

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KETERLIBATAN KERJA**

(PADA PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA)



OLEH:

DIAN PRISTICIA RADJABAYCOLLE

11211118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2025

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

DISUSUN OLEH:

Dian Pristicia Radjabaycolle

11211118

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dian Pristicia Radjabaycolle
NIM/NIP/NIDN : 112111118
Program Studi : Manajemen Bisnis
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja (Pada PT. Sawitkembar Citeria Yogyakarta)

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, ...

Mengetahui,

Dra. Ambar Kusuma Astuti, M. Si.
Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 934-E-200



Dian Pristicia Radjabaycolle
Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11211118

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN
KERJA (PADA PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA)”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

DIAN PRISTICIA RADJABAYCOLLE

11211118

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 17 Juni 2015

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Umi Murtini, M. Si.
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A.
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M. Si
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 24 Juni 2015

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M. Si., CSA., CRP.



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M. Si

DU TA WACANA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja (Pada Karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta)”**.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikat dari karya lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 20 Mei 2025



Dian Pristicia Radjabaycolle

11211118

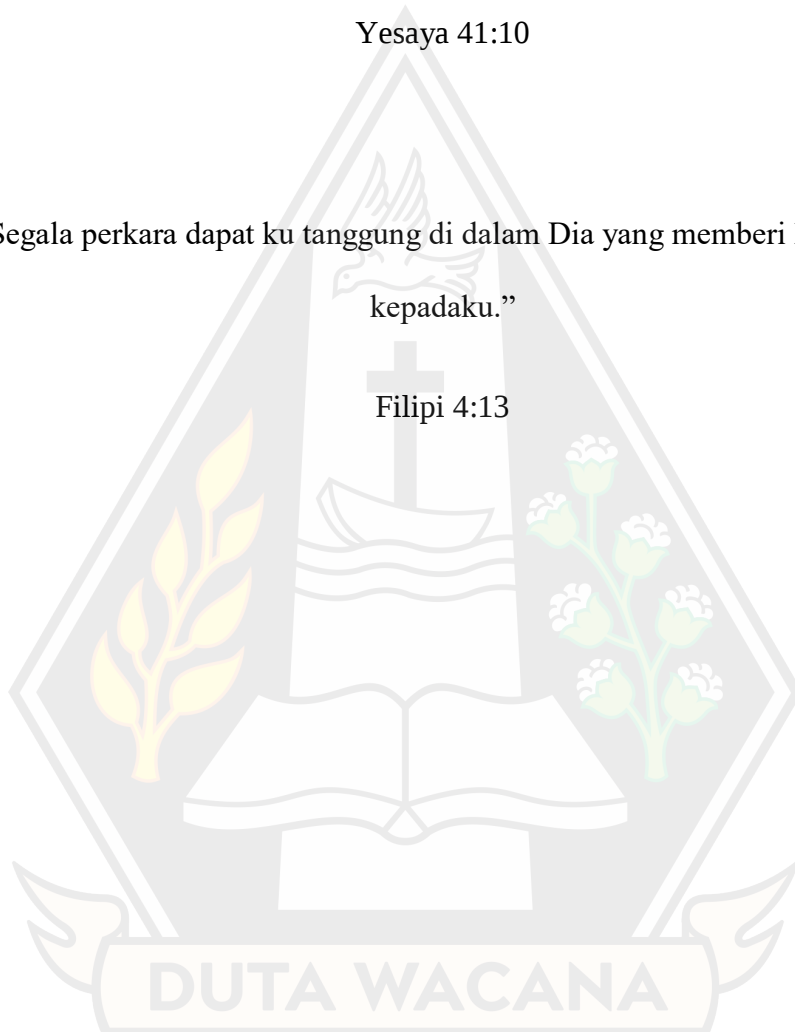
HALAMAN MOTTO

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

Yesaya 41:10

“Segala perkara dapat ku tanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.”

Filipi 4:13

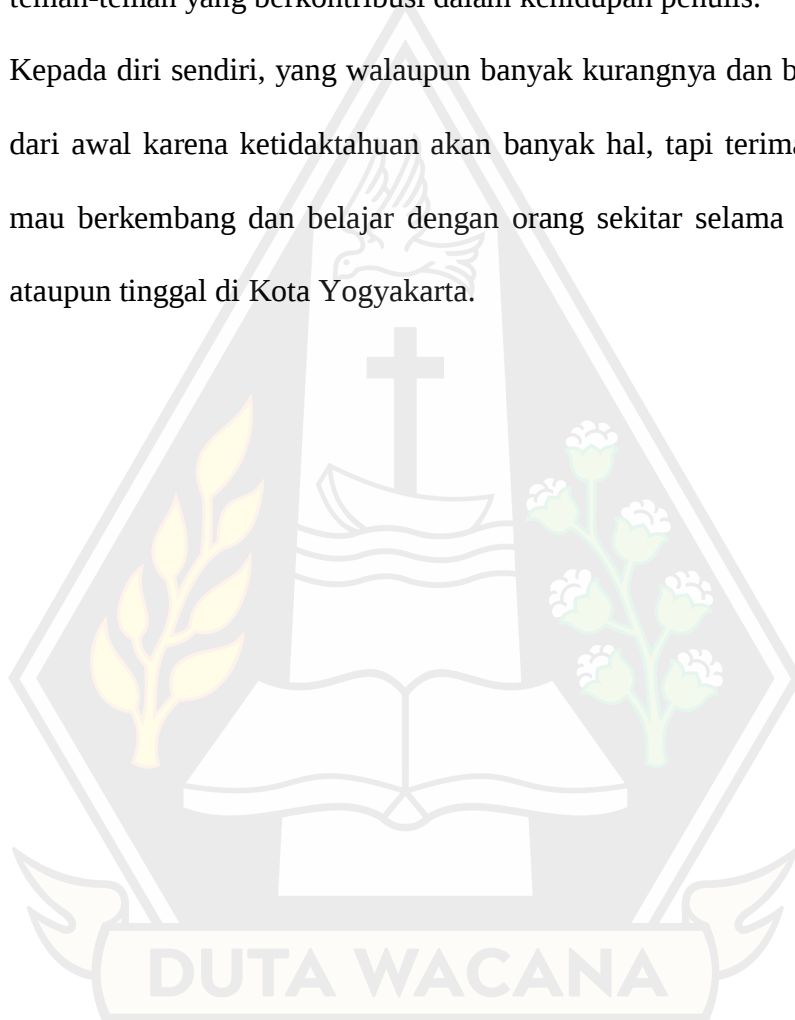


HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini di persembahkan sebagai bentuk rasa ucap syukur dan terima kasih penulis kepada semua yang terlibat selama proses perkuliahan di Universitas Kristen Duta Wacana.

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus sebagai pemilik kehidupan, yang selalu menyertai dan memberkati disepanjang musim kehidupan penulis terlebih khusus dalam dunia kuliah.
2. Kepada Orang Tua tercinta, Papa Jefri Radjabaycolle dan Mama Anita Jauw yang selalu mengasihi dan menyayangi penulis dengan tulus dan memberikan cinta tidak terbatas yang selalu penulis rasakan setiap saat, terima kasih papa dan mama yang selalu berkorban untuk putrimu ini dengan mengusahakan segala hal demi dan untuk pendidikan sampai dijenjang S1 tanpa kekurangan sedikitpun, terima kasih mama karena doa, pujian, dan penyembahan tulusmu yang dipanjatkan setiap hari itu kepada Tuhan dibuktikan nyata oleh-Nya melalui setiap proses penulis berkuliah dan hidup.
3. Kepada Dosen Pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, M.Si. yang dengan tulus dan sabar membimbing dan mengajari penulis dalam setiap proses menyusun skripsi dari awal hingga akhir. Ibu terima kasih banyak atas segala kebaikan yang diberika, doa tulus dipanjatkan oleh penulis untuk Sang Pemiliki Kehidupan kiranya mau berkenan untuk tetap menjaga, memberkati, dan memberikan kekuatan kepada ibu untuk menjalani kehidupan pribadi dan bersama orang sekitar.

4. Kepada Teman-teman, yang dengan tulus membersamai dan memberi ilmu, nasehat, mengajari, dan menemani penulis dari awal-akhir proses kuliah ataupun hidup di Kota Yogyakarta. Lisa, Kaka Amelia, Kaka Sarah, Mbak Rachel, dan Nada.
5. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu keluarga dan teman-teman yang berkontribusi dalam kehidupan penulis.
6. Kepada diri sendiri, yang walaupun banyak kurangnya dan banyak belajar dari awal karena ketidaktahuan akan banyak hal, tapi terima kasih sudah mau berkembang dan belajar dengan orang sekitar selama proses kuliah ataupun tinggal di Kota Yogyakarta.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja (Pada Karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta)”**. Penulisan skripsi ini guna persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari penuh bahwa ini tidak lepas dari bantuan para pihak dari awal proses kuliah hingga akhir penulisan skripsi (tugas akhir). Untuk itu penulis mempersembahkan ucapan terima kasih ini kepada:

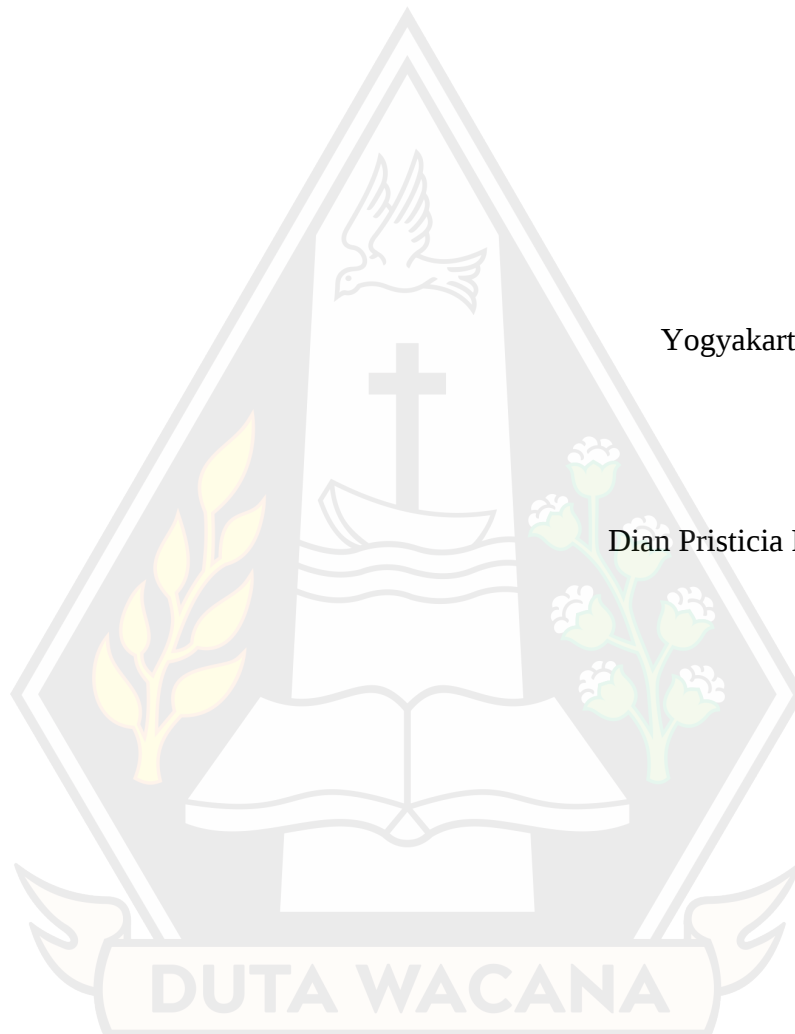
1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si, selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang dengan tulus dan sabar membimbing dan mengajari penulis dalam setiap proses menyusun skripsi dari awal hingga akhir.
3. Seluruh Dosen dan Staff pendukung akademik, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana atas segala ilmu, ajaran, masukan, pengalaman yang telah dibagikan selama proses kuliah. Terkhusus juga untuk Bapak Edy Nugroho Widihantoro, M.Sc yang membantu untuk mengolah data skripsi.
4. PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta, yang sudah menerima peneliti untuk memperoleh data dari karyawan perusahaan.

5. Kepada Orang Tua, Papa Jefri Radjabaycolle dan Mama Anita Jauw yang mengasihi, menyayangi, dan membantu setiap proses kehidupan penulis.
6. Kepada Teman-teman, yang membersamai penulis dari awal kuliah hingga akhir.

Yogyakarta, 6 Mei 2025

Dian Pristicia Radjabaycolle

11211118

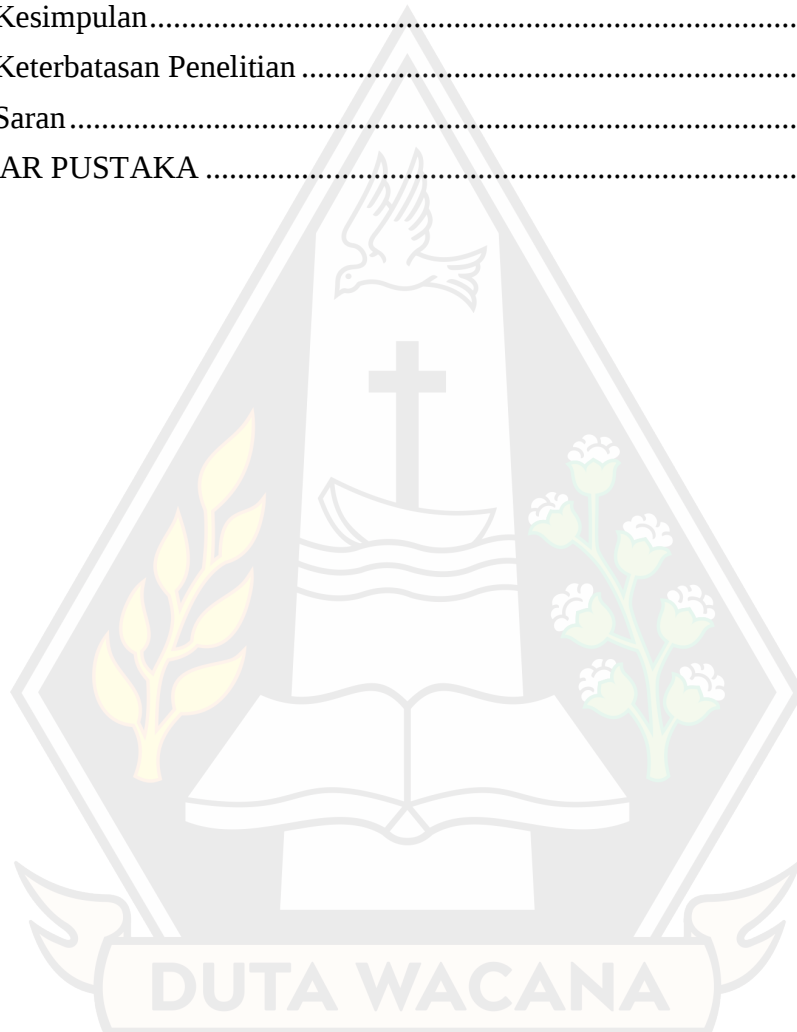


DAFTAR ISI

HALAMAN PENGANTAR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.2 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kepemimpinan	8
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	8
2.1.2 Indikator Kepemimpinan	10
2.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	11
2.2.2Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.4 Keterlibatan Kerja	18

2.4.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	18
2.4.2 Indikator Keterlibatan Kerja	20
2.4.3 Faktor-faktor dalam keterlibatan kerja	20
2.5 Penelitian Terdahulu.....	22
2.6 Kerangka Penelitian.....	25
2.8 Pengembangan Hipotesis.....	25
2.9 Profil Perusahaan.....	31
2.9.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	31
2.9.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	32
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Data Penelitian.....	34
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Variabel Penelitian	36
3.4 Metode Uji Analisis Data	36
3.5 Analisis Deskriptif.....	37
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.7.1 Uji Validitas.....	37
3.7.2 Uji Realibilitas	37
3.8 Analisis Structural Equation Modeling (SEM-PLS)	37
3.9 Tahapan analisis SEM-PLS	38
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	40
BAB IV	42
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Pengumpulan Data	42
4.1 Karakteristik dan Profil Responden	42
4.2 Analisis Data dan Pengujian Model Pengukuran	45
4.3 Uji Validitas (Outer Loading)	45
4.5 Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>)	47
4.6 Uji Reabilitas	48
4.8 Pembahasan	53
4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	53
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	54
4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Kerja	55

4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja.....	56
4.8.5 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	57
4.8.6 Pengaruh Keterlibatan Kerja memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	58
4.8.7 Pengaruh Keterlibatan Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V.....	62
KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Keterbatasan Penelitian	62
5.3 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 2 Petunjuk Penilaian Skala Likert.....	36
Tabel 3 Definisi operasional variabel dan Indikator penelitian	40



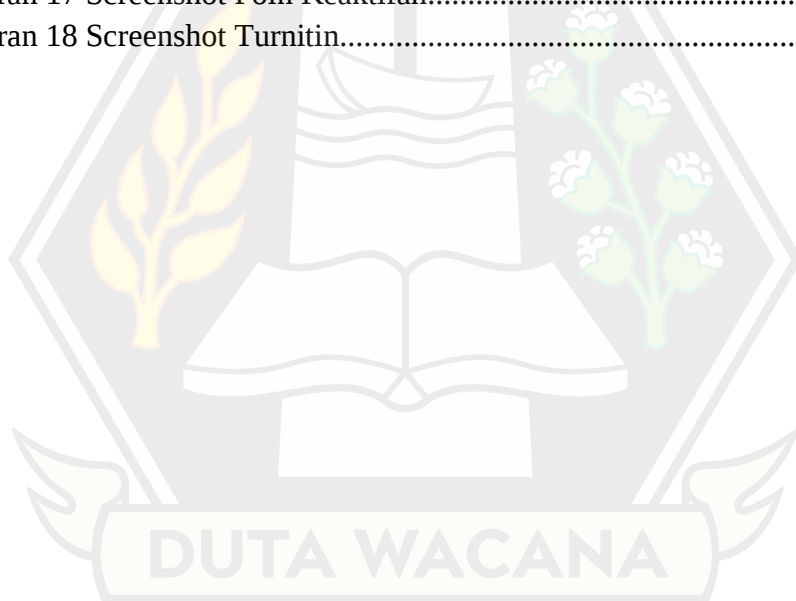
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Jenis Kelamin	43
Gambar 2 Usia.....	43
Gambar 3 Lama Bekerja	44
Gambar 4 Jabatan.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian Data Skripsi Mahasiswa.....	72
Lampiran 2 Surat Persetujuan Penelitian	73
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian.....	78
Lampiran 5 Hasil Olah Data Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>).....	81
Lampiran 6 Hasil Olah Data Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>).....	81
Lampiran 7 Hasil Average Variance Extrac (AVE)	82
Lampiran 8 Hasil Composite Reability.....	82
Lampiran 9 Cronbach's Alpha	82
Lampiran 10 Nilai R Square	83
Lampiran 11 Hasil Nilai Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	83
Lampiran 12 Hasil Total Indirect Effect.....	83
Lampiran 13 Halaman Persetujuan.....	84
Lampiran 14 Kartu Konsultasi Skripsi.....	85
Lampiran 15 Lembar Revisi.....	86
Lampiran 16 Lembar Revisi Judul Bahasa Inggris	87
Lampiran 17 Screenshot Poin Keaktifan.....	87
Lampiran 18 Screenshot Turnitin.....	88



**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja
(Pada PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta)**

Dian Pristicia Radjabaycolle

11211118

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: 11211118@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* sehingga diperoleh 80 responden yang bersedia mengisi kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner fisik secara langsung kepada responden, menggunakan Skala Likert untuk mengukur variabel penelitian. Teknik analisis data memakai *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *software* SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan keterlibatan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan kerja sebagai mediasi tidak terbukti memiliki pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja sebagai mediasi tidak terbukti memiliki pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, Mediasi.

***The Influence of Leadership and Work Environment on Employee
Performance Mediated by Work Involvement***

(at PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta)

Dian Pristicia Radjabaycolle

11211118

Departement Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: 11211118@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on employee performance mediated by work engagement. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta totaling 85 people. The sampling technique used non-probability sampling so that 80 respondents were willing to fill out the questionnaire. Data collection was carried out by distributing physical questionnaires directly to respondents, using the Likert Scale to measure the research variables. The data analysis technique used Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 4.0 software. The results of the study showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance. The work environment had a positive and significant effect on employee performance. Leadership has a positive and significant effect on work engagement. The work environment had a positive and significant effect on work engagement. While work engagement did not affect employee performance. In addition, work engagement as a mediator was not proven to have an effect between leadership and employee performance. Work engagement as a mediator was not proven to have an effect between the work environment and employee performance.

Keyword: *Leadership, Work Environment, Work Engagement, Employees Performance, Mediation.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan terus berkembang karena mengikuti permintaan dan gaya hidup masyarakat. Sehingga kondisi ini menuntut perusahaan untuk memberikan dan meningkatkan produktivitas serta layanan agar tetap bertahan dan memiliki daya saing. Salah satu cara untuk mencapai hal itu dengan memperhatikan kinerja para karyawan, yang berperan penting dalam mencapai tujuan kompetitif dari perusahaan. Menurut Fadila & Yuniarti (2021) menunjukkan kinerja usaha memiliki pengaruh positif dan signifikan untuk keunggulan dalam bersaing. Penelitian ini juga sejalan dengan Kasmawati (2018) yang menjelaskan sumber daya manusia yang unggul bisa menjadi keunggulan kompetitif pada perusahaan. Selain itu Darmawan et al., (2023) menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif dan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengaruh meningkatkan produktivitas serta kinerja dari perusahaan.

Kinerja karyawan dianggap menjadi salah satu penentu keberhasilan operasional perusahaan. Menjaga kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberlangsungan bisnis dan daya saing serta bertanggung jawab untuk perencanaan bisnis, mengelola fasilitas, meningkatkan kualitas, serta memastikan layanan tetap terjaga. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan juga menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, seperti target bisnis, tekanan kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang dinamis. Dan dari faktor-faktor ini bisa mengakibatkan dan mempengaruhi

tingkat kinerja karyawan, tingkat stres, kepuasan dalam bekerja secara keseluruhan, dan akan menimbulkan risiko turunnya kinerja, sebaliknya meningkatnya kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Marlina et al., 2024).

Oleh sebab itu kepemimpinan harusnya efektif untuk mempengaruhi dan membangun lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan memiliki definisi menjadi ketika kemampuan untuk bisa mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan dorongan agar mencapai tujuan bersama (Bohalima et al, 2024). Pemimpin yang mampu menciptakan kepercayaan dan rasa memiliki pada pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Waningsih., 2023). Selain itu, penelitian oleh Lestary & Harmon., (2017) lingkungan kerja nyaman akan mendukung, meningkatkan kinerja, dan motivasai dari karyawan. Karena lingkungan yang positif bukan hanya memberikan rasa nyaman namun akan mendorong rasa keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi atas dua dimensi, yakni segi fisik dan non-fisik menurut Siagian (2014., hal.59). Perusahaan yang menciptakan lingkungan aman dan nyaman mendorong motivasi serta meningkatkan kinerja (Gobel etl al., 2023). Sebaliknya kondisi kerja yang tidak ideal akan mengakibatkan penurunan performa dalam bekerja. Selain itu penelitian oleh Lestari & Kusyana., (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai fungsi menjadi media perantara dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan bisa meningkatkan keterlibatan dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan kontribusi secara maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan efektivitas (Ahmad et al., 2022). Selain faktor diatas perbaikan dalam aspek-aspek lingkungan

kerja, seperti penerangan, suhu udara, fasilitas kerja, dan hubungan antar karyawan bisa memaksimalkan kinerja secara keseluruhan (Ferliani et al., 2022). Lebih lanjut hasil penelitian dari Putra & Utama (2017) bahwa jika kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan risiko turnover, dimana karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan demi mencari lingkungan kerja yang baik.

Sejalan dengan pentingnya suasana kerja yang positif, keterlibatan kerja juga mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. Wokas et al., 2021 dalam (Nitisemo 2016:34) Keterlibatan kerja sebagai faktor psikologis yaitu komitmen karyawan yang merasa pekerjaan itu penting, untuk dirinya maupun organisasi, juga bagaimana mendedikasikan waktu dan dirinya pada pekerjaan. Karyawan yang merasa terlibat dalam aktivitas perusahaan akan menambah rasa tanggung jawab dengan pekerjaan, serta kreativitas akan meningkat sehingga hasil kerja juga lebih optimal (Nugroho & Ratnawati., 2021), dan ketika karyawan merasa dihargai, termotivasi, pada akhirnya membangun loyalitas karyawan, sehingga bertahan lama di perusahaan.

Faktor pendukung yang bisa meningkatkan ataupun menurunkan keterlibatan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, dan kesempatan mengembangkan karir dimasa depan (Astria et al., 2024). Kepemimpinan yang efektif akan membuat lingkungan atau suasana kerja yang mendukung, memberi arahan yang jelas, dan mendorong terlibat aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, secara fisik ataupun psikologis, akan membuat peningkatan pada motivasi. Oleh karena itu untuk memahami setiap variabel yang berperan yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, keterlibatan kerja sebagai mediator antara

variabel tersebut untuk mengukur kinerja karyawan untuk meningkatkan juga mempertahankan kualitas sumber daya manusia di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.

PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta, yang didirikan pada 10 Desember 1995 dan telah beroperasi kurang lebih 30 tahun, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan pengelolaan pusat perbelanjaan serta dikenal luas sebagai salah satu pusat perbelanjaan di Yogyakarta. Galeria mal ini menyediakan penyewaan tenant (toko) dan atrium juga total ada 5 lantai (LG, G, 1, 2, dan 3) yang tersedia sehingga pengunjung bisa dengan leluasa memilih sesuai kebutuhan dan keinginan. Meskipun secara umum kondisi perusahaan terbilang stabil, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan masih menjadi tantangan yang perlu ditangani.

Dalam persaingan bisnis yang terus meningkat karena mengingat pusat perbelanjaan di Yogyakarta berdasarkan data BPS (2020) berjumlah 14 yang terdiri dari: Hartono Mall, Jogja City Mall, Jogja One Park, Jogja Town Square, Plaza Ambarukmo, Sahid J-Walk Mall, Sleman City Hall, Borobudur Plaza, Galeria Mall, Jogjatronik Mall, Malioboro Mall, Lippo Plaza, Ramai Mall, Yap Square. Yang masing-masing mempunyai ciri khas dan keunggulan untuk diberikan pada masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Menjadi tantangan untuk PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta agar memastikan setiap karyawan berkontribusi dengan baik tetapi juga maksimal dalam mencapai target-target, perbaikan fasilitas, aturan, dan operasional perusahaan setiap tahunnya juga harus menyesuaikan dengan kebutuhan saat itu.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk memahami peran keterlibatan kerja sebagai mediasi dalam hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja pada karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta, dan melalui penelitian ini, diharapkan bisa mengukur sejauh peran kepemimpinan pada kinerja, peran lingkungan pada kinerja, dan keterlibatan kerja sebagai mediasi.

Dengan mempertimbangkan hal-hal di atas, penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja pada PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?
5. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?
6. Apakah keterlibatan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?

7. Apakah keterlibatan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Galeria Mall.
2. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.
4. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan.
5. Untuk menganalisis apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja memediasi lingkungan kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dengan harapan bisa meningkatkan pemahaman serta pengetahuan mengenai seberapa penting peran kepemimpinan bagi perusahaan dengan melalui variabel yang diteliti yaitu “Pengaruh Kepemimpinan dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta”.

2. Bagi akademis

Diharapkan untuk bisa memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu, wawasan, dan literatur, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan menjadi referensi tambahan untuk penelitian berikutnya.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan untuk bisa menyumbangkan wawasan baru dalam mengelola sumber daya manusia, meningkatkan keterlibatan kerja, serta merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.
2. Responden pada karyawan dengan profil responden terdiri dari nama, usia, jenis kelamin, jabatan, lama bekerja.
3. Waktu Penelitian dilakukan pada tanggal Februari- Mei 2025.
4. Variabel penelitian, dalam penelitian ini variabel independen (mempengaruhi) yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan variable mediasi keterlibatan kerja, dan variable dependen (dipengaruhi) oleh kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja (Pada PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta)”. Untuk itu hasil kesimpulan penelitian yang dibantu dalam mengelola menggunakan SEM-PLS, sebagai berikut:

1. (H1):Kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. (H2):Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. (H3):Kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Keterlibatan Kerja.
4. (H4):Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Keterlibatan Kerja.
5. (H5):Keterlibatan Kerja tidak signifikan sehingga tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.
6. (H6):Keterlibatan Kerja sebagai mediasi tidak signifikan dan tidak berperan dalam hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
7. (H7):Keterlibatan Kerja sebagai mediasi tidak signifikan dan tidak berperan dalam hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

- Penelitian ini memiliki keterbatasan lokasi, yaitu hanya dilakukan di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta, maka penelitian ini tidak dapat mewakili

kondisi diluar sampel dan disarankan agar penelitian lanjutan dilakukan dengan objek yang berbeda.

- Keterbatasan penelitian ini adalah hanya menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja apakah memberikan pengaruh pada kinerja dari karyawan serta dimediasi keterlibatan kerja. Sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisir ke variabel lain.
- Keterbatasan waktu penelitian ini adalah 3 bulan.

5.3 Saran

1. Kepada PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.

- Dengan adanya hasil penelitian yang terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di Galeria. Untuk itu perusahaan harus tetap menjaga kualitas setiap pemimpin sampai ke tiap divisi dan memastikan memiliki kemampuan dalam menjadi teladan, mampu memberi arahan, terlibat aktif, dan menjaga komunikasi antar karyawan/anggota tim. Juga mengusahakan melakukan pelatihan evaluasi kepemimpinan secara berkala agar tetap relevan ilmu-ilmunya.
- Variabel kedua yang berpengaruh baik untuk peningkatan kinerja yaitu lingkungan kerja, untuk itu meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja baik fisik dan non-fisik, dan melengkapi fasilitas jika diperlukan untuk kebutuhan para karyawan sehingga meningkatkan fokus dan semangat dalam bekerja.
- Mendorong partisipasi karyawan, meskipun keterlibatan kerja tidak terbukti sebagai mediasi pada penelitian ini, tapi perusahaan perlu

untuk belajar memberikan ruang bagi setiap anggota karyawan untuk berpendapat, terlibat, sehingga rasa dihargai juga lingkungan kerja semakin sehat.

2. Peneliti Selanjutnya, untuk bisa mengembangkan ke variabel lain seperti motivasi, imbalan, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan bisa mencoba memakai metode lain untuk penelitian seperti kualitatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 134-143.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 11-22.
- Akhmad, F. (2022). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance Dan Reward Terhadap Generasi Y Di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang. *JEK OBS Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1-12.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 84-96.
- Astrina , P. D., Sari, Y., & Efrianti, R. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu . *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 371-384.
- Awaluddin, S. P., & Maulidah, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 23-36.
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence Of Leadership On Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 1-14.
- Azijah, S., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence Of Leadership On Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 1-14.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries. *Journal Of Business, Management, And Accounting*, 85-91.
- BINUS UNIVERSITY School Of Accounting*. (2021, Agustus 12). Retrieved From Memahami Validitas Konvergen (Convergent Validity) Dalam Penelitian Ilmiah: <https://Accounting.Binus.Ac.Id/2021/08/12/Memahami-Validitas-Konvergen-Convergent-Validity-Dalam-Penelitian-Ilmiah/>
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 254-264.

- Darmawan, D., Retnowati, E., Halizah, S. N., Isalillah, F., Khayru, R. K., Hardanysah, R., & Putra, A. R. (2023). Studi Tentang Pengaruh Keunggulan Kompetitif dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan. *Journal Of Management And Economics Research*, 77-85.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Moderland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 49-61.
- Elfira, R., Oemar, F., & Seswandi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan Pada Universitas Pasir Pengaraian. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2828-6952.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 130-137.
- Estiana, R., Koramah, G. N., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 339-358.
- Fadila, F., & Yuniarti, Y. (2021). Pengaruh Kinerja Usaha Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Ukm Spoccat Sepatu Cibaduyut Kota Bandung. *Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Pasundan*, 1-19.
- Ferliani, S. U., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 435-440.
- Firdaus, L., & Azhar, R. (2023). The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Asian Journal Of Economics And Business Management*, 357-368.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 20-26.
- Herdianti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan

Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 171-189.

- Himpi, P., & Sinaga, M. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Perilaku Inovatif. *Journal Of Pratical Management Studies*.
- Indahyati, H. N., & Hendarti, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Murni Srijaya Sragen. *Smooting*.
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangungan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah MEA*, 1388-1405.
- Juhji, J., Syafe'i, Z., & Gunawan, A. (2020). Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal At-Tarbiyat*, 172-186.
- Kasmawati. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Idaarah*, 229-242.
- Khuzaini, K., Widyanti, R., & Anhar, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja (Studi Pada Sektor Publik). *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 132-146.
- Kodja, K., Jabid, W. A., & Zulkifli. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Ternate. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 117-124.
- Krismayanyi, Y., Anjarsari, N., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 970-986.
- Kurniawan, R. B., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1-8.
- Kuswady, D., & Hendarsjah, H. (2022). Peran Mediasi Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Antara Transformasi Kepemimpinan, Pertukaran Anggota Leader, Dan Kinerja Pekerjaan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 170-180.
- Lestari, N. I., & Kusyana, D. N. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 2215-2226.
- Liana, Y., Dwinida, D. H., Adriansyah, A. S., & Djafri, T. (2024). Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Trans Indonesia Supercorridor. *RELAWAN JURNAL INDONESIA*, 161-177.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliana, A., Ali, R., Saripah, S., & Rifani, R. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BAZNAS. *Jurnal Kewirausahaan*, 2338-2716.
- Napitupulu, R., Putra, D. H., & Shalahuddin. (2019). *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Vouice Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management* , 1-13.
- Pasirabu, R., Manurung, A. H., & Rony, Z. T. (2022). The Effect Of Leadership, Employee Performance, Motivation And Information Technology On Employee Job Satisfaction Moderated By Age Of Employees At Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. *Dijms: Dinasti International Journal Of Management Science*, 592-602.
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 45-59.
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 49-69.
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator. *Edupsycouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 50-63.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 136-145.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2019). Hubungan Job-Related Factors, Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 1-6.
- Rahyono, & Alonsari, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 26-35.

- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Muktamar, A. (2024). Eksplorasi Konsep Dan Model Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 243-264.
- Ratnasari, S. L., Letsoin, V. R., Sutjahjo, G., & Ismanto, W. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *LPPM Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*, 17-34.
- Rifaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI Universitas Riau Kepulauan*, 505-515.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Ronia, R. A., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 1-8.
- Ropa, A., Koleangan, R. A., & Samarauw, J. S. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 565-574.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Gtv Hotel And Apartemen Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal On Education*, 16606-16613.
- Sabei, S. D., Labrague, L. J., Ross, A. M., Karkada, S., Albashyayreh, A., Masroori, F., & Hashmi, N. (2019). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, And Quality Of Care: The Moderating Role Of Job Satisfaction. *Journal Of Noursing Scholarship*.
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 481-491.
- Samsul, A., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 22-29.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heryanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 31-44.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan : Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Bandung : PT Refika Aditama, 2017.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 10-23.
- Sholiha, E. U., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square Untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota Di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 169-174.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socia Secretum*, 273-281.
- Simamarta, N. I., Pulungan, D. R., Purba, B., Handiman, U. T., Harizahayu, H., Silalahi, M., . . . Kato, I. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 178-190.
- Statistik, B. P. (2020, Desember). *2020 Direktori Pasar Dan Pusat Perdagangan*. Retrieved Februari 24, 2025, From Badan Pusat Statistik: <https://Web-Api.Bps.Go.Id/Download.Php?F=00c0bt1qap0jj1uqevlggu1jcenqn09wrvnvmktibzjlzke5rlqvac84q0roy1nzm3nlaevudi83qmhoblheclpathr4thz3blvfa m1jzhu3mzvkyji1mg8vdkrnnkfxamnlbkkvukwywvd0ngrwvklzkzzhl0k3c0f4wjvqnpgowtqawtneeh4rزلurys2yjqwehhnvzixu0te9iuu>
- Sudiantini, D., Khaerunisa, D. S., Armayani, D. P., Andini, D. F., & Putra, D. L. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Sibatik Journal*.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. In *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Pp. 68-206). Bandung: Alfabeta.
- Suhendro, D. D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Kasus Pada CV. Gatutkaca)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 142-150.
- Wokas, N. G., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpina, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawongkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akutansi*, 56-68.
- Wokas, N. G., Dotulong, L., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawongkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 56-68.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* , 174-188.
- Yoga, A. P., & Irmawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Kasus Pada Pt Wangsa Jatra Lestari). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 1753-1771.
- Yoga, A. P., & Irmawati, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja: Kasus Pada Pt Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 1753-1772.
- Yuanita, R., & Padmantyo, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding University Research Colloquim*, 264-275.
- Zukrianto, Z., & Yanti, H. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan. *Indonesian Council Of Premier Statistical Science*, 1-6.

