

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret

Oleh:

Vera Mita Trisnawati -212010200266

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2025



PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Setiap perusahaan harus bisa mengelola sumber dayanya, terutama karyawan, dengan baik agar bisa terus berkembang dan mencapai tujuannya. Indomaret adalah salah satu minimarket terbesar di Indonesia yang dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Indomaret terus berkembang karena mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, terutama dalam hal kebutuhan sehari-hari. Di daerah seperti Kabupaten Sidoarjo, kehadiran Indomaret memberikan pengaruh besar terhadap masyarakat.

Namun, seiring berkembangnya ritel modern seperti Indomaret, persaingan dengan pasar tradisional juga makin terasa. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi sangat penting agar perusahaan bisa terus memberikan pelayanan terbaik dan tetap unggul di tengah persaingan.



PERTANYAAN PENELITIAN (Rumusan Masalah)

- **Rumusan Masalah**



Apakah Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo ?

- **Pertanyaan Penelitian**



1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan indomaret di wilayah kabupaten sidoarjo?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan indomaret di wilayah kabupaten sidoarjo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan indomaret di wilayah kabupaten sidoarjo?

- **Kategori SDGs**



Sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.



LITERATUR REVIEW

Lingkungan Kerja

dibangun oleh indikator Kebersihan, Pencahayaan, Kebisingan, Tata Ruang, Hubungan dengan Rekan Kerja dan Pimpinan.

Kompetensi

dibangun oleh indikator motif kerja, sifat individu, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Motivasi Kerja

Dibangun oleh indikator Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, Kebutuhan untuk berfungsi dengan baik dan efisien, Kebutuhan dipakai untuk membangun hubungan positif dengan pegawai, Kebutuhan untuk bekerja sama dan berpartisipasi, Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain, Kebutuhan untuk memberikan pengaruh, Kebutuhan untuk meningkatkan kekuasaan dan tanggung jawab, Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

Kinerja Karyawan

Dibangun oleh indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu , Efektivitas, Kemandirian



METODE

Jenis Penelitian

Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif

Teknik Pengambilan Sampel

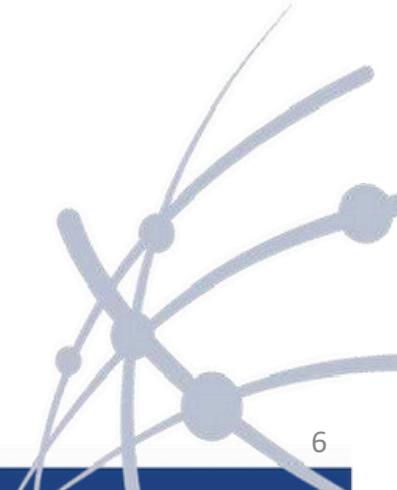
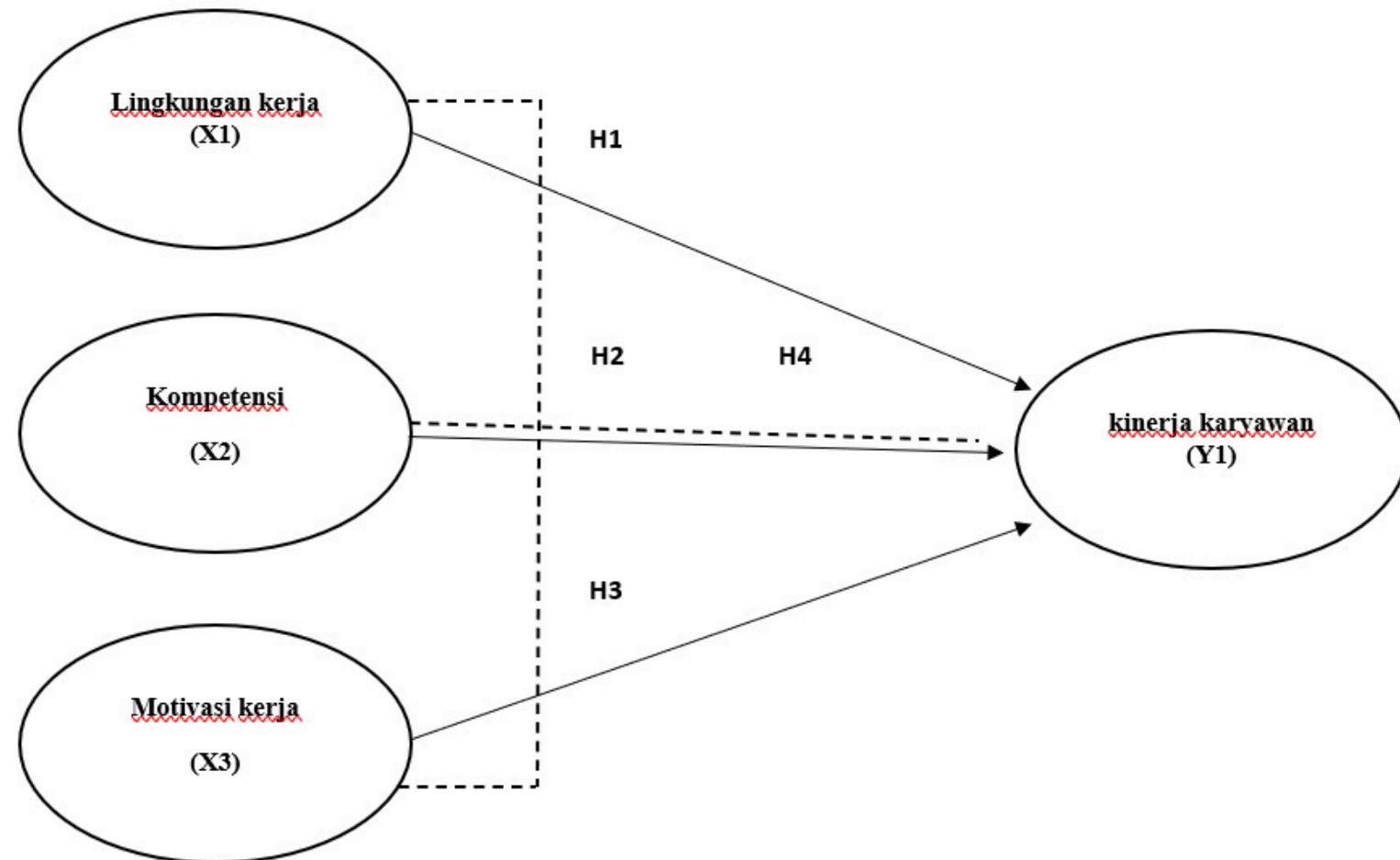
Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik *cluster sampling*, yaitu metode pengambilan sampel probabilitas di mana peneliti membagi populasi besar menjadi kelompok-kelompok kecil yang dikenal sebagai cluster.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan toko retail Indomaret di Sidoarjo. Untuk mewakili responden, dipilih 3 kecamatan yaitu Candi, Tanggulangin, dan Porong. Teknik pengumpulan data ini menghasilkan sampel sebanyak 100 responden, hal ini sesuai dengan pendapat Roscoe (1975) yang menyarankan ukuran sampel minimum adalah 100.



KERANGKA KONSEPTUAL



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

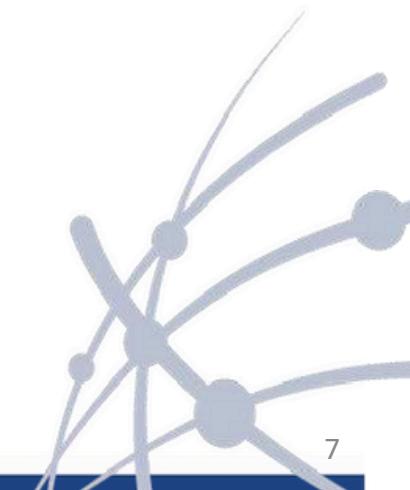
H1 : Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H4 : Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi kerja (X3)

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)



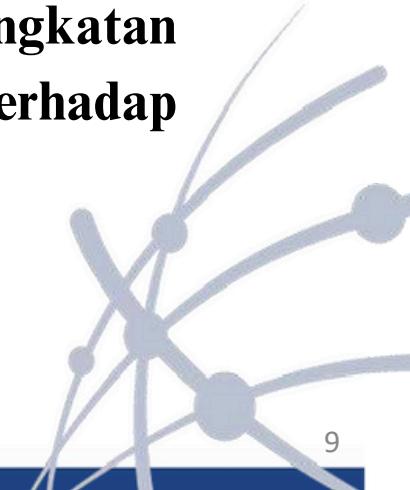
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial dengan derajat kebebasan ($df = 95$) dan t tabel sebesar 1.661 , ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung $-12.170 < t$ tabel 1.661 dengan $p = 0.000$, yang berarti tidak signifikan dan menunjukkan pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Kompetensi (t hitung = 3.199 , $p = 0.002$) dan Motivasi Kerja (t hitung = 5.546 , $p = 0.000$) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi kompetensi dan motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 25.119 menandakan bahwa tanpa pengaruh variabel independen, kinerja karyawan tetap pada angka tersebut. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0.560 , menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja justru menurunkan kinerja sebesar 0.560 satuan. Sebaliknya, variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki koefisien positif sebesar 0.155 dan 0.148 , yang berarti peningkatan satu satuan dalam masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0.837 (83.7%) menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.701 (70.1%) mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja secara simultan mampu menjelaskan 70.1% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 29.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, beban kerja, kondisi kesehatan karyawan, penggunaan teknologi, serta hubungan sosial antar karyawan, yang meskipun tidak dianalisis dalam penelitian ini, tetap berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret, meskipun secara parsial hanya kompetensi dan motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berperan secara tidak langsung melalui peningkatan kompetensi dan motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, tertata rapi, serta didukung hubungan yang baik antar rekan kerja dan pimpinan tidak serta-merta meningkatkan kinerja, tetapi mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung proses pembelajaran, peningkatan kepercayaan diri, dan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.



KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikerjakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi karyawan yang memadai, serta Dorongan kerja yang kuat memberikan pengaruh baik terhadap karyawan di Indomaret. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi terhadap produktivitas karyawan, sementara kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menjalankan tugasnya dengan efektif. Selain itu, Dorongan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi memacu para karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, kombinasi dari faktor lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.



