

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Team Work* Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Cosmetic Family

Usie Utari¹, Tedy Ardiansyah²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, ²Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

Email: usieutari@gmail.com,¹ tedyardiansyah4h@gmail.com²

Dikirim: 06 Des 2023 Direvisi: 10 Des 2023 Dipublikasi: 31 Des 2023

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu lingkungan kerja, kerjasama tim, dan sikap kerja di Toko Cosmetic Family. Tools yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dengan analisis Regresi Linier Berganda. Dari 3 variabel tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 36,4%. Uji F diperoleh sebesar 10,744 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 pun ditolak yang berarti bahwa indikator lingkungan kerja, kerjasama tim, dan sikap kerja berpengaruh secara simultan terhadap Tingkat Kinerja Karyawan. Kemudian uji T yang dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai sebesar 0,529 dengan jumlah signifikansi $0,599 > 0,05$ yang berarti H_0 pun diterima dan disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk Team Work disimpulkan tidak memiliki pengaruh yang tinggi pada Kinerja Karyawan dimana nilai t yang di hitung adalah sebesar -0,759 dengan besaran signifikansi adalah $0,452 > 0,05$ yang berarti H_0 pun diterima. Dan yang terakhir adalah Sikap Kerja yang memiliki nilai t senilai 4,905 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ H_0 pun diterima yang berarti bahwa variabel Sikap Kerja adalah variabel yang paling dominan dan memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan di Toko Cosmetic Family
Kata Kunci : Team work, Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This research is intended to determine the level of employee performance which is influenced by 3 variables, namely work environment, teamwork, and work attitudes at the Family Cosmetic Store. The tools used in this research are SPSS with Multiple Linear Regression analysis. From these 3 variables, a determination coefficient of 36.4% was obtained. The F test obtained was 10.744 with a significance value of $0.000 < 0.05$, so H_0 was rejected, which means that the work environment indicators, teamwork and work attitudes simultaneously influence employee performance levels. Then the T test carried out on the Work Environment variable produced a value of 0.529 with a total significance of $0.599 > 0.05$, which means that H_0 was accepted and it was concluded that this variable had no

influence on Employee Performance. Furthermore, it was concluded that Teamwork did not have a high influence on Employee Performance where the t value calculated was -0.759 with a significance level of $0.452 > 0.05$, which means H_0 was accepted. And the last one is Work Attitude which has a t value of 4.905 and a significance value of $0.000 < 0.05$. H_0 is accepted which means that the Work Attitude variable is the most dominant variable and has a big influence on Employee Performance at the Family Cosmetic Store.

Keywords: Team work, Employee Performance, and Work Environment.

A. PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu unsur penting yang berhubungan akrab salah satu unsur penting yang berhubungan akrab dengan dengan sebuah lembaga atau perusahaan karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan landasan penting yang memiliki pengaruh besar terhadap kegiatan suatu perusahaan dimana dengan hasil kinerja SDM yang baik tujuan utama dari sebuah perusahaan pun akan dengan mudah tercapai. Kinerja seorang yang baik memiliki beberapa faktor penyebab diantaranya kemampuan dan sikap kerja yang baik. Karyawan yang mempunyai kemampuan dan sikap kerja yang baik tentu memiliki kemampuan berpikir yang baik pula dan sebaliknya karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap kerja rendah maka kinerja karyawan pun akan rendah.

Menurut Santana (2019), kinerja karyawan adalah syarat utama yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan hal ini dimaksudkan agar tercapainya tujuan dan majunya perusahaan itu sendiri. Menurut Hariandja, (2020 : 194) Kinerja karyawan merupakan capaian kerja oleh seorang karyawan ketika melangsungkan kewajibannya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kegigihan serta waktu kerja. Terpenuhinya kebutuhan perusahaan oleh karyawan merupakan salah satu ciri utama baiknya kinerja seseorang karyawan. Tingginya tingkat kemampuan seorang karyawan maka tidak menutup kemungkinan semakin tinggi jugalah kinerjanya, dan begitu pula sebaliknya.

Seperti halnya di Toko Cosmetic Family merupakan salah satu perusahaan yang sudah bertaraf nasional dalam bidang manufaktur jamu, kosmetika dan bahan untuk perawatan kecantikan yang memiliki aturan dimana jam kerja pegawai dimulai pada pukul 08.00 WIT yang kemudian dilakukan briefing sebelum memulai pekerjaan, karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik tentunya pasti mematuhi aturan tersebut dengan datang tepat waktu, namun realitanya yang terjadi adalah masih ada karyawan yang datang tepat tidak waktu dan dapat disimpulkan bahwa yaitu terdapat pegawai yang memiliki Sikap Kerja yang rendah di Toko Cosmetic Family ini.

B. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Frye (2019), sikap merupakan sebuah kecenderungan yang digunakan untuk memberikan umpan balik dengan cara yang baik ataupun buruk terhadap sesuatu. Jikai kita memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan kita

maka tentu kita akan bekerja dengan giat dan baik. Sikap yang baik memberikan motivasi bagi kita untuk dapat mengerjakan sesuatu secara efektif dan efisien. Yang berarti, sikap memiliki pengaruh terhadap perilaku dalam berbagai situasi. Hal ini berbeda dengan nilai akan keyakinan terhadap perilaku. Selain itu sikap kerja juga menarik bagi pimpinan perusahaan karena hal tersebut menggambarkan potensi yang kita miliki.

Menurut Toni (2019), lingkungan kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang berada disekeliling karyawan yang tengah melaksanakan pekerjaannya. Rukmini (2016 : 50 -51) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat kerja, sarana dan prasarana kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenagakerjaan. Sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya juga membutuhkan Team Work yang baik untuk dapat memperlancar kegiatannya dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pekerjaan dalam sebuah organisasi tidak akan terjadi apabila pegawainya tidak bekerja sama dengan baik. Tim kerja akan memberikan aliran positif terhadap usaha yang tengah dilakukan. Hal ini berarti pekerjaan yang dihasilkan sebagai sebuah tim memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan kinerja yang dihasilkan oleh individu pada sebuah perusahaan. Namun disamping itu, kerja sama tim pun harus memberikan sumbangsih terhadap hasil kerja sehingga berdampak pada hasil dalam sebuah perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan di Toko Cosmetic Family. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sugiyono (2018, p.102) mengartikan metode kuantitatif sebagai sebuah metode dalam penelitian yang didasarkan pada pemahaman filsafat positivisme dan kemudian menggunakan populasi maupun sample untuk melaksanakan penelitian, biasanya sample diambil secara acak dengan mengumpulkan instrumen penelitian yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan hipotesa yang telah dibuat sebelumnya. Menurut Sugiyono (2018, p.104) “jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.” Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Toko Cosmetic Family yaitu sebanyak 32 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

1) Observasi

Menurut Jogiyanto (2017:89), mendefinisikan observasi sebagai sebuah teknik untuk memperoleh data langsung melalui pengamatan objek penelitian secara langsung. Teknik ini dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas yang Sehingga peneliti pun harus terjun kelapangan secara

langsung untuk mendapatkan data yang rinci dan akurat. Selain itu juga untuk mendeskripsikan suatu hal yang nantinya akan dipelajari dalam penelitian ini, aktivitas-aktivitas yang sedang berlangsung, dan orang-orang yang terlibat.

2) Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode mengumpulkan data dengan melakukan percakapan antara peneliti dan subjek penelitian. Pada penelitian dilaksanakan tanya jawab kepada para *stakeholder* atau orang-orang bersangkutan yang memiliki kepentingan maupun pengaruh terhadap penelitian ini. Wawancara pun dilakukan dengan cara berdiskusi baik secara langsung ataupun dengan menggunakan bantuan media sosial dengan narasumber pada penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan atas dasar pedoman yang telah disusun terlebih dahulu kepada informan (Budiyono, 2018:52).

3) Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah sebuah cara dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan menjalankan penelaah pada sumber-sumber yang relevan seperti buku, jurnal, majalah, koran, dll. (Nazir, 2018:111).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada sebuah perusahaan merupakan hal yang penting untuk menjadi perhatian pihak manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak menjadi pelaksana inti dalam kegiatan produksi dalam sebuah perusahaan namun lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap para pegawai yang menjalankan kegiatan produksi. Lingkungan kerja merupakan kondisi saat karyawan melaksanakan semua aktivitas kerjanya (Ahmed & Kahf, 2019, p.14).

Lingkungan kerja berupa segala hal yang berada diantara para pegawai yang dapat memberikan dampak langsung terhadap kepuasan kinerja pegawai dalam hal pelaksanaan pekerjaannya sehingga akan memperoleh kinerja yang maksimum, hal ini juga termasuk ke dalam sarana dan prasarana yang dapat menunjang aktivitas karyawan dalam bekerja (Agussalim, Ali, 2020, p.295).

Kerjasama Tim

Team Work merupakan sebuah kompetensi untuk dapat bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Walaupun dengan maksud lain, Team Work adalah sebuah kemampuan dalam memberikan pengarahan dan dorongan kepada para individu untuk mampu mencapai tujuan organisasi dengan sebuah tim (Dina, Rande, 2019, p.105).

Saling memahami dan memberikan dukungan antar satu sama lain adalah kunci dari sebuah kesuksesan kerjasama tim. Sehingga, kedua hal ini tidak dapat diabaikan begitu saja. Walaupun begitu kerap terjadi beda pengertian ataupun kontra, namun tentu saja hal tersebut harus segera diselesaikan terlebih dahulu karena akan mengganggu hubungan kerja dalam sebuah tim dimana hal tersebut akan membuat kinerja dari tim tersebut pun terganggu (Lee. Kim, 2019, p.54).

Kinerja Pegawai

Tiap karyawan dalam sebuah perusahaan selalu dituntut untuk memberikan loyalitas dan andil yang baik dengan cara menghasilkan kinerja yang baik karena kinerja organisasi bergantung pada kinerja dari karyawannya (Verry dan Winarno, 2019, p.61).

Kinerja pegawai dalam sebuah hasil dari proses kerja seorang individu ataupun kelompok pada sebuah perusahaan yang mampu dicapai ketika melaksanakan tugas-tugasnya ketika bekerja. Hasil kinerja ini terkait erat dengan pencapaian dari sebuah perusahaan (Santana, 2019, p.42).

Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah mendapatkan data dari kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan di Toko Cosmetic Family. Maka selanjutnya dilakukan pembagian beberapa karakteristik dari responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban dari kuesioner maka didapatlah karakteristik jenis kelamin dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Respon Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	53,8
Perempuan	14	46,2
Total	32	100

Sumber: Data diolah mandiri (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dari 32 responden diperoleh hasil 18 orang atau 53,8 persen responden berjenis kelamin laki-laki dan 14 orang atau 46,2 persen responden berjenis kelamin perempuan. Yang artinya laki-laki merupakan responden terbanyak

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Karakteristik Respon Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30	18	56,25
31 – 40	10	31,25
41 – 50	4	12,5
Total	32	100

Sumber: Data diolah mandiri (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 32 responden diperoleh karyawan yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 56,25%, karyawan dengan rentang umur 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 31,25% dan karyawan dengan rentang umur 41 – 50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 12,5%

Hasil Regresi Linear Berganda

Tingkat signifikasi 0,05 atau penelitian two fail. Berikut adalah hasil regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	T	Signifikasi
	Koefisien	Koefisien		
	B	Standar Error	Beta	
Constant	12.922	4.272		
Lingkungan Kerja (X)	.071	.134	.081	.529
Team Work (X2)	-.233	.307	-.125	.452

Sikap kerja .817 .167 .661 4.905 .000
(X3)

-
- a. Dependent Variabel: Constant
b. Prediktor Constant: X1, X2, X3

Sumber: Data diolah mandiri (2023)

Berikut adalah persamaan yang digunakan :

$$Y = 12,922 + 0,071 X_1 - 0,233 X_2 + 0,817 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta menunjukkan perkiraan kinerja karyawan jika semua variabel independen (lingkungan kerja, kerjasama tim, sikap kerja) bernilai nol. Dalam konteks ini, kinerja karyawan dianggap memiliki nilai awal sebesar 12.922. Pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik, manajemen Toko Cosmetic Family perlu memperhatikan variabel lingkungan kerja untuk meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien positif (0.071) menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan peningkatan lingkungan kerja di Toko Cosmetic Family. Namun, nilai t-statistik yang rendah (0.529) menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Pentingnya kerjasama tim perlu dipertimbangkan untuk diperkuat guna mendukung kinerja karyawan.
3. Koefisien negatif (-0.233) menunjukkan bahwa ketidakberadaan Team Work berkontribusi negatif terhadap kinerja karyawan. Meskipun nilai koefisien negatif, nilai t-statistik yang rendah (-0.759) menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Fokus pada pengembangan sikap kerja positif, karena variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien positif yang tinggi (0.817) menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik yang tinggi (4.905) menegaskan signifikansinya secara statistik.

Uji T

Uji T ini dipakai guna membuktikan berpengaruh tidaknya model regresi variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun perhitungan uji T pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	T	Signifikasi
Konstan	3.025	
Lingkungan Kerja (X)	.529	.004
Team Work (X2)	-.759	.599
Sikap Kerja(X3)	4.905	.453

a. Dependent Variabel: Constant

b. Prediktor Constant: X1, X2, X3

Sumber: Data diolah mandiri (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai uji T pada variabel lingkungan kerja adalah senilai 0,529, Team Work senilai -0.759 dan sikap kerja sebesar 4.905. Selain itu nilai t tabel senear 2,010 dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-k (32-3=29)$ maka dari itu disimpulkan bahwa :

Kemudian uji T yang dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai sebesar 0,529 dengan jumlah signifikasi 0,599 > 0,05 yang berarti H_0 pun diterima dan disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang berada disekeliling karyawan yang tengah melaksanakan pekerjaannya. Rukmini (2016 : 50 -51) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat kerja, sarana dan prasarana kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenagakerjaan. Sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya juga membutuhkan Team Work yang baik untuk dapat memperlancar kegiatannya dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pekerjaan dalam sebuah organisasi tidak akan terjadi apabila pegawainnya tidak bekerja sama dengan baik. Tim kerja akan memberikan aliran positif terhadap usaha yang tengah dilakukan. Hal ini berarti pekerjaan yang dihasilkan sebagai sebuah tim memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan kinerja yang dihasilkan oleh individu pada sebuah perusahaan. Namun disamping itu, kerja sama tim pun harus memberikan sumbangsih terhadap hasil kerja sehingga berdampak pada hasil dalam sebuah perusahaan.

Selanjutnya untuk Team Work di simpulkan tidak memiliki pengaruh yang tinggi pada Kinerja Karyawan dimana nilai t yang di hitung adalah sebesar -0,759 dengan besaran signifikasi adalah 0,452 > 0,05 yang berarti H_0 pun diterima.

Dalam menjalankan suatu organisasi yang terstruktur dibutuhkan Team Work yang baik guna mendukung aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Kerja tim memberikan energi yang baik lewat hasil kerja yang rapi dan terorganisir yang menandakan bahwa Team Work lebih baik daripada kerja perindividu. Tanpa adanya Team Work yang baik sebuah perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya juga membutuhkan Team Work yang baik untuk dapat memperlancar kegiatannya dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pekerjaan dalam sebuah organisasi tidak akan terjadi apabila pegawainya tidak bekerja sama dengan baik. Tim kerja akan memberikan aliran positif terhadap usaha yang tengah dilakukan. Hal ini berarti pekerjaan yang dihasilkan sebagai sebuah tim memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan kinerja yang dihasilkan oleh individu pada sebuah perusahaan. Namun disamping itu, kerja sama tim pun harus memberikan sumbangsih terhadap hasil kerja sehingga berdampak pada hasil dalam sebuah perusahaan.

Sikap Kerja yang memiliki nilai t senilai 4,905 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 H_0 pun diterima yang berarti bahwa variabel Sikap Kerja adalah variabel yang paling dominan dan memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan di Toko Cosmetic Family

Sikap merupakan sebuah kecenderungan yang digunakan untuk memberikan umpan balik dengan cara yang baik ataupun buruk terhadap sesuatu. Jika kita memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan kita maka tentu kita akan bekerja dengan giat dan baik. Sikap yang baik memberikan motivasi bagi kita untuk dapat mengerjakan sesuatu secara efektif dan efisien. Yang berarti, sikap memiliki pengaruh terhadap perilaku dalam berbagai situasi. Hal ini berbeda dengan nilai akan keyakinan terhadap perilaku. Selain itu sikap kerja juga menarik bagi. Sikap Kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kinerja karyawan di Toko Cosmetic Family. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik pasti akan memiliki motivasi untuk bekerja dengan giat dan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, selain itu juga Sikap kerja yang baik akan menjadi nilai lebih bagi karyawan baik terhadap pihak perusahaan maupun customer. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada suatu data, adapun tabel uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil uji f

Model	F	Signifikasi
Regression	10,744	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah mandiri (2023)

Nilai Fhitung (dalam hal ini 10,744) mencerminkan ukuran seberapa besar variasi yang dijelaskan oleh model regresi dibandingkan dengan variasi yang tidak dijelaskan (residual). Nilai signifikansi atau p-value (.000) menunjukkan probabilitas untuk mendapatkan hasil uji F yang seekstrem atau lebih ekstrem daripada hasil yang diamati, jika hipotesis H_a diterima. Hipotesis H_a menyatakan bahwa ada efek yang signifikan, atau dengan kata lain, ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok yang diuji

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Toko Cosmetic Family dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini :

1. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di Toko Cosmetic Family dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar $0,529 < t$ sebesar $2,010$ dengan nilai signifikansi $0,599 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti tidak adanya pengaruh parsial yang besar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Cosmetic Family.
2. Secara parsial variabel Team Work tidak memiliki memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di Toko Cosmetic Family dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar $-0,759 > t$ sebesar $-2,010$ dengan nilai signifikansi $0,452 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima sehingga tidak ada pengaruh parsial yang besar antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun variabel Team Work memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Cosmetic Family.

3. Secara parsial variabel Sikap Kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan di Toko Cosmetic Family dimana berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t sebesar 4,905 > t sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan selain itu variabel Sikap Kerja juga memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Cosmetic Family

Berdasarkan penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka berikut adalah beberapa saran yang peneliti berikan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Bagi Toko Cosmetic Family diharapkan dapat melakukan peningkatan lingkungan kerja secara lebih maksimal lagi hal ini guna untuk membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan selain itu juga diharapkan pihak PT mampu menjaga dan meningkatkan kondisi kerja, dan relasi yang baik yang telah dijalin dengan rekan kerja, menjaga relasi yang baik pula antara atasan dan bawahan serta mampu lebih memberikan fokus lebih terhadap sarana dan prasana yang ada
2. Diharapkan Toko Cosmetic Family juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya contohnya memberikan gelar sebagai pegawai terbaik bulan ini ataupun pegawai terajin bulan ini, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk dapat menerima gelar maupun pujian dari pihak Toko Cosmetic Family.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed & Kahf (2019). *Manajemen Pemasaran*. Edisi 2. Universitas Terbuka. Jakarta
- Agussalim, Ali, (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pengunjung Pada Taman Rekreasi Sengkaling. *Manajemen Bisnis* 10(1).
- Dina, Rande. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Skripsi.
- Frye, (2019). *Manajemen Pemasaran*. Edisi 2. Universitas Terbuka. Jakarta
- Hariandja, Marihot T.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo,
- Lee. Kim, (2019). Pengaruh Harga, Promo, dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. **PT. Delta Djakarta Tbk**. *Jurnal Bisnis Universitas Mercu Buana*. Vol.1 No. 2
- Rukmini.(2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016*. Jurnal
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Santana (2019). *Manajamen Pemasaran*. Edisi 3. Jakarta: Salemba
- Toni, (2019). *Perilaku Konsumen*. Erlangga. Jakarta
- Verry. Winarno, (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pengunjung Pada Restoran Ayam Betutu. *Manajemen Bisnis* 10(1).