

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RANIATI MELANI ANGGITA

NPM. 20.01.11.0186

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Raniati Melani Anggita
Nomor Pokok/NIM : 20.01.11.0186
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27-08-2025 Pembimbing I : 
: Lusiana Nargis, S.E., M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal 27-08-2025 Pembimbing II : 
: Veny Mayasari, SE., MM
NIDN: 0204078920

Mengetahui,



Dekan

Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

058 /PS/DFEB/ 25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Raniati Melani Anggita
Nomor Pokok/NIM : 20.01.11.0186
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA

Penguji Skripsi

Tanggal 27-08-2025 Ketua Penguji : 
Lusiana Nargis, S.E., M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal 27-08-2025 Penguji I : 
Venny Mavasari, SE., MM
NIDN: 0204078920

Tanggal 26-08-2025 Penguji II : 
Nur Even, SE., MM
NIDN: 0202076102

Mengesahkan



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raniati Melani Anggita
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110186
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku

Palembang, 2025


Raniati Melani Anggita

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu

(Umar bin Khattab)

“Jika rencananya tidak berhasil
Ubah rencananya, tanpa mengubah tujuannya”.

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan
untuk :

- Orangtuaku
- Saudara-saudaraku
- Para pendidik
- Teman-Temanku
- Almamater
- Masa depanku

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	14
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.1 Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.2 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.3 Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	16
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja.....	18
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	19

2.1.2.1	Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.2.2	Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.2.3	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	23
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	24
2.3.1	Jenis Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.2	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
2.1.3.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4	Kompetensi.....	29
2.1.4.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	30
2.1.4.2	Indikator Kompetensi.....	33
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	34
2.3	Kerangka Berpikir.....	40
2.4	Hipotesis.....	41

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.1.1	Tempat Penelitian.....	42
3.1.2	Waktu Penelitian.....	42
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.1	Sumber Data.....	43
3.2.1.1	Data Primer.....	43
3.2.1.2	Data Sekunder.....	44
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	46
3.3.1	Populasi.....	46
3.3.2	Sampel.....	46

3.3.3	Sampling.....	47
3.4	Rancangan Penelitian.....	48
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	48
3.5.1	Variabel.....	48
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	49
3.6	Instrumen Penelitian.....	50
3.7	Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1	Uji Validitas.....	51
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	52
3.7.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.8	Statistik Inferensial.....	53
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	54
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	55
3.9	Uji Hipotesis.....	56
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	56
3.9.2	Uji Signifikan Parsial (t).....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	60
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Sumber Alfaria Trijaya.....	60
4.1.2	Visi dan Misi PT. Sumber Alfaria Trijaya.....	62
4.1.3	Struktur Organisasi.....	63
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	64
4.1.5	Pembahasan dan Interpretasi.....	69
4.1.5.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	69

4.1.5.2 Hasil Teknik Analisis Data.....	75
4.1.5.3 Hasil Uji Hipotesis.....	81
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	70
4.2 Pembahasan.....	84
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan.....	84
4.2.2 Pengaru Lingkungan Kerja Terhdap Kinerja Karyawan.....	84
3.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	87
5.1 Saran-Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
2. Tabel 2.1 Skala Likert.....	4
3. Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	34
4. Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	43
5. Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	46
6. Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	49
7. Tabel 3.3 Skala Likert.....	51
8. Tabel 3.4 Interpretasi Nilai.....	55
9. Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	70
10. Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	71
11. Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	72
12. Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	73
13. Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
14. Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	76
15. Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
16. Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	48
17. Tabel 4.9 Hasil Uji-F (Uji Simultan).....	82
18. Tabel 4.10 hasil Uji-T (Uji Parsial).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar 2.3 Kerangka Berpikir.....	40
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA”** Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang manajemen sumber daya manusia pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edizal, AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Misy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
5. Ibu Lusnia Nargis, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I
6. Ibu Veny Mayasari, SE. MM selaku dosen pembimbing II
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
8. Pimpinan dan para Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya
9. Kepada ayah, bunda, adik-adikku tersayang dan tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a.
10. Kepada M. Aleif Gifari S.E yang selalu memberikan dukungan terbaik, terima kasih telah menjadi semangat dan selalu memberikan motivasi serta menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.

11. Kepada mami JessBell S.E terima kasih dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
12. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Raniati Melani Anggita, terima kasih telah bertahan sejauh ini, walaupun sering putus asa dan sempat berfikir untuk menyerah, tapi dirimu mampu menyelesaikannya, teruskan menjalani proses dari apa yang sudah dimulai sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu peneliti memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua

Palembang, Juli 2025
Peneliti

Raniati Melani Anggita

ABSTRAK

RANIATI MELANI ANGGITA. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis. S.E., M.Si dan Ibu Veny Mayasari, SE.,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,462, yang berarti bahwa 46,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif serta meningkatkan kompetensi karyawan guna menunjang kinerja secara optimal.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

RANIATI MELANI ANGGITA. The Influence of Leadership Style, Work Environment, and Competence at PT. Sumber Alfaria Trijaya. Under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, S.E., M.Si., and Mrs. Veny Mayasari, SE., MM.

This study aims to determine the influence of leadership style, work environment, and competence on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang. The research method used was quantitative, with a survey approach through the distribution of questionnaires to 62 respondents. Data analysis techniques included validity and reliability tests, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test and F-test).

The results showed that simultaneously, leadership style, work environment, and competence significantly influenced employee performance. Partially, leadership style and competence had a positive and significant effect on employee performance, while the work environment had no significant effect. The coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.462, meaning that 46.2% of the variation in employee performance can be explained by these three variables. These results imply that companies need to continue developing effective leadership styles and improving employee competencies to support optimal performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Competence, Performance

RIWAYAT HIDUP

Raniati Melani Anggita, dilahirkan di Palembang pada tanggal 26 Maret 2002. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 189 Palembang, dan melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Kartika II-I Palembang, peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Tunas Bangsa Palembang. Pada tahun 2020 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Juli 2025

Raniati Melani Anggita

BAB I

PENDAHULUAN

12.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan (Budiman dan Suparjo, 2021). Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara kesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan dan loyalitas dalam pekerjaannya mengabdikan diri bagi perusahaan. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya.

Namun, seringkali kebijakan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk bagi kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin (Marsih dan Rakhmalina, 2021).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Saleh dan Mardiana(2021) juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Melalui manajemen didalam suatu perusahaan akan dilihat bagaimana kinerja karyawan akan berjalan.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan faktor penting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan semakin terbuka lebar dan sebaliknya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil(Sari, 2021).

Penilaian kinerja merupakan salah satu instrumen penting dalam mengukur seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart), penilaian kinerja biasanya dilakukan secara berkala dengan menggunakan sejumlah

indikator atau item penilaian yang mencerminkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Beberapa item umum dalam penilaian kinerja di toko mencakup diantaranya kehadiran dan ketepatan waktu (*Absenteeism and Punctuality*), kualitas pelayanan kepada pelanggan (*Customer Service Quality*), kepatuhan terhadap SOP dan aturan toko (*Compliance*), kerja sama tim (*Teamwork*), inisiatif dan tanggung jawab (*Initiative and Responsibility*) serta kecepatan dan ketepatan dalam bekerja (*Work Efficiency*). Meskipun sistem penilaian ini telah diterapkan, masih ditemukan berbagai fenomena masalah di lapangan yang menunjukkan bahwa beberapa item belum tercapai secara maksimal. Adapun penilaian kinerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart) dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel Kinerja Karyawan 1.1 Penilaian
Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk
(Alfamart) Palembang**

Item Penilaian Kinerja	Skor Rata-rata	Keterangan
Kehadiran dan Ketepatan Waktu	3.2	Masih sering terjadi keterlambatan
Kualitas Pelayanan kepada Pelanggan	3.5	Tidak semua karyawan melayani optimal
Kepatuhan terhadap SOP	3.1	Ada pelanggaran terhadap prosedur
Kerja Sama Tim	3.8	Cukup baik namun belum konsisten
Inisiatif dan Tanggung Jawab	2.9	Banyak karyawan masih pasif
Kecepatan dan Ketepatan dalam Bekerja	3.3	Efisiensi kerja belum stabil

Sumber : Data Pra Survey PT. Sumber Alfaria Trijaya

Dalam sistem manajemen SDM di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart), penilaian kinerja karyawan dilakukan secara berkala dengan menggunakan sejumlah indikator yang dinilai secara kuantitatif. Biasanya, perusahaan menggunakan skala penilaian 1 sampai 5, dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1.	Sangat Baik	5
2.	Baik	4
3.	Cukup	3
4.	Kurang	2
5.	Sangat Kurang	1

Sumber : Sugiyono(2015 :135)

Hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa terdapat beberapa item penilaian yang masih belum mencapai angka ideal (di bawah skor 4), yang menandakan adanya permasalahan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart). Berdasarkan penilaian angka di atas, terlihat bahwa terdapat sejumlah aspek kinerja yang masih berada di bawah standar ideal (skor 4.0 ke atas). Fenomena ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal pelatihan teknis, motivasi kerja, serta pengawasan dan evaluasi rutin. Perbaikan terhadap aspek-aspek ini sangat penting agar kualitas pelayanan di toko dapat meningkat dan operasional berjalan lebih efisien.

Dalam penelitian ini, berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi. Beberapa penelitian sebelumnya memang pernah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang mengkaji tentang kinerja karyawan tetap menarik mengingat kinerja merupakan hal yang penting bagi kelangsungan suatu perusahaan. Perlu juga diingat bahwa karyawan sebagai manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis. Oleh karena itu, mengkaji kinerja karyawan tidak akan bisa berhenti pada suatu titik karena bisa saja berubah sesuai dengan kondisi sosial perusahaan dan waktu dilaksanakannya penelitian.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan merujuk pada pendapat Hariandja (2020), di mana gaya kepemimpinan yang baik harus mencakup komunikasi yang efektif, motivasi yang kuat, dan pemberian umpan balik yang membangun. Kepemimpinan yang otoriter cenderung menekan kreativitas, sementara kepemimpinan yang demokratis dan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan serta inovasi karyawan. Budaya organisasi, menurut Werther & Davis (2020), merupakan faktor yang dapat memperkuat identitas perusahaan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang tidak kondusif dapat menghambat produktivitas dan kolaborasi tim. Sementara itu, kepuasan kerja berdasarkan Robbins & Timothy (2020) didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya.

Dalam dunia usaha khususnya PT. Sumber Alfaria Trijaya, toko bukan hanya menjadi tempat transaksi jual beli, tetapi juga merupakan lingkungan kerja yang menuntut efektivitas, efisiensi dan koordinasi antarindividu dan karyawannya. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja toko adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik atau manajer toko. Gaya kepemimpinan tidak hanya menentukan bagaimana seorang pemimpin mengatur operasional toko, tetapi juga memengaruhi semangat kerja, loyalitas dan produktivitas karyawan.

Namun, pada kenyataannya, masih banyak toko yang menghadapi berbagai permasalahan akibat penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai. Pada observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya pemimpin toko bersikap terlalu otoriter, tidak memberi ruang bagi karyawan untuk berkembang atau bahkan terlalu pasif dan tidak mampu mengarahkan tim secara efektif. Hal ini dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya kualitas pelayanan, tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*), hingga menurunnya kepuasan pelanggan.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya pemahaman yang mendalam tentang gaya kepemimpinan yang tepat dalam konteks gaya kepemimpinan khususnya karyawan yang ada di toko. Kepemimpinan yang baik seharusnya mampu menyesuaikan pendekatannya dengan kondisi tim, kebutuhan pasar dan tujuan jangka panjang toko agar target yang dicapai dapat terpenuhi. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dominan di toko-toko, serta permasalahan yang sering muncul akibat

penerapannya, agar dapat ditemukan solusi yang tepat dalam meningkatkan kinerja dan daya saing usaha.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, termasuk seperti gerai toko yang ada pada PT. Sumber Alfaria Trijaya atau Alfamart. Sebagai salah satu jaringan ritel terbesar di Indonesia, Alfamart memiliki ribuan gerai dan karyawan yang tersebar di seluruh wilayah. Dalam operasionalnya toko-toko yang ada di Alfamart dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, ramah dan efisien kepada pelanggan setiap hari. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik, psikologis, maupun sosial.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan terkait lingkungan kerja di toko-toko Alfamart. Beberapa karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang panjang, tekanan dari atasan, hingga minimnya kesempatan untuk beristirahat serta jam kerja lembur yang berlebihan. Selain itu, hubungan antar rekan kerja dan pola komunikasi dengan atasan juga turut memengaruhi kenyamanan kerja di lingkungan toko. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan baik, maka dapat berdampak pada penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat stres, bahkan tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di toko ritel seperti Alfamart tidak hanya menyangkut aspek fisik seperti kebersihan atau

kenyamanan ruang kerja, tetapi juga mencakup aspek non-fisik seperti hubungan kerja, kejelasan tugas, penghargaan, serta dukungan dari atasan. Oleh karena itu penting untuk meneliti dan memahami bagaimana lingkungan kerja yang tercipta di toko Alfamart memengaruhi kinerja karyawan, serta mencari solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Faktor ketiga yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Perusahaan yang mengetahui kompetensi karyawannya dengan baik akan mudah dalam memberi jabatan yang tepat untuk karyawan tersebut. Menurut Muhammad Busro (2020) dalam Anwar & Aima (2020) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang seperti keterampilan, pengetahuan, dan faktor internal lainnya untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan seseorang. Informasi yang didapat dari bapak Ary Setiono, pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sendiri selalu memperhatikan karyawan dengan kompetensi yang baik supaya karyawan tersebut tidak berpindah ke perusahaan lain. Oleh karena itu ketika di dalam suatu perusahaan memiliki banyak karyawan yang kompetensinya baik, maka perusahaan bisa berjalan dengan lancar hingga waktu yang akan mendatang. Selain kompetensi terdapat juga pendidikan dan pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya atau yang lebih dikenal dengan nama Alfamart, merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia dengan jaringan toko minimarket yang tersebar luas di seluruh wilayah nusantara.

Untuk menjaga daya saing dan kualitas pelayanan kepada pelanggan, perusahaan ini sangat bergantung pada kompetensi karyawan yang dimiliki, baik di tingkat toko, gudang hingga kantor pusat. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

Di tengah persaingan industri ritel serupa seperti Indomaret yang semakin ketat serta perubahan perilaku konsumen yang dinamis, Alfamart dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanannya. Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis perusahaan. Namun, dalam praktiknya dilapangan, masih ditemukan berbagai fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi karyawan.

Beberapa fenomena yang sering terjadi antara lain adalah kurangnya keterampilan komunikasi pelayanan pada karyawan toko, rendahnya pemahaman terhadap sistem kerja dan SOP (*Standard Operating Procedure*), serta kurang optimalnya penguasaan teknologi yang mulai diterapkan dalam operasional toko. Selain itu, adanya perbedaan kompetensi antar karyawan serta pengalaman kerja bahkan budaya kerja di tempat sebelumnya menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja, konflik internal dan menurunnya produktivitas kerja karyawannya.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan bukan hanya sebatas memberikan pelatihan, tetapi juga harus dibarengi dengan sistem pengembangan yang terstruktur, evaluasi kinerja

yang objektif dan dukungan dari manajemen. Apabila hal ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada pelayanan pelanggan, efisiensi operasional, hingga citra perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai kondisi kompetensi karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, serta mengidentifikasi permasalahan yang terjadi agar dapat dirumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Alfamart mulanya adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan perusahaan yang pada awalnya bergerak di bidang perdagangan dan distribusi. Pada tahun 1999, perseroan merambah ke sektor minimarket.

Alfamart menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. area Ciledug Raya, masih terdapat permasalahan terkait dengan penilaian kinerja pada tahun 2020, dimana terjadi masih terdapat persentase pencapaian terhadap target tetapan berdasarkan *key performace*. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga

Djoko Susanto). Dengan seiring berjalannya perkembangan, perusahaan memberikan peluang kerja dan kesempatan berkarir yang sama untuk semua level jabatan, suasana kerja yang kondusif dan transparan, serta target kerja yang membuat para calon karyawan bisa memberikan kemampuan yang maksimal bagi perkembangan perusahaan. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, perusahaan harus lebih memperhatikan para karyawan dan memberikan fasilitas yang cukup untuk menimbulkan rasa aman dan nyaman. Perusahaan atau organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan memiliki kekuatan yang kompetitif dan akan menjadi perusahaan yang mampu mendayagunakan segala aspek.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang”**.

12.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengetahui, menganalisis dan membuktikan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap

- kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang ?
 4. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang ?

12.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.
3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.
4. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.

12.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Penulis.
Dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.

2. Bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja karyawan yang dilakukan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.

3. Bagi Akademis.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya sehubungan dengan penelitian mengenai faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Apriliani, A. (2024). "Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis." *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932–1940. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11986> Hal. 20-33
- Arifin, S., & Sinambela, E. A. (2021). "Studi Tentang Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal." *Realible Accounting Journal*, 1(1), 58–70. <https://doi.org/10.36352/raj.v1i1.136>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Azhari, A., & Wijaya, I. K. (2021). "Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Viii." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 88–97. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2957>
- Budiman, S., & Suparjo, S. (2021). "Manajemen Strategik Pendidikan Islam." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3), 515–523. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2197>
- Erdiansyah, E., Robyardi, E., Mayasari, V., & Sari, I. D. (2022). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank SumseI Babel Kantor Cabang Jakabaring PaLembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 383. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9461>
- Farizi Hagi, Mayasari, & Kusumaningrum Rastri. (2023). "Kontruksi Makna Dan Perilaku Budaya Ngopi Di Starbucks." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 320–328.
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah makmur." *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>

- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan." *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan." 7(September), 191–202.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kamijan, Y. 2021. "Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Marsih, Y., & Rakhmalina, I. 2021. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fif Group Pos Bayung Lencir." *Jurnal Manajemen Kompeten*, hal. 43. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i1.191>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), hal.191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pardamean, N. 2022. "Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), hal. 30–38.
- Putra, B., & Pasaribu, V. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, hal. 399–399.
- Rahmasita, A. N., Badia, P., & Zunaidah. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang." *Cam Journal*, 6(2), hal. 146–157.
- Rohman, M. Z., Patimah, S., Subandi, & Makbulloh, D. 2023.

- "Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Bandar Lampung." *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 07(02), 372–381. <http://dx.doi.org/10.24127/att.v6521a2366>
- Saleh, A., & Mardiana, A. 2021. "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *MUTAWAZIN Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. 2021. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290–301. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>
- Simbolon, S. M. 2021. "Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana Di Igd Rsud Dr. Pirngadi Medan Tahun 2019." *Jurnal Pandu Husada*, 2(2), 92. <https://doi.org/10.30596/jph.v2i2.6684>
- Sugiyono, P. D. 2022, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. ALFABETA.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Tampubolon, M. 2022. "Dinamika Kepemimpinan." *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi ...*, 2(1), 1- 7 <https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/44%0Ahttps://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/download/44/50>
- Utu, N. M. dan B. S. 2021. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Miftahul Ulum Cermenan Jombang." *Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 1(1), 25–42.
- Wirtadipura, D. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) *the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 1–15.

Yohanes B Windo Thalibana. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja"(*Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia*). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>