitung lebih besar daripada 0,2542. Sehingga, valid dan

Published by:

penelitian memungkinkan untuk dilanjutkan.

4.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bermaksud mengidentifikasi keandalan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini mendapatkan hasil berikut,

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Y (Kinerja)	0,755
X1 (Kepemimpinan)	0,696
X2 (Disiplin Kerja)	0,798
X3 (Lingkungan Kerja)	0,803

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai Cronbach alpha $>0,6$. Sehingga, reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bermaksud mengidentifikasi kenormalan distribusi data yang didapat dari kuesioner sebagai data hasil penelitian. Pengujian normalitas pada penelitian ini mendapatkan hasil berikut,

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91365917
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.049
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig. 99% Confidence Lower Bound	.600
	Interval	.587
	Upper Bound	.612

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, signifikansi asymp sig $> 0,05$. Sehingga, dinyatakan normal.

4.4.2 Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bermaksud mengidentifikasi korelasi antar variabel bebas yang digunakan oleh peneliti. Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini mendapatkan hasil berikut,

Published by:

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

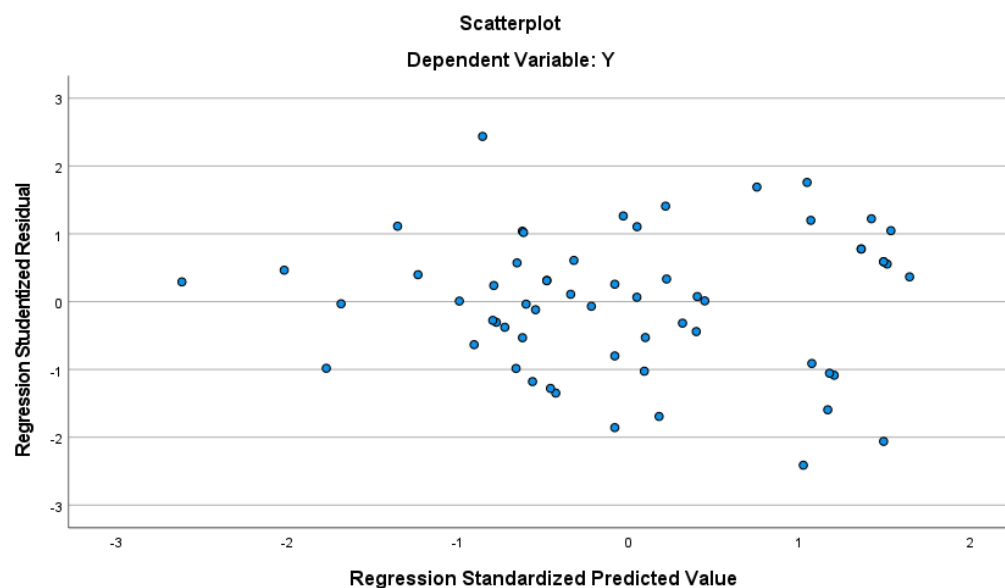
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 (Kepemimpinan)	.621	1.611
X2 (Disiplin kerja)	.595	1.680
X3 (Lingkungan kerja)	.943	1.060

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance $>0,1$ serta nilai VIF <10 . Sehingga, tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bermaksud mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas pada model penelitian. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini mendapatkan hasil berikut,



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output, 2024

Berdasarkan gambar di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar dengan baik.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Pengujian analisis regresi berganda bermaksud mengidentifikasi kaitan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan. Pengujian regresi berganda pada

Published by:

penelitian ini mendapatkan hasil berikut,

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	11.965	3.932	3.043	.004
	X1 (Kepemimpinan)	.423	.172	2.461	.017
	X2 (Disiplin kerja)	.621	.095	6.512	.000
	X3 (Lingkungan kerja)	.061	.075	.807	.423

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan berikut:

$$Y = 11.965 + 0,423X_1 + 0,621X_2 + 0,061X_3$$

Adapun penjelasan angka pada persamaan tersebut adalah:

1. Tatkala kepemimpinan mengalami peningkatan sebanyak 1, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,423 dan sebaliknya.
2. Tatkala disiplin kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 skor, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,621 dan sebaliknya.
3. Tatkala lingkungan kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 skor, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,061 dan sebaliknya.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bermaksud mengidentifikasi jawaban atas masalah penelitian didasarkan pada data hasil yang didapat. Pengujian hipotesis pada penelitian ini mendapatkan hasil berikut.

Berdasarkan tabel 8 pada sub bab di atas, hasil yang didapat berupa:

1. Nilai signifikansi X1 sebesar 0,017 sehingga signifikansi <0,05. Diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung.
2. Nilai signifikansi X2 sebesar 0,000 sehingga signifikansi <0,05. Diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung.
3. Nilai signifikansi X3 sebesar 0,423 sehingga signifikansi >0,05. Diinterpretasikan bahwa tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.670	3	151.890	39.367	.000 ^b
	Residual	216.063	56	3.858		
	Total	671.733	59			

Published by:

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi $<0,05$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa X1, X2, dan X3 secara simultan mempengaruhi dengan positif terhadap Y.

5. Pembahasan

Hasil uji hipotesis parsial ditemukan bahwa kepemimpinan berdampak positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kesamaan hasil ditemukan pada Mandala & Atmajawati (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan berdampak positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga kesamaan hasil didapatkan pada Sahputra (2022) dan Dewi et al. (2021). Kemudian, ditemukan juga disiplin kerja berdampak positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kesamaan hasil terdapat pada Sahputra (2022). Begitu juga pada Mandala & Atmajawati (2022) dan Rastana et al. (2021).

Namun, pada hasil uji hipotesis parsial variable lingkungan kerja didapatkan hasil yang berbeda bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Mandala & Atmajawati (2022). Begitu juga pada Warongan et al. (2022) dan Akhiriani (2023). Sedangkan, hasil uji hipotesis simultan memberikan hasil bahwa terdapat ketiga variabel berdampak dalam mempengaruhi dengan positif kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink Bandung.

6. Kesimpulan

Berdasarkan pelaksanaan penelitian, maka terdapat beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagaimana berikut:

1. Hasil pengolahan data analisis deksriptif ditemukan bahwa total skor seluruh indikator pada variabel kepemimpinan diinterpretasikan sangat tinggi. Hal ini berarti responden penelitian merasa bahwa sifat-sifat kepemimpinan telah dirasakan pada kepemimpinan manajer atau atasan.
2. Hasil pengolahan data analisis deksriptif ditemukan bahwa bahwa total skor seluruh indikator pada variabel disiplin kerja juga diinterpretasikan sangat tinggi yang berarti responden penelitian merasa bahwa karyawan telah menerapkan kedisiplinan dalam bekerja.
3. Hasil pengolahan data analisis deksriptif ditemukan bahwa bahwa total skor seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja diinterpretasikan sangat tinggi yang berarti responden penelitian merasa bahwa lingkungan kerja telah nyaman dan mendukung pekerjaan mereka.
4. Hasil pengolahan data analisis deksriptif ditemukan bahwa bahwa total skor seluruh indikator pada variabel kinerja diinterpretasikan sangat tinggi yang berarti responden penelitian merasa bahwa kinerja karyawan telah baik dan berkualitas sesuai harapan perusahaan.
5. Hasil uji hipotesis parsial ditemukan bahwa kepemimpinan berdampak dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Hasil uji hipotesis parsial ditemukan bahwa disiplin kerja berdampak dalam mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
7. Namun, pada hasil uji hipotesis parsial variabel lingkungan kerja didapatkan hasil yang

Published by:

- berbeda bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada.
8. Adapun hasil uji hipotesis simultan memberikan hasil bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berdampak dalam mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun peneliti mengusulkan saran berupa:

1. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kemampuan atasan dalam mengarahkan karyawan dengan baik pada aspek kepemimpinan manajer atau atasan. Misalnya, PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink dapat memberikan pelatihan pada atasan terkait cara memberikan pengarahan yang baik pada bawahan, serta menyiapkan evaluasi kerja atasan yang mempertimbangkan kemampuan mengarahkan, sehingga atasan akan lebih termotivasi untuk mampu mengarahkan bawahannya dengan baik. Hal ini dikarenakan indikator kemampuan atasan dalam mengarahkan karyawan mendapatkan total skor terendah pada variabel kepemimpinan.
2. Perusahaan perlu berupaya dalam memastikan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan SOP pada aspek disiplin kerja. Misalnya, PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink dapat melakukan evaluasi rutin dalam mengecek kesesuaian kerja karyawan dengan SOP yang berlaku. Hal ini dikarenakan indikator kepatuhan terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan SOP mendapatkan total skor terendah pada variabel disiplin kerja.
3. Perusahaan perlu lebih memperhatikan pencahayaan di tempat kerja pada aspek lingkungan kerja. PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink perlu memperhatikan bahwa setiap bagian atau divisi mendapatkan penerangan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sekalipun bekerja di bagian belakang seperti pergudangan. Hal ini dikarenakan indikator pencahayaan mendapatkan total skor terendah pada variabel lingkungan kerja.
4. Perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan standar kinerja dan kerjasama dengan rekan kerja pada aspek kinerja karyawan. Misalnya, PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink perlu menentukan SOP yang jelas bagi setiap bagian dan pekerjaan karyawan. Selain itu, T Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mengakrabkan karyawan agar kerjasama lebih mudah terbentuk. Hal ini dikarenakan indikator pelaksanaan standar kinerja dan kerjasama dengan rekan kerja mendapatkan total skor terendah pada variabel kinerja karyawan.
5. Adapun bagi peneliti *selanjutnya*, dapat mengembangkan variabel lainnya seperti beban kerja, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja, ataupun variabel lainnya yang belum dibahas pada penelitian ini. Peneliti *selanjutnya* juga dapat memfokuskan penelitian pada objek karyawan perempuan saja mengingat karyawan perempuan mendominasi responden penelitian ini.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Published by:

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27-36.
- Aulia, S. N., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 154–159.
- Dewi, Y. H., Mulyanto, R. A. B., & Melati, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Syntax Transformation*, 3(9).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fajri, A. M., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kencana Makmur Lestari. *ECo-Buss*, 6(3), 1446–1457.
- Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mandala, K. A., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama (Cabang Yogya Riau Junction Bandung). *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 5(1), 2745–7273.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivai, V. & Sagala, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Sahputra, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 116-131.
- Sedarmayanti. (2017). *Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Widodo, S., Ladyani, F., Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devrianya, A., Hidayat, A., & Widya, N. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkal Pinang: CV. Science Techno Direct.
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran the White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

