



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PENGECER WARALABA INDOMARET WILAYAH KOTA BANDUNG

Maulkre Her Susilo¹ dan Zhenaseprhianti²

^{1,2} Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

¹ maulkreheresusilo@gmail.com, ² zhenaseprhianti@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menghambat pencapaian target dan berpotensi mengancam kelangsungan bisnis. **Tujuan penelitian :** Studi ini menyelidiki dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret *Fresh* Kota Bandung. **Kebaruan :** Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggunakan sampel karyawan Indomaret tipe Indomaret *Fresh* yang bekerja di lingkungan toko penyedia kebutuhan sehari-hari yang paling komplis dibandingkan dengan *minimarket* atau Indomaret tipe lainnya. **Metode penelitian :** Dalam penelitian ini menggunakan *Single Cross-Sectional Design*. Teknik pengambilan sampel memilih *purposive sampling* dan menggunakan metode penentu sampel jenuh. Data primer diperoleh dari mengumpulkan koesoner karyawan Indomaret *Fresh* dari empat titik lokasi yang berjumlah 60 responden. **Hasil :** Pada analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 32.971 + 0,563X$, dan nilai korelasi 0,662 atau kuat dengan determinasi 42,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dengan demikian terdapatnya pengaruh yang kuat dan signifikansi antara lingkungan kerja terhadap suatu kinerja karyawan. **Kesimpulan :** Terdapat hubungan yang bisa dikatakan kuat antara suatu lingkungan kerja dengan suatu kinerja karyawan, serta terdapat adanya pengaruh yang cukup memiliki signifikansi antara suatu lingkungan kerja terhadap suatu kinerja karyawan. Dengan meningkatnya suatu lingkungan kerja yang baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Indomaret *Fresh* dan semakin baiknya lingkungan kerja yang juga diimbangi dengan adanya peningkatan kemampuan SDM, maka pencapaian target akan terpenuhi.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Pengaruh Beban Kerja, Pengelolaan SDM

ABSTRACT

Background : Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Of the several factors that influence performance, one of them is the working environment. Working environments are a place where there are a number of groups where there are several supporting facilities to achieve company goals in accordance with the company's vision and mission. Working environment that are not conducive will hinder target achievement and potentially threaten business continuity. **Research objectives :** This study investigates the impact of the working environment on employee performance at Indomaret Fresh, Bandung City. **Novelty :** This research offers novelty by using a sample of Indomaret employees of the Indomaret Fresh type who work in a shop environment that provides the most complete daily necessities compared to minimarkets or other types of Indomaret. **Research methodology :** This research uses a Single Cross-Sectional Design. The sampling technique chose purposive sampling and used the method of determining saturated samples. Primary data was obtained from collecting Indomaret Fresh employee questionnaires from four locations totaling 60 respondents. **Findings :** In the analysis, the regression equation $Y = 32,971 + 0.563X$ was obtained, and the correlation value was 0.662 or strong with a determination of 42.9%. The hypothesis test that the significance obtained is $0.000 < 0.05$, thus there is a strong and significant influence between the working environment on employee performance. **Conclusion:** There is a relationship that can be said to be strong between a working environment and employee performance, and there is quite a significant influence between a working environment and employee performance. By increasing a good working environment, employee performance at Indomaret Fresh will further improve and the better the working environment which is also balanced by increasing HR capabilities, the target achievement will be achieved.

Keyword : Working Environments, Employee Performance, Influence of Workload, HR Management

1. PENDAHULUAN

Indomaret sudah sangat dikenal oleh masyarakat sebagai toko yang menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari. Sebagai *brand* yang dikelola oleh PT Indomarco Prismatama yang merupakan salah satu anak perusahaan Salim Group, tentunya karyawan yang bekerja mendapatkan fasilitas yang lebih dibandingkan dengan toko biasa. Dengan fasilitas yang diberikan terdapat tuntutan kerja yang lebih ketat dan disiplin yang tinggi sebagai cerminan dari kinerja karyawan yang baik dan optimal. Sebagaimana diketahui bahwa pengecer waralaba Indomaret memiliki empat tipe yaitu Indomaret Point, Indomaret Reguler, Indomaret *Hybrid*, dan Indomaret *Fresh*. Dari ke empat tipe tersebut Indomaret *Fresh* yang memiliki sebuah konsep minimarket yang menjual produk segar dan paling komplit serta memiliki konsep bangunan yang berbeda dengan Indomaret tipe lainnya. Pada tipe ini juga mengusung konsep *drive thru* bahkan memiliki pelayanan siap antar. Produk Indomaret *Fresh* menghadirkan salah satunya hasil pertanian Indonesia dan beragam produk mulai dari buah

lokal Indonesia, buah import, sayur sayuran, *chilled food*, *frozen food*, makanan dan minuman siap saji dan produk lainnya. Di dalam Indomaret tipe ini terdapat *coffee shop* sederhana yang menjual kopi dan minuman cepat saji lainnya, Indomaret Fresh ini juga memiliki fasilitas tambahan seperti jaringan internet, meja dan kursi, yang semua itu untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil pengumpulan koesioner dan wawancara yang telah dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini, ditemukan masalah lingkungan kerja yang kurang baik, seperti : (1) kurang optimalnya rasa aman saat bekerja karena adanya beberapa kasus barang hilang, dimana hal ini sangat merugikan karyawan dan perusahaan, (2) kurang nyamannya suara kendaraan yang mengganggu saat bekerja, dan (3) rendahnya komunikasi antar karyawan dengan atasan yang mengakibatkan salah paham. Sedangkan masalah kinerja diperoleh hasil : (1) kurangnya kualitas kerja atau ketelitian saat bekerja sehingga terjadi kesalahpahaman antar pelanggan dan karyawan karena barang atau harga promo yang sudah tidak lagi berlaku, (2) kurang kompaknya dalam menyambut pelanggan yang datang, dan (3) kurangnya kuantitas atau kemampuan karyawan yang harus bisa menjual beberapa produk khusus seperti buah-buahan, makanan cepat saji, dll. Penulis merasa tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung”** dengan suatu studi kasus pada Indomaret Fresh di Kecamatan (Sukasari, Sukajadi, Cicendo, dan Sumur Bandung).

2. LANDASAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2013) menjelaskan adanya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman serta nyaman, dengan karyawan yang dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik jika di dukung dengan lingkungan kerja yang baik pula, sehingga dapat mencapai suatu hasil kinerja yang baik. Dapat pula diartikan lingkungan kerja dengan kata lain merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok atau komunitas dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visinya perusahaan tersebut dan misinya perusahaan tersebut. Lebih lanjut bisa dikatakan suatu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang berbentuk secara fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang semuanya itu dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaannya saat mereka bekerja.

2.2. Kinerja

Kinerja, menurut Mangkunegara, AA Anwar P. (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi di tentukan pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Dengan kata lain kinerja adalah hasil atau suatu proses kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi maupun perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut sebagaimana yang telah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan itu sendiri.

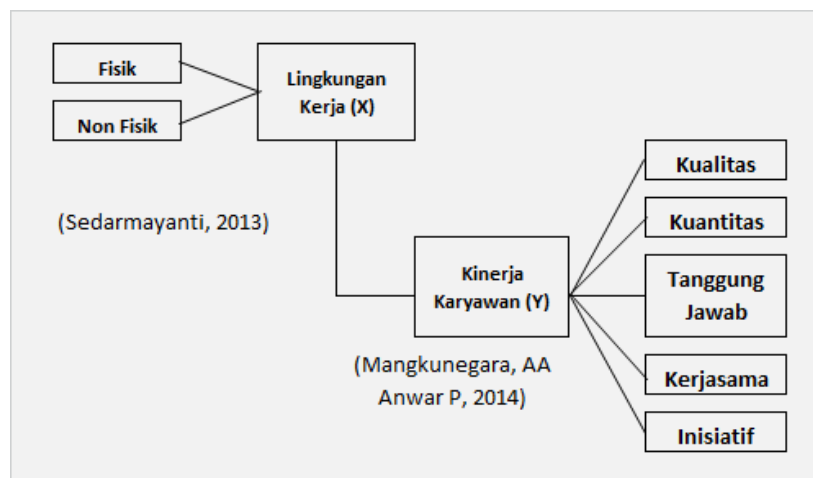
2.3. Korelasi Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menghasilkan kesimpulan adanya korelasi diantara kedua variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Y & Ines P., (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Samudera WEM & Endah NH., (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan yang berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Endang S & Kemas VA., (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah model konseptual teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi (Sugiyono 2018:47). Kerangka penelitian ini diambil dari teori-teori yang dikutip dengan penjelasan variabel *independen* Lingkungan Kerja (X) dan variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y) dimana (X) memberikan pengaruh terhadap (Y) pada Indomaret Fresh di empat Kecamatan (Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Sumur Bandung) Kota Bandung.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Ilustrasi Penulis

3. METODE PENELITIAN

Dari paparan diatas, bila dihubungkan dengan judul penelitian maka penulis akan mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi lingkungan kerja pada Indomaret Fresh di empat Kecamatan (Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Sumur Bandung) Kota Bandung.
2. Kondisi kinerja karyawan pada Indomaret Fresh di empat Kecamatan (Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Sumur Bandung) Kota Bandung.

3. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Fresh di empat Kecamatan (Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Sumur Bandung) Kota Bandung.

Dengan demikian metode penelitian yang digunakan akan melibatkan prosedur statistik agar diperoleh nilai-nilai yang dapat disimpulkan menjadi jawaban atas kondisi-kondisi yang ingin diketahui penulis. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan di ukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Prosedur statistik yang digunakan untuk pengujian adalah asumsi model regresi (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linieritas), uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan alat bantu SPSS 25 .

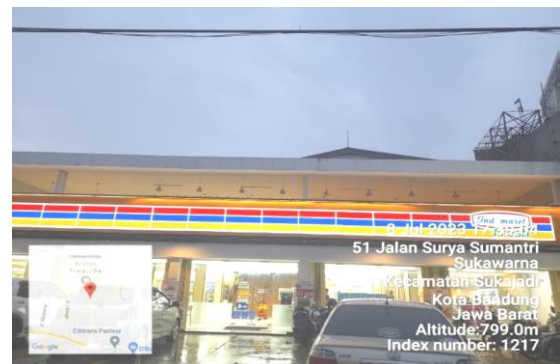
3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ini mengacu pada karyawan Indomaret Fresh yang tersebar di empat titik kecamatan yang berada di Kota Bandung, dari ke empat titik tersebut terdapat jumlah populasi sebanyak 60 responden.

Gambar 2. Lokasi Penelitian



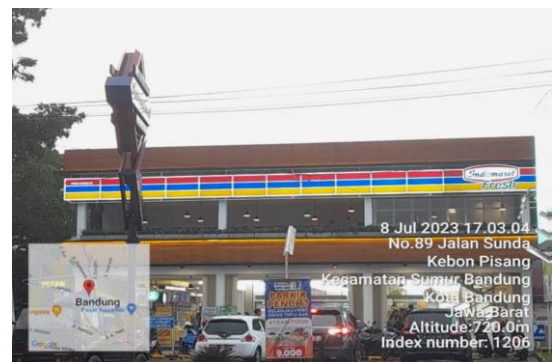
Jl. Dr. Setiabudi No. 239, Isola,
Kecamatan Sukasari



Jl. Surya Sumatri No. 51, Sukawarna,
Kecamatan Sukajadi



Jl. Dr. Djunjunan, Pasteur,
Kecamatan Cicendo



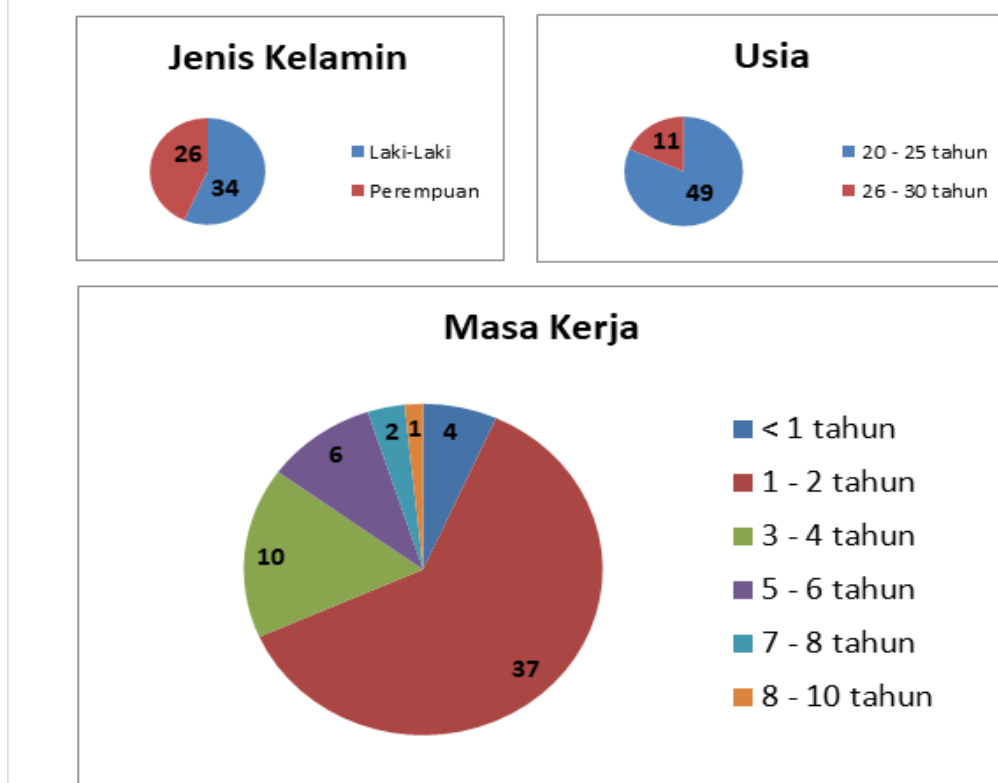
Jl. Sunda No, 89, Kebon Pisang,
Kecamatan Sumur Bandung

Sumber : Koleksi Foto Dokumentasi Penulis

3.2. Sampel

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Menurut pendapat Sugiyono (2018) *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mempergunakan beberapa asumsi tertentu sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan ditelitinya. Alasan pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Menurut Sugiyono (2018) metode penentu sampel jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan Indomaret Fresh yang berasal dari empat titik lokasi penelitian, yaitu dari Indomaret Fresh : (1) di Jl. Dr. Setiabudi No. 239, Isola, Kecamatan Sukasari, (2) di Jl. Surya Sumatri No. 51, Sukawarna, Kecamatan Sukajadi, (3) di Jl. Dr. Djunjunan, Pasteur, Kecamatan Cicendo, dan (4) di Jl. Sunda No, 89, Kebon Pisang, Kecamatan Sumur Bandung, yang berjumlah 60 responden. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi maka dijadikan sampel penelitian semuanya.

Grafik 1 : Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja



Sumber : Hasil pengumpulan sampel dari data responden

3.3. Pengolahan Data

Penelitian menggunakan metode *purposive sampling* untuk mendapatkan *sample* yang sesuai dengan kriteria penelitian, dengan menetapkan Indomaret Fresh yang memenuhi kriteria dan dijadikan sampel pada penelitian ini, selanjutnya data akan di uji yaitu pengujian asumsi

model regresi (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linieritas), uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan alat bantu SPSS 25 (*for windows*).

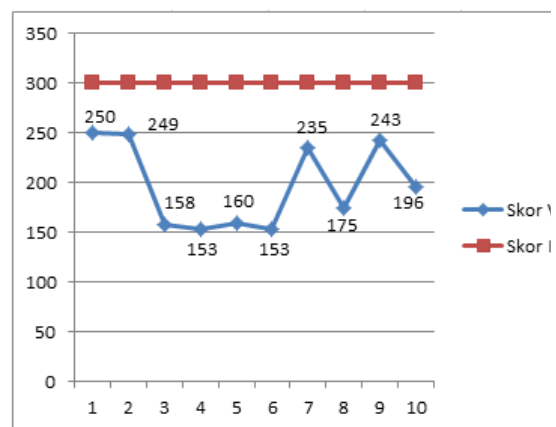
Tabel 1. Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Skor
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
CS : Cukup Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

Guna mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terkait dalam penelitian ini, maka dengan menggunakan skala likert diatas, pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan kuesioner yang telah disebar sesuai dengan pernyataan dari responden seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 : Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (LK)

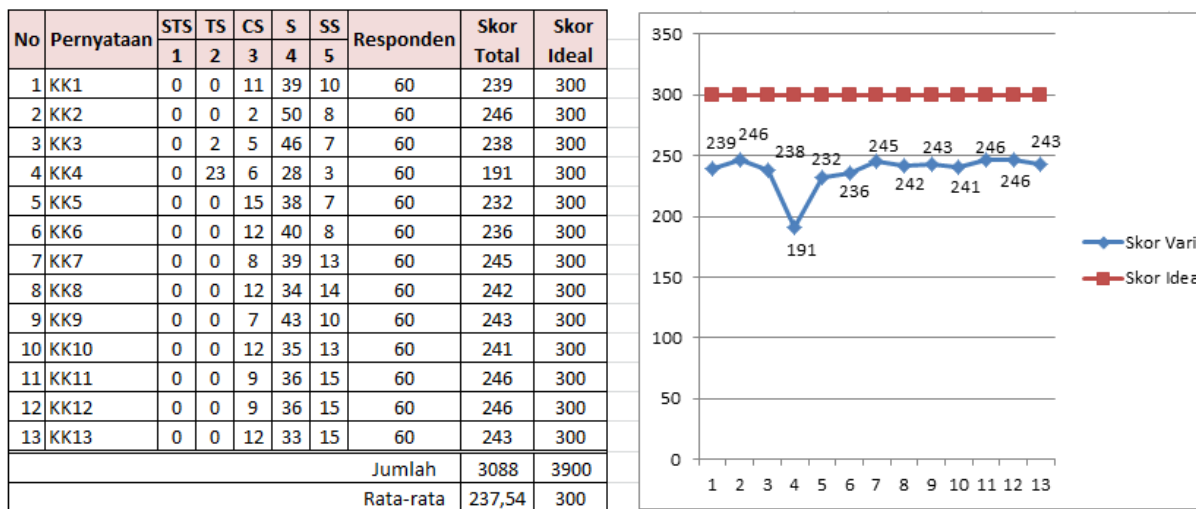
No	Pernyataan	STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5	Responden	Skor Total	Skor Ideal
1	LK1	0	0	0	50	10	60	250	300
2	LK2	0	0	1	49	10	60	249	300
3	LK3	3	32	14	6	5	60	158	300
4	LK4	1	37	13	6	3	60	153	300
5	LK5	1	33	14	9	3	60	160	300
6	LK6	4	33	10	12	1	60	153	300
7	LK7	0	2	12	35	11	60	235	300
8	LK8	1	29	11	12	7	60	175	300
9	LK9	0	1	5	44	10	60	243	300
10	LK10	1	21	11	15	12	60	196	300
Jumlah								1972	3000
Rata-rata								197,2	300



Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Pada tabel 2 terlihat variabel lingkungan kerja dari kesepuluh item pernyataan yang memperoleh skor rendah dibanding skor ideal yaitu pada LK4 mengenai “**Tidak ada kebisingan atau suara yang mengganggu di tempat kerja**” dan LK6 mengenai “**Keamanan di tempat kerja sudah baik dan merasa aman dalam bekerja**” dengan masing-masing skor 153. Hal ini mengidentifikasi bahwa adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman, rendahnya rasa aman dan kebisingan atau suara yang mengganggu.

Tabel 3 : Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (KK)



Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Pada tabel 3 terlihat variable kinerja karyawan dari tiga belas item pernyataan yang memperoleh skor rendah dibanding skor ideal yaitu pada KK4 mengenai “**Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan**” dengan skor 191. Hal ini mengidentifikasi bahwa masih terdapat kinerja karyawan yang kurang dalam memenuhi target yang sudah ditentukan.

3.3.1. Uji Asumsi Regresi

a) Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas ini untuk menguji apakah dalam model regresi dapat terjadi hubungan linier antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki hubungan linier antar variabel independen (Widarjono A., 2013).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

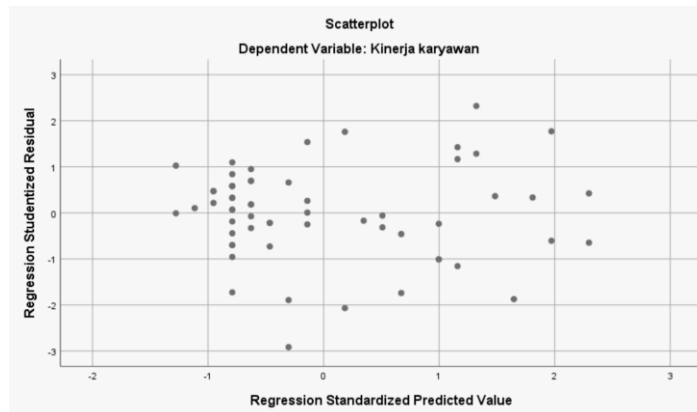
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 1.000 yang berarti lebih besar dari 0.10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.000 yang berarti lebih kecil dari 10. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen pada model regresi dalam penelitian ini dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varian dalam model regresi dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, itu disebut homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi. Jika variannya berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Grafik 2. Uji Heteroskedastisitas



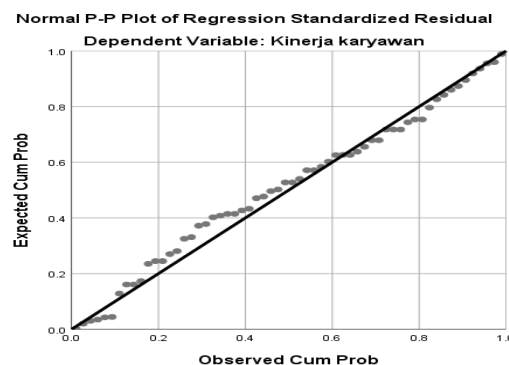
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot, diketahui bahwa titi-titik atau plot menyebar secara acak baik diatas atau maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengidentifikasikan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau dengan kata lain data dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas sehingga layak dipakai atau dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk menguji apakah nilai residu standar dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residu dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai residu standar sebagian besar mendekati nilai rata-rata (Suliyanto, 2011). Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametik Kolmogorov-smirnov adalah uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residu yang dinormalisasi biasanya didistribusikan jika K menghitung < tabel K atau Nilai Sig > Alpha.

Grafik 3. Uji Normalitas Dengan Analisis Statistik



Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan grafik 3 diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan ormalitas p-plot diketahui bahwa sebarannya atau plot menyebar mengikuti garis diagonal nya. Hal ini mengidentifikasi bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

d) Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) (Ghozali, 2013).

Tabel 5. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1074.886	19	56.573	4.206	.000
		Linearity	707.803	1	707.803	52.620	.000
		Deviation from Linearity	367.082	18	20.393	1.516	.135
	Within Groups		538.048	40	13.451		
	Total		1612.933	59			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5. uji linearitas diketahui bahwa *sig deviation from linearity* sebesar 0,135, yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel independent (X) lingkungan kerja dan variabel dependent (Y) kinerja karyawan.

3.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

a) Uji Validitas

Tujuan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Jadi, uji validitas menunjukkan seberapa besar nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur.

Tabel 6. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimp
Lingkungan Kerja (X)	LK1	0,662	0,254	Valid
	LK2	0,376	0,254	Valid
	LK3	0,866	0,254	Valid
	LK4	0,792	0,254	Valid
	LK5	0,848	0,254	Valid
	LK6	0,845	0,254	Valid
	LK7	0,564	0,254	Valid
	LK8	0,840	0,254	Valid
	LK9	0,426	0,254	Valid
	LK10	0,832	0,254	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimp
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,579	0,254	Valid
	KK2	0,668	0,254	Valid
	KK3	0,557	0,254	Valid
	KK4	0,535	0,254	Valid
	KK5	0,401	0,254	Valid
	KK6	0,560	0,254	Valid
	KK7	0,635	0,254	Valid
	KK8	0,675	0,254	Valid
	KK9	0,774	0,254	Valid
	KK10	0,755	0,254	Valid
	KK11	0,753	0,254	Valid
	KK12	0,789	0,254	Valid
	KK13	0,724	0,254	Valid

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 tabel 6. di atas hasil pengujian validitas dari kedua variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan uji signifikan 0,05 pada distribusi nilai r-tabel statistik (junaidichaniago, 2010) maka diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,254. Maka dapat diketahui bahwa masing-masing dari setiap item pernyataan dari kedua variabel tersebut memperoleh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel artinya bahwa item-item diatas valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel maka dilakukan uji statistik dengan cara melihat koefisien *cronbach alpha*. Menurut Ghazali (2009) reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 7. Uji Realiabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X)	0,771	0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,6	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25, tabel 7. di atas menghasilkan pengujian reliabilitas dari kedua variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kriteria 0,6 dari kedua variabel dalam penelitian tersebut maka disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat dipercaya atau *reliable*.

3.3.3. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan seperti apa adanya tanpa bermaksud membuat suatu kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

Tabel 8. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	60	25.00	47.00	32.8667	6.15469
Kinerja Karyawan	60	39.00	65.00	51.4667	5.22856
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan tabel 8. uji statistik deskriptif di atas dapat menggambarkan distribusi data yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja (X) dengan nilai minimum 25 dan nilai maksimum 47, serta nilai rata-rata sebesar 32,8667 dan standar deviation sebesar 6.15469. Demikian juga pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 39 dan nilai maksimum 65, serta nilai rata-rata sebesar 51.4667 dan standar deviation sebesar 5.22856.

3.3.4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variable, yaitu variabel *dependent*-kinerja karyawan (Y), dan variabel *independent*-lingkungan kerja (X). Analisis ini juga dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel *dependent*.

Tabel 9. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	32.971	2.793		11.803	.000
Lingkungan Kerja	.563	.084	.662	6.735	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Dari tabel 9 uji regresi linear sederhana diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi sederhana dengan memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 32.971, koefisien variabel *independen* (X) sebesar 0,563 sehingga diperoleh persamaan regresi **$Y = 32.971 + 0,563X$** . Hal ini berarti bahwa pada suatu lingkungan kerja (X) akan bernilai nol atau dengan kata lain tidak meningkat sehingga suatu kinerja karyawan (Y) akan bernilai 32.971. Koefisien suatu nilai lingkungan kerja sebesar 0,563 (positif) dengan menunjukkan pengaruh yang searah akan memiliki pengertian jika suatu lingkungan kerja kemudian ditingkatkan dengan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan suatu kinerja karyawan sebesar 0,563 satuan.

3.3.5. Uji Koefisien Korelasi (r)

Pengujian koefisien korelasi dipergunakan untuk dapat mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.662
	Lingkungan Kerja	.662	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Dilihat pada tabel 10. uji koefisien korelasi, pengolahan data menghasilkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,662. Jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2018), nilai tersebut masuk dalam interval 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan yang kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

3.3.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti mengajukan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model, (Ghozali, 2016).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.429	3.950

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), tabel 11 Model Summary diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,429 atau 42,9%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel *independen* dalam penelitian ini dapat disimpulkan, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 42,9%, dengan demikian sisanya sebesar 57,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

3.3.7. Uji Hipotesis

a) Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Tabel 12. Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.01	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.00	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.00	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.00	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.00	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.00	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.00	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.00	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.00	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.00	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.00	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.00	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	707.803	1	707.803	45.355	.000 ^b
Residual	905.130	58	15.606		
Total	1612.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : junaidichaniago, 2010 dan Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Dari tabel 12 diatas diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 45,355 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F perhitungan ini lebih besar dari tabel F (4,01) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 58$. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi diperkirakan layak untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja tersebut dapat memprediksi perubahan variabel kinerja karyawan.

b) Uji t Partial

Uji statistik t parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2016). Pada uji t parsial dapat dilihat dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya variabel independen secara individual **berpengaruh** terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 artinya variabel independen secara individual **tidak berpengaruh** terhadap variabel dependen.

Tabel 13. Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01938	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01929	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01917	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01901	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01890	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01874	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01863	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.01858	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.01856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.01858	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.01855	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.01855	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.01858	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.01854	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.01854	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.01847	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67156	2.01847	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.01840	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.971	2.793		11.803	.000
Lingkungan Kerja	.563	.084	.662	6.735	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : junaidichaniago, 2010 dan Hasil pengolahan data dengan SPSS 25

Dari tabel 13 diatas terlihat hasil uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,735 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t perhitungan ini lebih besar dari t-tabel (2,002) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada pembahasan penelitian, penulis menekankan pada uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis. Hal tersebut akan menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada Indomaret Fresh yang berlokasi di Kecamatan Sukasari, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Cicendo dan Kecamatan Sumur Bandung yang semuanya masuk di wilayah Kota Bandung.

4.1. Uji Korelasi & Determinasi

Dari hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0,662, dimana jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut masuk dalam interval 0,60 – 0,799 , yang berarti bahwa tingkat hubungan antara lingkungan kerja (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y) memiliki hubungan yang kuat. Hal ini dibuktikan dengan adanya pernyataan responden yang menunjukkan hasil nilai paling rendah pada tabel 2 dan tabel 3 perihal deskriptif variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan bahwa mereka merasa kurang nyaman, merasa kurang aman dan merasa kebisingan atau suara bising yang berasal dari luar lingkungan toko sangat mengganggu, sehingga berakibat sangat berpengaruh terhadap kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan.

Dari output pada uji determinasi diperoleh koefisien determinasi (*adjusted r square*) sebesar 0,429 yang artinya bahwa ada pengaruh variabel *independent* lingkungan kerja (X) terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 42,9%. Dengan koefisien determinasi sebesar 42,9% maka berpengaruh positif, artinya jika lingkungan kerja positif maka akan berpengaruh semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula ditunjukkan pada uji regresi linear sederhana dimana diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi sederhana dengan memperlihatkan nilai koefisien konstanta sebesar 32.971, koefisien variabel *independent* (X) sebesar 0,563 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 32.971 + 0,563X$. Hal ini berarti bahwa pada suatu lingkungan kerja (X) akan bernilai nol atau dengan kata lain tidak meningkat sehingga kinerja karyawan (Y) akan bernilai 32.971. Koefisien pada nilai lingkungan kerja sebesar 0,563 (positif) menunjukkan pengaruh yang sama arahnya dimana artinya jika suatu lingkungan kerja akan ditingkatkan sebesar satu satuan maka tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,563 satuan. Walaupun sisa hasil uji determinasi masih 57,1% yang merupakan faktor lain di luar model yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan, namun model penelitian ini masih dapat dianggap cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4.2. Uji Hipotesis

Dari uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji f, diperoleh F hitung sebesar 45.355 sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dengan taraf signifikan 5% . Jadi, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua variabel *Independent*/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*/terikat. Kemudian hasil uji t yang diperoleh hasil perhitungan t-hitung sebesar 6,735 di atas dibandingkan dengan t-tabel ($df = 58$) yaitu 2,002 taraf signifikan 5%, jadi t-hitung $>$ t-tabel maka H_a diterima dan H_0 di tolak. dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel. Sehingga dapat disimpulkan Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai t-hitung $6,735 >$ t-tabel 2,002 sesuai dengan kriteria jika t-hitung $>$ t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung (Studi Kasus Pada Indomaret Fresh Di Kecamatan Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Dan Sumur Bandung), maka penulis akan menyampaikan rangkumannya sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja studi kasus pada Indomaret Fresh di empat Kecamatan (Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Sumur Bandung) Kota Bandung. Berdasarkan hasil observasi atau wawancara dari ke empat objek penelitian bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, berdasarkan hasil uji statistik deskriptif lingkungan kerja variabel *independent* (X) maka dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 25, nilai maksimum 47, nilai rata-rata sebesar 32,8667 dan standar *deviation* sebesar 6,15469.
2. Ada pengaruh kinerja karyawan studi kasus pada Indomaret Fresh di empat Kecamatan (Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Sumur Bandung) Kota Bandung. Berdasarkan hasil observasi atau wawancara dari ke empat objek penelitian bahwa terdapat pengaruh kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik deskriptif variabel *dependent* (Y) kinerja

karyawan dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 39 sedangkan nilai maksimum 65, nilai rata-rata sebesar 51.4667 dan standar deviation sebesar 5.22856.

3. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan studi kasus pada Indomaret Fresh di empat Kecamatan (Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Sumur Bandung) Kota Bandung. Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas) maka dapat disimpulkan bahwa data atau variabel pada penelitian ini dapat digunakan. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan valid dan reliabel yang artinya kuesioner dapat digunakan dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya. Hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 32.971 + 0.563X$. Hasil Uji koefisien korelasi di dapatkan nilai sebesar 0,662. Hasil uji koefisien determinasi bahwa dapat diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,429 atau 42,9%, yang berarti terdapat faktor lain yang tidak diteliti sebesar $100\% - 42,9\% = 57,1\%$.

Berdasarkan rangkuman diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung (Studi Kasus Pada Indomaret Fresh Di Kecamatan Sukasari, Sukajadi, Cicendo, Dan Sumur Bandung) berpengaruh positif artinya hasil data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja yang baik maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan di Indomaret Fresh dan semakin baiknya lingkungan kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusianya agar pencapaian target terpenuhi. Adapun masih terdapat variabel lain yang bernilai 57,1% yang masih perlu diteliti lagi, agar dapat diketahui faktor apa saja yang membuat Kinerja Karyawan optimal, selain dari Lingkungan Kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Agus Widarjono. (2013). *“Ekonometrika: Pengantar dan Aplikasinya”*, Ekonosia, Jakarta.
- Andrew E. Sikula. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Erlangga. Bandung
- Budi W Soetjipto (2008), *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja”*, Yogyakarta: Amara
- Endang, S & Kemas. 2021. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat”*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Jimawa, Vol. 1, No, 1, Hal 1, Hal 59 – 69
- Ghozali, Imam. (2009). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2013). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”* Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016) *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23”* Edisi Kedelapan. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)”*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- <http://junaidichaniago.wordpress.com>, 2010, *“Titik Presentase Distribusi t (df = 1-200)”* , *“Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana – df = 1 – 200)”* dan *“Titik Presentase Distribusi F (probabilita = 0.05)”*, (diakses 10 Januari 2024)
- https://id.wikipedia.org/wiki/Salim_Group
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Indomaret>
- Kasmir. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kartika, Y & Ines. 2020. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”*. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol. 4, No 1, Hal 76-78
- Samudera, W.E.M. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak”*. Journal Of Management and Business Review. Vol 18, No 2, Hal 339 – 349
- Sedarmayanti. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. (2015). *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. (2011). *“Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS”*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Widarjono, A. (2013). *“Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya”*, Ekonosia, Jakarta.