

PENGARUH *STORE ATMOSPHERE*, *HUMAN RALATION AT WORK*,  
KOMPENSASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MEMPERHATIKAN EFIKASI DIRI KARYAWAN  
DI DISTRO ORAQLA  
TAHUN 2018/2019

Listya Ningsih, Nurdin, dan Tedi Rusman  
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung  
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The purpose of this study is to determine the effect of Store Atmosphere, Human Rationalization at Work, Compensation on Employee Performance by Noting the Self-Efficacy of Employees at Bandar Lampung Oraqla Distro in 2018/2019. The population in this study were 35 employees. The sampling technique is probability sampling using simple random sampling. The research subjects were employees who worked at Bandar Lampung Oraqla Distro. Data collection was done by using an analysis questionnaire with test methods using Linear Regression and Path Analysis. This study uses a descriptive research design verification with an ex post facto approach and survey. The research results show that there is an influence between Store Atmosphere, Human Rationale at Work, Compensation on Employee Performance by Paying Attention to Employee Self-Efficacy both directly and indirectly.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Store Atmosphere, Human Ralation At Work, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Memperhatikan Efikasi Diri Karyawan Di Distro Oraqla Bandar Lampung Tahun 2018/2019. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling. Subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di Distro Oraqla Bandar Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner analisis dengan metode pengujian menggunakan Regresi Linier dan Analisis Path. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *expost facto* dan *survey*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Store Atmosphere, Human Ralation At Work, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Memperhatikan Efikasi Diri Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci : Store Atmosphere, Human Ralation at Work, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Efikasi Diri Karyawan.

## PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, mendorong perkembangan bisnis pakaian *fashion* dan menunjukkan peningkatan yang pesat yang terjadi diberbagai negara. Adanya perkembangan bisnis pakaian *fashion* ini, menyebabkan timbulnya persaingan antar pelaku bisnis, dalam bidang ritel pakaian *fashion*, sehingga setiap pelaku bisnis di tuntutan untuk memenangkan persaingan.

Perusahaan perlu membangun sistem manajemen kualitas produk yang baik, serta mengidentifikasi pembaharuan yang mengikuti perkembangan zaman yang mungkin terjadi.

Menurut Bangun Wilson (2012) Menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan baik

untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, diantara lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kinerja dari karyawan pun menjadi kunci dari keberhasilan suatu bisnis, untuk itu perusahaan harus memberikan kompensasi bagi karyawan yang bekerja dengan baik, pemberian fasilitas kepada karyawan, karna jika kinerja berada dibawah harapan, anggota tidak puas jika kinerja memenuhi harapan anggota puas.

Distro dikenal luas di kalangan anak muda zaman sekarang, dimana pakaian ataupun aksesoris distro memiliki nilai *prestige* yang tinggi,

dengan *brandimage* yang kuat. Hal ini menjadi penentu di kalangan anak muda untuk membeli dan menggunakan produk-produk dari distro.

Distro *oraql* adalah sebuah distro yang terletak di Bandar Lampung yang mana menjual pakaian khusus untuk pria serta menjual berbagai macam barang seperti celana, tas, topi, dompet, jaket, sepatu, gelang, *sweater*, sandal, *boxer*, dari berbagai macam merek diantaranya *evil army*, *uncle*, dan *moskav*. Di Lampung ada dua cabang diantaranya di jalan Jendral Sudirman No 26 Enggal, Bandar Lampung dan jalan Z.A Pagar Alam No 12 C Kedaton, Bandar Lampung yang mulai buka dari pukul 09.00 sampai pukul 21.00 WIB. Harga yang ditawarkan cukup terjangkau yakni mulai dari Rp 95.000,- sampai Rp 150.000,- dengan *t-shirt* yang

paling banyak digandrungi karena nyaman dipakai dan ukurannya lengkap dari S sampai XL.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian digunakan untuk menentukan data penelitian, menguji kebenaran data, menemukan dan mengembangkan suatu pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian merupakan langkah kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data lapangan pada saat melakukan penelitian. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa penggunaan metode penelitian sangatlah penting.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *expostfacto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk

menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96). Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan

untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber asli atau objek ditempat penelitian yang diperoleh dari jawaban para responden yang menjawab dan mengembalikan kuesioner. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

**Tabel 7. Data Distribusi Frekuensi Store Atmosphere Distro Oraque**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	10-15	3	8,57
2.	16-21	5	14,28
3.	22-27	13	37,14
4.	28-33	6	17,14

5.	34-39	4	11,42
6.	40-45	4	11,42
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

**Tabel 8. Data Kategori Variabel Store Atmosphere Distro Oraql**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	10-20	7	20	Rendah
2.	21-31	16	45,71	Sedang
3.	32-43	12	34,28	Tinggi
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 7 dan 8, dapat diketahui bahwa data store atmosphere ( $X_1$ ) pada efikasi diri karyawan distro Oraql tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 16 karyawan dengan persentasi 45,71%. Dengan adanya

hal tersebut dapat diartikan bahwa store atmosphere belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, hal ini dapat mempengaruhi efikasi diri karyawan distro Oraql Bandar Lampung.

**Tabel 9. Data Distribusi Frekuensi Human Relation at Work pada Distro Oraql**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	15-22	5	14,28
2.	23-30	7	20
3.	31-38	7	20
4.	39-46	10	28,57
5.	47-54	5	14,28
6.	55-62	0	0
7.	63-70	1	2,85
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

**Tabel 10. Data Kategori Variabel Human Relation at Work pada Distro Oraql**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	15-31	14	40	Rendah
2.	32-48	15	42,85	Sedang
3.	49-65	6	17,14	Tinggi
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 9 dan 10, dapat diketahui bahwa data human relation at work ( $X_2$ ) pada efikasi diri karyawan Distro Oraqla tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 15 karyawan dengan persentasi 42,85%. Dengan adanya hal tersebut dapat diartikan bahwa

human relation at work belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, hal ini dapat mempengaruhi efikasi diri karyawan Distro Oraqla.

**Tabel 11. Data Distribusi Frekuensi Kompensasi Distro Oraqla**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	10-14	2	5,71
2.	15-19	12	34,28
3.	20-24	8	22,85
4.	25-34	11	31,42
5.	35-39	1	2,85
6.	40-44	1	2,85
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

**Tabel 12. Data Kategori Variabel Kompensasi Distro Oraqla**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	10-19	14	40	Rendah
2.	20-29	15	42,85	Sedang
3.	30-40	6	17,14	Tinggi
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 11 dan 12 dapat diketahui bahwa data kompensasi ( $X_3$ ) pada efikasi diri karyawan Distro Oraqla tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 15 karyawan dengan persentasi 42,85%.

Dengan adanya hal tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, hal ini dapat mempengaruhi efikasi diri karyawan Distro Oraqla.

**Tabel 13. Data Distribusi Frekuensi Efikasi Diri Karyawan Distro Oraqla**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-25	3	8,57
2.	26-31	6	17,14
3.	32-37	11	31,42
4.	38-43	9	25,71
5.	44-49	3	8,57
6.	50-55	2	5,71
7.	56-61	1	2,85
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

**Tabel 14. Data Kategori Variabel Efikasi Diri Karyawan Distro Oraqla**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	20-31	9	25,71	Rendah
2.	32-45	22	62,85	Sedang
3.	46-57	3	8,57	Tinggi
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 14, dapat diketahui bahwa data efikasi diri karyawan (Y) karyawan Distro Oraqla tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 22 karyawan dengan persentasi 62,85%. Dengan adanya hal tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan Distro Oraqla.

**. Tabel 15. Data Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Distro Oraqla**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	10-11	2	5,71
2.	12-13	7	20
3.	14-15	5	14,28
4.	16-17	3	8,57
5.	18-19	6	17,14
6.	20-21	8	22,85
7.	22-23	3	8,57
8.	24-25	1	2,85
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

**Tabel 16. Data Kategori Variabel Kinerja Karyawan Distro Oraql**

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	10-14	11	31,42	Rendah
2.	15-20	18	51,42	Sedang
3.	21-25	5	14,28	Tinggi
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 15 dan 16, dapat diketahui bahwa data kinerja karyawan (Z) Distro Oraql tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 18 karyawan dengan persentasi 51,42%. Dengan adanya hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan Distro Oraql.

### Uji hipotesis

### Hubungan Antara Variabel Eksogen (Store Atmosphere, Human Ralation At Work , dan Kompensasi) Karyawan Di Distro Oraql Bandar Lampung.

#### Correlations

		STORE ATMOSP HERE	HUMAN RALATION AT WORK	KOMPENSASI
STORE ATMOSPHERE	Pearson Correlation	1	,309	,811**
	Sig. (2-tailed)		,071	,000
	N	35	35	35
HUMAN RALATION AT WORK	Pearson Correlation	,309	1	,345*
	Sig. (2-tailed)	,071		,042
	N	35	35	35
KOMPENSASI	Pearson Correlation	,811**	,345*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,042	
	N	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis dengan SPSS di atas diperoleh angka korelasi antara variabel Store Atmosphere ( $X_1$ ) dengan Human Ralation At Work ( $X_2$ ) sebesar 0,309. Koefisien korelasi antara variabel Store Atmosphere ( $X_1$ ) dengan variabel Kompensasi ( $X_3$ ) diperoleh sebesar



0,811 dan koefisien korelasi antara variabel Human Relation At Work ( $X_2$ ) dengan variabel Kompensasi ( $X_3$ ) diperoleh sebesar 0,345. Sedangkan koefisien  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = 35$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 0,304 dengan demikian untuk semua variabel  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka hipotesis yang berbunyi: “Ada

hubungan antara Store Atmosphere, kompensasi, dan Kompensasi karyawan Di Distro Oraque Bandar Lampung “terbukti, dengan kata lain ada hubungan antara variabel eksogen, hal ini telah sesuai dengan persyaratan analisis jalur, yaitu antara variabel eksogen harus saling berhubungan.

**Uji F Secara Simultan.**

**Pengaruh Store Atmosphere ( $X_1$ ), Human Relation At Work ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Efikasi Diri Karyawan (Y) Di Distro Oraque Bandar Lampung.**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 <sup>a</sup>	,862	,844	1,466

a. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI KARYAWAN, HUMAN RALATION AT WORK, STORE ATMOSPHERE, KOMPENSASI

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,465	4	101,116	47,026	,000 <sup>a</sup>
	Residual	64,507	30	2,150		
	Total	468,971	34			

a. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI KARYAWAN, HUMAN RALATION AT WORK, STORE ATMOSPHERE, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) digunakan

stattistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh  $F_{\text{hitung}}$

= 47,026 dan  $F_{\text{tabel}}$  dengan dk pembilang = 4 dan dk penyebut = 30 dengan  $\alpha = 0,05$  atau  $F_{\text{tabel}} = F_{(0,05)(4; 30)} = 2,69$ . Dengan demikian  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $47,026 > 2,69$  dan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,

Dengan demikian hipotesis ke 10 yang berbunyi:” Ada pengaruh Store Atmosphere, Human Relation At Work, Kompensasi dan Efikasi Diri karyawan terhadap Kinerja Karyawan Di Distro Oraql Bandar Lampung ” dapat diterima

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh Store Atmosphere, Human Relation at Work, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Efikasi Diri Karyawan di Distro

Besarnya pengaruh secara simulatan variabel Store Atmosphere, Human Relation At Work , Kompensasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,929 termasuk tingkat hubungan yang sangat tinggi, dengan kadar Determinasi sebesar 0,862 atau 86,2% ini berarti variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel Store Atmosphere, Human Relation At Work, Kompensasi dan Efikasi Diri sebesar 86,2%, sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Oraql Bandar Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Ada pengaruh *Store Atmosphere* terhadap efikasi diri karyawan distro *oraql* Bandar Lampung.
- 2 Ada pengaruh *human relation at work* terhadap efikasi diri

- karyawan distro *oraqle* Bandar Lampung.
- 3 Ada pengaruh kompensasi terhadap efikasi diri karyawan distro *oraqle* Bandar Lampung.
- 4 Ada hubungan *antara store atmosphere, human relation at work*, di distro *oraqle* Bandar Lampung.
- 5 Ada pengaruh *human relation at work* terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
- 6 Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung
- 7 Ada pengaruh *store atmosphere* terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan.
- 8 Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
- 9 Ada pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
- 10 Ada pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di distro *Oraqle* Bandar Lampung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adri Saputra, Sigid. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagiqn Akuntansi Pada Perusahaan Umum Di Surabaya Dan Sidoarjo*. Skripsi Stie Perbanas Surabaya.
- Adinata, A. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerjapegawai*. Skripsi Sarjana Ekonomi Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Agustina, I. 2010. *Faktor-Faktormotivasi Yang*

- Memengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal Universitas Gunadarma.*
- Ahyari, Agus. 2008. *Manajemen Produksi*. Cetakan Keenam. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Ahmad Fauzi, 2010, *Kebijakan Perikanan ; Isu, Sintesis dan Gagasan*, Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anggraeni, Neni. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74
- Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto,S. 2006. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta Basrowi dan Akhmad Kasinu. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Kediri: Jenggala Pustaka.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith dan Newstorm, 2011. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh*, Erlangga, Jakarta.
- Effendi, Onong. 2009. *Human Relation Dan Public Relation*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Giffin, 2000. *Customer Loyalty :Menumbuhkan Dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan Dan Karyawan*. Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.