p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN PADA MINIMARKET ALFAMART DAN INDOMARET

Sally Jessica Taslim[1], Herlina Rosaline Wijaya[2], Happy[3], Vanisa Chandra[4]
Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan elemen utama dalam perusahaan, kurangnya kualitas pelayanan dapat menjadi permasalahan bagi operasional minimarket. Penelitian bertujuan untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja non-fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada minimarket Indomaret dan Alfamart di Kota Palembang. Kajian ini memiliki sampel sebesar 116 responden dengan teknik Convenience Sampling yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner. Metode analisis data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, uji F, uji t, analisis regresi linier berganda, serta penghitungan koefisien determinasi. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Riset ini menemukan variabel gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja non-fisik, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model penelitian menggunakan empat variabel yang dapat dijadikan referensi bagi perusahaan, penting bagi perusahaan untuk menyediakan kesempatan kepada karyawan melalui implementasi kebijakan yang strategis, guna membangun kolaborasi yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam konteks organisasi.

Kata-kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is a major element in the company, lack of service quality can be a problem for minimarket operations. The study aims to understand the effect of democratic leadership style, non-physical work environment and work stress on employee performance at Indomaret and Alfamart minimarkets in Palembang City. This study has a sample of 116 respondents with Convenience Sampling technique collected through questionnaire instruments. The data analysis method uses validity testing, reliability testing, descriptive statistical analysis, classical assumption testing, F test, t test, multiple linear regression analysis, and calculation of the coefficient of determination. The results showed that democratic leadership style and non-physical work environment had a significant positive effect on employee performance. Work stress variables have a negative effect on employee performance significantly. This research found that the variables of democratic leadership style, non-physical work environment, and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance. The research model uses four variables that can be used as a reference for companies, it is important for companies to provide opportunities for employees through the implementation of strategic policies, in order to build collaborations that contribute to increasing labor productivity in an organizational context.

Keywords: *Democratic Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

Korespondensi: Sally Jessica Taslim, Universitas Katolik Musi Charitas. Jl. Bangau No. 60, Kec Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114, Email: sallyjsca11@gmail.com

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis saat ini, produktivitas perusahaan menjadi pilar dalam membangun daya saing yang kuat. Kapabilitas tenaga kerja menjadi faktor penentu dalam kelancaran operasional organisasi dan berkontribusi dalam persaingan bisnis karena mempengaruhi produktivitas perusahaan. Karena hal tersebut, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang efektif. Efektivitas sumber daya manusia tercermin melalui kinerja yang optimal. Perusahaan perlu meninjau efektivitas karyawannya sebab kinerja menjadi aspek fundamental dalam membentuk integritas serta pencapaian visi, misi dan tujuan yang menjadi titik fokus dalam suatu organisasi. Menurut Kasmir (2019:06) "manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder". Ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan kompeten sangat krusial untuk dapat meningkatkan efisiensi dan mendorong pertumbuhan profitabilitas perusahaan. Hal tersebut menegaskan perusahaan harus fokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi penyediaan program pelatihan teknis dan kepemimpinan, penerapan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pembentukan budaya organisasi yang membentuk kinerja tinggi dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 1. Ritel dengan jumlah terbanyak di Indonesia Tahun 2022

Peringkat	Perusahaan Ritel	Jumlah Gerai
1	Indomaret	19.996
2	Alfamart	17.394
3	Alfamidi	2.273
4	Super Indo	189
5	Hypermart	103
6	Carrefour	70
7	Transmart Carrefour	63
8	Lotte Mart	49

Sumber: *Euromonitor International*

Perkembangan ritel di Indonesia semakin signifikan, maraknya pertumbuhan gerai ritel sebagai saluran distribusi memberikan dampak baik terhadap pengusaha manufaktur untuk menjual produknya ke konsumen akhir. Menurut data dari Euromonitor International yang merujuk pada data dari United States Department of Agriculture (USDA), total gerai ritel di Indonesia tercatat sebanyak 3,98 juta pada tahun 2022. Meski demikian, jika dibandingkan dengan tahun 2021 yang berjumlah 4.09 juta gerai, angka tersebut mengalami penurunan sebesar 0,9% (Hidayah, 2023).

Toko ritel modern yang berukuran kecil (minimarket) semakin populer di Indonesia, terutama Indomaret dan Alfamart. Minimarket merupakan toko ritel berskala kecil yang menawarkan beragam produk

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

kebutuhan sehari-hari. Tumbuhnya gerai minimarket modern ini tentunya berdampak baik dalam industri ritel. Pada Tabel 1, Indomaret dan Alfamart menjadi minimarket dengan jumlah gerai terbanyak dan hampir mencapai 20.000 gerai yang tersebar luas di berbagai kawasan Indonesia. Melalui data tersebut dapat diketahui bahwa minimarket alfamart dan indomaret memiliki jumlah intensitas karyawan yang tinggi sehingga perlu memperhatikan operasional perusahaan. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan dan evaluasi terhadap kinerja karyawannya untuk meningkatkan daya saing.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang krusial dalam organisasi, arahan yang diberikan seorang pemimpin berperan penting dalam mengarahkan upaya seluruh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin perlu memiliki keahlian dalam berkomunikasi sebagai aspek yang memudahkan karyawan untuk memahami setiap arahan yang diberikan. Menurut Sari (dalam Aritonang & Febrian, 2023) "kepemimpinan memiliki efek langsung terhadap strategi organisasi, yaitu ketika perencanaan (pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja) dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan)". Organisasi dapat berjalan ketika individu yang berperan sebagai pimpinan memiliki kemampuan memotivasi dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan terstruktur. Ketika karyawan melakukan kesalahan, pemimpin harus mampu mengendalikan emosi sehingga dapat memberikan arahan yang tepat untuk memperbaiki setiap permasalahan. Berbeda halnya dengan salah satu karyawan yang mengalami peristiwa yang kurang pantas dari manajernya di minimarket Alfamart, karyawan tersebut baru mengikuti training dan belum terbiasa menyapa konsumen. Manajer tersebut menegur, merekam, bahkan sampai menyuruhnya untuk tidak melanjutkan pekerjaannya (dipecat). Karyawan tersebut tidak mendapatkan kesempatan dan arahan yang jelas setelah melakukan sebuah kesalahan (Setiawan, 2023). Gaya kepemimpinan tersebut dapat merusak kepercayaan dan komunikasi antara karyawan dengan atasannya.

Alfamart Klarifikasi Viral Calon Karyawan Nangis Dimarahi Atasan

tim | CNN Indonesia

Selasa, 17 Jan 2023 08:55 WIB

Jakarta, CNN Indonesia -- PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk alias **Alfamart** mengklarifikasi video viral di media sosial yang memperlihatkan calon karyawannya menangis saat dimarahi atasan karena tak menyapa konsumen.

"Alfamart telah memanggil dan menegur keras serta memberikan sanksi atas karyawan yang melakukan pengambilan video tersebut. Sedangkan calon karyawan melanjutkan masa pelatihan kerja dengan menerapkan standar prosedur kerja dan komitmen untuk melayani konsumen dengan baik," jelas keterangan resmi di Instagram @alfamart, Senin (16/1).

Alfamart juga menegaskan tidak ada prosedur pengambilan video dalam masa pelatihan kerja karyawan, seperti yang viral dilakukan oleh salah satu karyawannya.

Gambar 1. Berita Alfamart
Sumber: Tim CNN, 2023

Melalui berita tersebut, Alfamart memberikan klarifikasi untuk menyampaikan informasi secara jelas bahwa pihak Alfamart telah memberikan teguran tegas dan menjatuhkan sanksi terhadap oknum yang

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

terlibat dalam pengambilan video tersebut. Kejadian ini dapat mengindikasikan perlunya evaluasi rutin terhadap penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pendekatan manajerial perusahaan guna mencegah terjadinya kejadian serupa di masa mendatang.

Lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai tingkat kedekatan karyawan dengan rekan kerja, hubungan profesional karyawan dengan atasan dan kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan tugas. Fenomena yang terjadi salah satunya ketika karyawan memiliki hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan kerjanya di tempat kerja. Merujuk pada hasil observasi yang telah dilakukan oleh Zahra (2019), terdapat karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja akibat memiliki konflik dengan supervisor dan mengalami perselisihan dengan rekan kerja. Hasil observasi lainnya menemukan karyawan minimarket alfamart yang merasa tidak puas dengan lingkungan kerja internal sehingga memutuskan untuk berhenti bekerja (Sari dkk. 2021). Situasi tersebut memicu adanya hubungan yang kurang harmonis. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja terbentuk dalam suasana yang saling mendukung, maka akan mendorong terciptanya hubungan yang harmonis dan produktif.

Stres kerja dapat muncul dengan mudah terutama ketika adanya ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan serta gaji karyawan. Dikutip dari *Hops.id*, terdapat pengakuan dari sejumlah karyawan yang mengalami stres akibat minus pada kasir sejumlah Rp 300.000 pada hari pertama dan dilanjutkan dengan minus sebesar Rp 200.000 pada hari kedua. Tidak sedikit karyawan yang memiliki pengalaman yang sama, artinya hampir setiap karyawan yang bekerja sebagai kasir mengalami minus uang dan harus bertanggung jawab atas hal tersebut (Budi, 2023). Selain itu, sering terjadi pencurian produk yang membuat karyawan harus bertanggung jawab mengganti kerugian tersebut. Melalui berbagai fenomena diatas, karyawan beresiko mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan secara internal dan eksternal. Berdasarkan survei yang dilaksanakan oleh Zahra (2019) melalui wawancara terhadap 100 orang karyawan minimarket, stres kerja menimbulkan adanya gejala fisik seperti merasa pusing, flu, perubahan metabolisme dan menyebabkan karyawan menghadapi gangguan psikologis seperti kelelahan, fluktuasi emosi yang cepat, kecemasan, kesulitan dalam berkonsentrasi, dan berbagai masalah serupa. Hasil observasi yang dilakukan Sari dkk. (2021) menemukan sejumlah karyawan mengungkapkan perasaan tertekan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya di Alfamart, yang diakibatkan oleh kewajiban untuk mengganti Nota Barang Hilang (NBH) sesuai dengan nilai barang yang hilang setiap bulan, kurangnya kepedulian dari rekan kerja, serta tidak adanya fasilitas pembayaran uang lembur. Berdasarkan keterangan tersebut, stres kerja yang dialami karyawan minimarket terbilang cukup tinggi terutama karena kebijakan pemotongan gaji sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan oleh individu terkait.

Kinerja karyawan menjadi penentu tingkat kesuksesan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pengurangan kinerja karyawan terjadi ketika ada komplain dari konsumen karena

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

pelayanan yang kurang ramah, terjadi selisih bayar (ketidaksesuaian antara produk yang dibeli konsumen dengan produk yang tercantum pada nota pembelian), tidak adanya price tag pada rak, terdapat produk yang *expired*, dan sebagainya. Terdapat komplain dari salah satu konsumen yang membeli barang seharga 24.900 namun yang tercantum pada nota pembelian seharga 36.500 (selisih 11.600) sehingga menjadi pertanyaan bagi konsumen dan menunjukkan performa yang tidak optimal (Suhariyadi, 2022). Kinerja karyawan yang optimal memberikan pengaruh besar bagi organisasi, berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Penelitian terdahulu terkait pendekatan manajerial ini pernah dilakukan oleh peneliti lain. Studi yang diinisiasi oleh Olla dkk. (2017) mengungkapkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, sistem pembimbingan yang berlaku telah sesuai sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang optimal pada organisasi. Pemimpin dengan tipe demokratis selalu menyatukan berbagai gagasan dalam pengambilan keputusan, membagi tugas secara adil, dan berpartisipasi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasinya. Riset serupa yang dilaksanakan oleh Cen (2023) mengidentifikasi hasil yang berbeda bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pimpinan dinilai kurang tegas sehingga karyawan tidak mendengarkan apa yang disampaikan atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, keberadaan atmosfer kerja yang menguntungkan dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang ideal. Ketidakseimbangan dalam aspek lingkungan kerja, seperti konflik laten atau komunikasi pasif-agresif, dapat menciptakan tekanan emosional yang menghambat produktivitas. Hasil riset menurut Marlius & Sholihat (2022) mengemukakan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya suasana kerja yang nyaman dan disertai dengan interaksi yang efektif dapat memacu peningkatan kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan temuan yang diidentifikasi pada studi oleh Fauziyyah & Rohyani (2022), temuan tersebut mencantumkan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kondisi interaksi atau hubungan dalam kawasan kerja tidak menciptakan peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

Peneliti terdahulu Ekhsan & Septian (2021) menemukan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, ketika terdapat pengelolaan yang telah efektif terhadap beban kerja, akan semakin signifikan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Peneliti terdahulu Ariansy & Kurnia (2022) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengimplikasikan kinerja karyawan akan menurun seiring dengan meningkatnya stres terkait pekerjaan.

Melalui berbagai temuan diatas, penerapan pendekatan kepemimpinan yang sesuai, penciptaan iklim kerja yang produktif, dan pengendalian tekanan pekerjaan yang efektif dapat secara sinergis mendorong optimalisasi kualitas kerja karyawan. Manajemen yang mampu mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara strategis tidak hanya akan meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan stabilitas

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

organisasi yang mendukung keberlanjutan bisnis. Pendekatan ini diharapkan mampu memperkuat daya saing perusahaan di tengah dinamika industri yang kompetitif.

Berdasarkan fenomena dan temuan dari peneliti terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, berbagai hasil kajian menunjukkan variasi dalam kesimpulan yang dirangkum. Karena hal tersebut, peneliti terdorong untuk mengeksplorasi lebih dalam terkait gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja non-fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan diberi judul "Analisis Faktor-Faktor Penentu Kinerja Karyawan pada Minimarket Alfamart dan Indomaret".

Tujuan dari pengkajian ini adalah untuk: (1) Memahami bagaimana kinerja karyawan Minimarket Alfamart dan Indomaret dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis. (2) Memahami bagaimana kinerja karyawan Minimarket Alfamart dan Indomaret dipengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik. (3) Memahami bagaimana kinerja karyawan Minimarket Alfamart dan Indomaret dipengaruhi oleh stres kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Krismoko dkk. (2024) "gaya kepemimpinan demokratis berkaitan dengan sikap seorang pemimpin yang biasanya meminta pendapat atau saran dari anggota tim atau bawahannya sebelum mengambil keputusan". Gaya kepemimpinan demokratis merupakan sikap pimpinan yang bersedia menerima saran atau ide dari karyawan agar para anggota tim ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratis akan menghargai setiap potensi karyawan sebagai aset yang berharga dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan demokratis memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses yang berkaitan dengan pengambilan keputusan terkait kepentingan perusahaan.

Riset yang dilaksanakan oleh Heriyanti & Putri (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya strategi pengarahan yang bersifat kolaboratif dapat berpengaruh pada peningkatan performa karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dan mendukung karyawannya untuk berkontribusi secara maksimal akan berpengaruh signifikan pada kinerja yang optimal. Penerapan ini mencakup pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, pengakuan terhadap potensi setiap individu, menjaga komunikasi yang efektif, dan memberikan arahan yang tepat akan memfasilitasi pelaksanaan kerja yang lebih baik. Sikap kepemimpinan ini mempunyai peran strategis dalam membangun kolaborasi sebagai tim di lingkungan kerja sehingga berpotensi meningkatkan kualitas hasil kerja setiap karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart dan Indomaret.

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Wursanto (dalam Tarigan dkk. 2022) mengartikan lingkungan kerja non-fisik sebagai "sesuatu yang mempengaruhi aspek psikologis lingkungan kerja". Menurut Hendri (dalam Andre & Santoso, 2022) lingkungan kerja non-fisik merupakan "semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Kondisi tersebut dipengaruhi oleh komunikasi, adanya komunikasi yang positif dapat memperkuat moral karyawan dan mendorong peningkatan kinerja yang semakin baik. Semakin erat hubungan kerja karyawan maka memiliki potensi untuk bekerjasama dan bersinergi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menurut Marlius & Sholihat (2022) menemukan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, atmosfer kerja yang kondusif dan komunikasi yang efektif dapat mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai. Hal ini menjadi faktor yang mendukung semangat kerja karyawan karena mendapatkan rekan atau atasan yang memiliki inisiatif untuk saling membantu dan peduli terhadap sekitarnya. Adanya hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja akan memfasilitasi komunikasi yang efektif dan memperkuat kerja sama, sehingga mendorong tercapainya hasil yang maksimal melalui kolaborasi yang terintegrasi.

H2 : Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan alfamart dan indomaret.

Stres Kerja

Stres kerja adalah "keadaan akibat tekanan dan ketegangan yang mengganggu kondisi emosional, proses kognitif, dan kesehatan fisik individu saat karyawan menjalankan pekerjaannya" (Utami dkk. 2024). Stres tercermin melalui berbagai indikasi (gejala-gejala) seperti emosi yang tidak stabil, rasa cemas, kecenderungan untuk menyendiri, peningkatan tekanan darah, serta gangguan pencernaan. Kejadian tersebut seringkali dialami oleh tiap manusia atau karyawan yang telah terikat dalam kontrak kerja dengan suatu perusahaan sehingga memiliki tanggung jawab, tuntutan, atau tekanan dalam lingkungan kerjanya. Adanya tuntutan atau tekanan yang cukup besar biasanya mempengaruhi fisik dan emosional karyawan. Secara implisit, stres kerja didefinisikan sebagai posisi dimana individu tidak mampu menghadapi tuntutan dari suatu organisasi sehingga menimbulkan respon tubuh baik dari segi kesehatan fisik maupun kondisi emosional.

Peneliti terdahulu Ariansy & Kurnia (2022) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menandakan bahwa semakin besar tingkat beban pekerjaan yang dialami akan berbanding terbalik dengan kualitas hasil kerja karyawan (semakin menurun). Setiap pekerja mempunyai tingkat toleransi yang berbeda terhadap tekanan, stres kerja dapat muncul ketika karyawan tidak mampu menghadapi tekanan dalam lingkungan pekerjaannya.

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan minimarket alfamart dan indomaret.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai "pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi" (Hartadi, 2021). Kinerja didefinisikan sebagai hasil atas pekerjaan yang dilakukan oleh individu/kelompok, dievaluasi berdasarkan aspek kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan memiliki kontribusi yang besar dan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam organisasi. Diperlukan kapabilitas karyawan yang sedemikian rupa untuk mencapai target dan hasil kerja yang optimal.

Melalui pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja dikenal sebagai hasil dari proses kerja suatu individu atau kelompok yang diukur melalui standar yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kinerja mencakup efisiensi, efektivitas, serta kontribusi terhadap tujuan strategis organisasi. Kualitas hasil kerja yang optimal dapat terwujud jika seorang karyawan memiliki pengetahuan yang memadai serta mempunyai keahlian dalam menghadapi tantangan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Riset ini akan dilakukan pada minimarket Alfamart dan Indomaret. Subjek penelitian ini adalah karyawan minimarket Alfamart dan Indomaret di Kota Palembang. Kajian ini akan menerapkan teknik *Convenience Sampling* yang merupakan teknik pengambilan responden berdasarkan kebetulan dan kesediaan responden untuk mengisi kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Riset ini menggunakan 116 sampel. Data yang diperoleh merupakan data primer.

Metode pengumpulan data pada riset ini dilakukan melalui distribusi angket atau kuesioner secara daring melalui *Google Form*. Jenis skala pengukuran yang diterapkan berupa skala likert, biasanya menggunakan skala 1 sampai 5. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, uji F, uji t, analisis regresi linier berganda, serta penghitungan koefisien determinasi.

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Statistik

Jumlah responden yang diambil pada riset ini yaitu 116 responden dengan karakteristik yang terbagi dalam beberapa kategori, diantaranya jenis kelamin dan usia. Berdasarkan perbedaan karakteristik, didapat hasil statistik responden sebagai berikut.

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	51	44%
Perempuan	65	56%
Usia Responden		
< 18 tahun	0	-
18-25 tahun	66	56.9%
25-35 tahun	50	43.1%
> 35 tahun	0	-

Gambar 2. Karakteristik Responden

Sumber: Data primer, 2024

Data pada gambar 2 mengklasifikasikan karakteristik pegawai minimarket yang berpartisipasi dalam riset ini berdasarkan usia dan jenis kelamin. Gambar 2 mengkaji bahwa jumlah responden perempuan > responden laki-laki, dengan persentase sebesar 44% laki-laki dan 56% perempuan. Hal ini disebabkan oleh anggapan bahwa karyawan perempuan cenderung lebih teliti dan cekatan terutama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Pada bagian usia, terdapat 43.1% berusia 25-35 tahun dan 56.9% karyawan berusia 18-25 tahun dari jumlah seluruh responden. Namun, tidak terdapat responden berusia < 18 tahun dan > 35 tahun pada penelitian ini. Terlihat bahwa responden yang paling banyak berusia 18-25 tahun dikarenakan karyawan pada usia tersebut masih sangat produktif dan cenderung memiliki stamina yang lebih baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan legitimasi pengkajian, uji validitas bertujuan untuk memastikan instrumen dapat memberikan data yang akurat dan representatif. Uji validitas yang ditampilkan pada gambar 3 memperlihatkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} artinya seluruh pernyataan untuk variabel independen dan variabel dependen pada output SPSS adalah valid. Setiap pernyataan/butir soal tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan pada riset ini, serta dapat diterapkan dalam proses analisis data selanjutnya.

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} (5%)
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	X1.1	0,625	0,153
	X1.2	0,687	0,153
	X1.3	0,720	0,153
	X1.4	0,674	0,153
	X1.5	0,606	0,153
	X1.6	0,707	0,153
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	X2.1	0,798	0,153
	X2.2	0,719	0,153
	X2.3	0,823	0,153
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,816	0,153
	X3.2	0,759	0,153
	X3.3	0,748	0,153
	X3.4	0,862	0,153
	X3.5	0,712	0,153
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,695	0,153
	Y.2	0,720	0,153
	Y.3	0,647	0,153
	Y.4	0,675	0,153
	Y.5	0,624	0,153

Gambar 3. Uji Validitas

Sumber : Data Primer, 2024

Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut ini merupakan output uji reliabilitas :

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,755	0,6
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,680	0,6
Stres Kerja	0,839	0,6
Kinerja Karyawan	0,695	0,6

Gambar 4. Uji Reliabilitas

Sumber : Data Primer, 2024

Merujuk pada gambar 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* (α) dari seluruh variabel menunjukkan hasil > 0,60. Sebagai hasilnya, seluruh instrumen yang diterapkan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan *reliable* atau memenuhi syarat sebagai alat ukur yang sahih pada riset ini.

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu mengidentifikasi distribusi data yang berasal dari sampel penelitian telah normal atau tidak. Uji normalitas memastikan bahwa teknik statistik parametrik yang bergantung pada asumsi distribusi normal dapat digunakan untuk meneliti data. Melalui data yang disajikan dalam gambar 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka data residual pada riset ini telah terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			116
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.58488270
Most Extreme Differences	Absolute		.064
	Positive		.064
	Negative		-.052
Test Statistic			.064
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.277
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.265
		Upper Bound	.289

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Data (Residual)

Sumber : Data Primer, 2024

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas tidak hanya dipandang sebagai alat diagnostik teknis, tetapi juga sebagai cara untuk memahami dinamika hubungan antar variabel dalam model secara lebih mendalam. Melalui data yang disajikan dalam gambar 6, nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Hal tersebut menandakan bahwa tidak ditemukan korelasi yang tinggi antar variabel independen sehingga model regresi layak diterapkan. Ketika variabel independen berkorelasi tinggi, hasil estimasi regresi dapat menjadi tidak stabil, sehingga interpretasi koefisien regresi menjadi tidak valid.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.974	1.683		5.332	<.001		
	Gaya Kepemimpinan	.315	.086	.368	3.687	<.001	.417	2.401
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.292	.136	.209	2.150	.034	.437	2.288
	Stres Kerja	-.198	.055	-.278	-3.611	<.001	.702	1.424

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

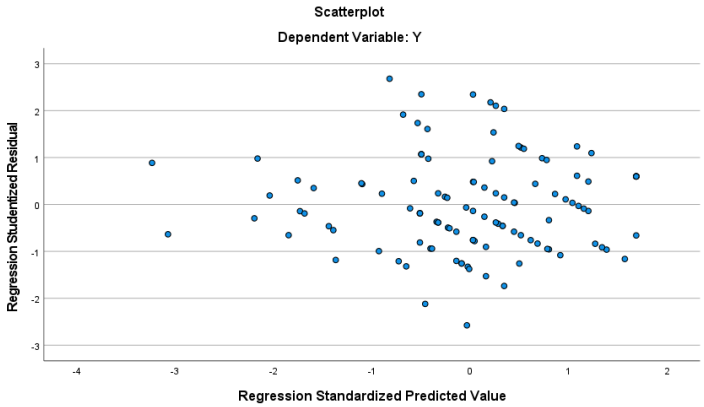
Gambar 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data primer, 2024

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*
Sumber: Data primer, 2024

Melalui gambar 7, grafik menggambarkan penyebaran titik-titik tanpa pembentukan sebuah pola yang terstruktur dengan jelas. Melalui hasil uji tersebut, maka model regresi tidak menujukkan tanda-tanda terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data melalui metode regresi linier berganda yang tersaji berikut ini.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.974	1.683		5.332	<.001
	Gaya Kepemimpinan	.315	.086	.368	3.687	<.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.292	.136	.209	2.150	.034
	Stres Kerja	-.198	.055	-.278	-3.611	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Sumber: Data primer, 2024

Diperoleh formulasi regresi linier berganda yang tersaji berdasarkan data pada gambar diatas, yakni sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = 8.974 + 0.315X_1 + 0.292X_2 + (-0.198)X_3 + e}$$

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan di atas: terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen, yang digambarkan melalui konstanta (α) yang bernilai positif sebesar 8,974. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 8,974 jika seluruh variabel independen bernilai nol atau tidak ada. Berdasarkan koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,315, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,315 untuk setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan demokratis. Koefisien regresi lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,292 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,292 untuk setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja non-fisik. Kinerja karyawan turun sebesar 0,198 jika variabel stres

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

kerja naik satu satuan, sesuai dengan koefisien regresi stres kerja sebesar -0,198 yang menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah).

Koefisien Determinasi (R2)

Output SPSS berikut ini memberikan penjelasan mengenai nilai koefisien determinasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731[a]	.535	.523	1.60597

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan

Gambar 9. Koefisien Determinasi (R2)

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan nilai Adjusted R Square pada gambar 9, sebesar 52,3% dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel eksternal yang berada di luar kerangka model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Melalui perbandingan nilai sig. t dengan $\alpha = 0,05$ (5%), hasil uji t dapat diketahui. Gambar 8 menampilkan nilai sig. t < 0,001 untuk hasil uji t yang berarti Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terlihat dari nilai signifikansi t 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,687 > t_{tabel} 1,658. Sebagai hasilnya, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

Nilai sig. t sebesar 0,034 ditemukan pada hasil uji t yang berarti Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai sig. t sebesar 0,034 < 0.05 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,150 > t_{tabel} 1,658. Sebagai hasilnya, H_0 ditolak sementara H_2 terbukti diterima.

Melalui nilai sig. t 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} -3,611 < t_{tabel} 1,658 maka Stres Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sebagai hasilnya, H_0 tidak dapat diterima sementara H_3 terbukti diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F membantu menetapkan apakah sebuah variabel atau model mampu memberikan informasi yang cukup signifikan untuk menjelaskan variasi dalam data atau mengatasi masalah penelitian. Uji ini juga berfungsi untuk mengevaluasi kelayakan model secara keseluruhan dalam menjelaskan variasi data yang ada. Dengan demikian, uji F memberikan informasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diuji dalam suatu sistem. Hasil uji F pada riset ini dijelaskan melalui tabel berikut.

p-ISSN : 2715 - 0127
e-ISSN : 2715 - 0135

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.335	3	110.778	42.952	<.001[b]
	Residual	288.863	112	2.579		
	Total	621.198	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan

Gambar 10. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Sumber: Data primer, 2024

Pada gambar 10, diketahui bahwa nilai F hitung 42,952 > F tabel 2,69 dan nilai signifikansi F sebesar 0.001 < α = 0,05 artinya signifikan. Melalui pengujian ini, variabel dependen secara signifikan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen secara bersamaan/simultan. Penyajian ini mengarah pada kelayakan penggunaan model regresi linier berganda.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan

   Melalui hasil uji t, diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan sehingga dengan adanya penerapan yang tepat, performa karyawan dapat meningkat karena merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkolaborasi sebagai tim. Hal ini sebanding dengan respons pada item variabel, karyawan minimarket alfamart dan indomaret merasa cukup dilibatkan dalam pengambilan keputusan, diberikan arahan mengenai pelaksanaan pekerjaan, dan merasa cukup dihargai atas kinerja yang diberikannya terhadap perusahaan.

   Hasil kajian ini telah konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Olla dkk. (2017) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dapat membantu mengoptimalkan kinerja setiap karyawan. Namun, hasil penelitian ini kontradiktif dengan hasil yang ditemukan oleh Cen (2023), hal tersebut diakibatkan oleh pimpinan yang kurang tegas sehingga karyawan tidak menghiraukan arahan ataupun perintah yang diberikan oleh atasannya.

2. Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan

   Hasil dari uji t memperlihatkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya kekompakan antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Kondisi ini muncul ketika terciptanya situasi yang stabil dan nyaman pada area kerja, keadaan seperti ini akan berdampak dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Rasa nyaman seringkali dipicu oleh hubungan yang harmonis dan memungkinkan terbentuknya sinergi dan komunikasi yang lebih efektif. Hubungan

yang harmonis dengan atasan membantu karyawan minimarket untuk melakukan konsultasi terkait pekerjaan dan memahami arahan serta prosedur kerja yang telah diinformasikan. Dinamika hubungan sosial akan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, perlu diciptakan situasi yang kondusif untuk mendukung kesehatan mental setiap individu.

Sama halnya dengan hasil penelitian Rahmawati dkk. (2021) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maksudnya adalah suasana kerja yang mendukung tidak hanya menciptakan rasa nyaman, tetapi juga menjadi landasan penting dalam pembentukan perilaku kerja yang produktif. Disamping itu, tidak hanya suasana fisik yang mendukung, tetapi iklim psikologis yang terbentuk dari interaksi sosial karyawan serta kebijakan organisasi turut berkontribusi terhadap performa karyawan.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

   Berdasarkan hasil uji t, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ketika tuntutan kerja yang dihadapi oleh karyawan minimarket meningkat, maka performa karyawan minimarket cenderung menurun atau tidak optimal. Resiko kelelahan rentan terjadi karena berbagai faktor terutama karena kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Stres yang dialami karyawan minimarket cukup tinggi sehingga mempengaruhi kesehatan fisik dan tingkat kefokusan saat bekerja.

   Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil yang diperoleh Ariansy & Kurnia (2022) mengungkapkan temuan yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika pegawai mengalami stres kerja maka kinerjanya akan menurun dan dianggap kurang optimal. Temuan dalam penelitian ini kontradiktif dengan hasil riset oleh Dewi & Kusumasari (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya tingginya tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak mempengaruhi hasil kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, kajian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lainnya yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset ini dapat memberikan pemahaman bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis memberikan celah dan peluang kepada karyawan untuk membangun kerjasama yang baik serta berkontribusi dalam organisasi. Dengan mengimplementasikan pendekatan kepemimpinan yang bersifat kolaboratif di setiap cabang minimarket Indomaret dan Alfamart, diharapkan dapat tercipta peningkatan optimalisasi performa karyawan, kemajuan organisasi yang berkelanjutan, serta pengambilan kebijakan yang lebih tepat

dan partisipatif dalam lingkup organisasi. Kesetaraan hak karyawan dalam menyampaikan pendapat turut berperan dalam memperkuat komunikasi yang terjalin dalam organisasi. Keadaan kerja yang produktif mampu meningkatkan kepercayaan diri serta keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Evaluasi terhadap kebijakan perusahaan juga perlu dilakukan untuk memiliki ketepatan dan kedisiplinan operasional perusahaan. Salah satunya adalah penetapan jam pulang kerja yang tepat waktu, pemberian target penjualan yang realistis, serta batas waktu penyelesaian pekerjaan yang wajar agar tidak menjadi tuntutan pekerjaan yang berat bagi karyawan. Hal ini akan meminimalisir resiko terjadinya stres kerja terhadap karyawan dan dapat menjadi faktor yang mendorong pengembangan hasil kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, hasil penelitian ini melibatkan karyawan dari beberapa cabang Indomaret dan Alfamart sehingga tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh jaringan minimarket. Penelitian ini hanya mampu mengukur tiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Riset ini mengukur pengaruh variabel-variabel tersebut dalam jangka waktu tertentu, perubahan kebijakan perusahaan dapat mempengaruhi hasil pengkajian jika dilakukan pengukuran ulang.

Beberapa saran lainnya yaitu bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel riset dengan melibatkan karyawan dari cabang minimarket lain di luar Indomaret dan Alfamart sehingga dapat digeneralisasi ke seluruh jaringan minimarket. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan penelitiannya dengan memasukkan variabel-variabel lain, mengingat variabel yang dianalisis pada riset ini hanya berkontribusi sebesar 52,3% sedangkan 47,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar ruang lingkup pengkajian.. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan data secara berkala dalam jangka waktu tertentu atau memasukkan variabel lain yang disesuaikan dengan kebijakan baru pada perusahaan.

Beberapa saran bagi perusahaan yaitu perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap kondisi kepemimpinan pada setiap cabang sehingga dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan jabatan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kondisi hubungan karyawan melalui metode wawancara, survei, atau meminta feedback secara langsung kepada karyawan untuk memahami preferensi, tantangan ataupun masalah yang dihadapi karyawan terkait hubungan kerja. Perusahaan sebaiknya memberikan gaji yang seimbang dengan beban kerja, karyawan selalu bertanggung jawab atas kesalahan dan kehilangan barang pada toko dengan pemotongan gaji maka perlu adanya penyesuaian gaji dengan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(1), 1–6. https://doi.org/10.33087/JMAS.V7I1.332

Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, *2*(1), 1–23. https://doi.org/10.31603/BMAR.V2I1.6820

Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). DAMPAK KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BEKASI). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *3*(2), 151–158. https://doi.org/10.59832/JPMK.V3I2.213

Budi, P. S. (2023). *Kasir Alfamart sering minus uang, ketahui beberapa penyebabnya - Hops ID*. Hops.Id. https://www.hops.id/trending/2949412573/kasir-alfamart-sering-minus-uang-ketahui-beberapa-penyebabnya

Cen, C. C. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Teluk Mengkudu. *Journal on Education*, *5*(4), 15582–15586. https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2664

Dewi, M. A. F., & Kusumasari, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(3), 4422–4432. https://doi.org/10.31539/COSTING.V7I3.9062

Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(1), 11–18. https://doi.org/10.37366/MASTER.V1I1.25

Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(3), 330–343. https://doi.org/10.32639/JIMMBA.V4I3.112

Hartadi, A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA. *ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, *14*(1), 11–19. https://doi.org/10.56606/ALBAMA.V14I1.8

Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 915–925. https://doi.org/10.36778/JESYA.V4I2.459

Hidayah, F. N. (2023). *Indomaret Jadi Gerai Ritel Terbanyak di Indonesia Pada 2022*. GoodStats Data. https://data.goodstats.id/statistic/Fitrinurhdyh/indomaret-jadi-gerai-ritel-terbanyak-di-indonesia-pada-2022-8JIID

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Krismoko, Suhartono, Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, *3*(2), 126. https://doi.org/10.58344/LOCUS.V3I2.2450

Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *15*(2), 703–713. https://doi.org/10.46306/JBBE.V15I2.233

Olla, T. S. O., Andriyani, S., & Ndoen, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, *5*(2), 259–272.

Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARET CO CABANG NANGKA. *EMAS*, *2*(3). https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832

Sari, R., Hairul, & Wicaksono, T. (2021). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI*

KARYAWAN RESIGN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK KOTA BANJARMASIN ABSTRAK.

Setiawan, A. (2023). *Kronologi Calon Pegawai Minimarket Dibentak Manajer Gegara Tak Sapa Konsumen Sampai Nangis*. Viva.Co.Id. https://www.viva.co.id/trending/1567482-kronologi-calon-pegawai-minimarket-dibentak-manajer-gegara-tak-sapa-konsumen-sampai-nangis

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Suhariyadi, Y. (2022). *Harga di Label dengan Kasir di Indomaret Tidak Sama*. Mediakonsumen.Com. https://mediakonsumen.com/2022/10/18/surat-pembaca/harga-di-label-dengan-kasir-di-indomaret-tidak-sama

Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ASTRA HONDA PEMATANGSIANTAR. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(3), 363–371. https://doi.org/10.32832/MANAGER.V5I3.7764

Tim CNN. (2023). *Alfamart Klarifikasi Viral Calon Karyawan Nangis Dimarahi Atasan*. Cnnindonesia.Com. https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230117084305-92-901284/alfamart-klarifikasi-viral-calon-karyawan-nangis-dimarahi-atasan

Utami, E. Y., Susanto, H., Sunarto, Faradiba, B., & Judijanto, L. (2024). Analysis Of The Influence Of Work Motivation, Work Environment And Job Stress On Employee Performance Of National Food Retail Companies. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(1), 326–331. https://doi.org/10.35870/JEMSI.V10I1.1923

Zahra, Z. A. (2019). Peran Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Minimarket X Di Kota Palembang [Universiitas Sriwijaya]. In *Repository.Unsri.Ac.Id*. https://repository.unsri.ac.id/10239/3/RAMA_73201_04041381520057_0019038704_01_front_ref.pdf