
ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY INOVATION MEDAN

Alya Rusana Pane¹, Muhammad Chaerul Rizky^{*2}, Lastri Silaban³,
Jeane Seniwan Gulo⁴

Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

email: ¹rusanaalya@gmail.com, ²mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id^{*},

³lastriajalaa@gmail.com, ⁴jenyeniwan@gmail.com

Abstract : *This study aimed to analyze the influence of leadership, non-physical work environment, and job satisfaction on the performance of Beauty Advisor employees at PT Paragon Technology & Innovation, Medan branch. The research employed an associative quantitative approach involving 65 respondents out of a total of 189 employees, selected using a simple random sampling technique. Data were collected through a Likert-scale-based questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 24.0. The analysis results revealed that the three independent variables, leadership, non-physical work environment, and job satisfaction had both partial and simultaneous positive and significant effects on employee performance. Among these, job satisfaction was identified as the most dominant variable influencing employee performance. This indicated that emotional comfort, affection for one's work, and strong work morale contributed significantly to improving employee performance. The practical implication of this study suggested that management should enhance leadership effectiveness, foster a socially conducive work environment, and ensure that aspects of job satisfaction are fulfilled in order to sustain and enhance the performance of Beauty Advisor employees. Approximately 89.4% of employee performance could be explained by the independent variables, indicating a very strong relationship.*

Keywords : *Leadership, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *Beauty Advisor* di PT Paragon Technology & Innovation cabang Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 65 responden dari total 189 karyawan sebagai sampel yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 24.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan emosional, kecintaan terhadap pekerjaan, serta moral kerja yang tinggi memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen meningkatkan efektivitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara sosial, serta memastikan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terpenuhi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja *Beauty Advisor*. Sekitar 89,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dengan hubungan sangat erat.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Paragon Technology and Innovation merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang kosmetik dan perawatan kulit, dengan merek ternama seperti Wardah, Make Over, Emina, dan Kahf. Karyawan *Beauty Advisor* (BA) memiliki peranan strategis dalam mendukung keberhasilan operasional PT. Paragon Cabang Medan. Mereka menjadi ujung tombak perusahaan dalam berinteraksi langsung dengan konsumen serta berkontribusi terhadap pencapaian target penjualan.

Kinerja karyawan *Beauty Advisor* pada PT Paragon Cabang Medan menghadapi berbagai tantangan. Salah satu permasalahan utama adalah fluktuasi pencapaian target penjualan yang tidak stabil di beberapa titik penjualan. Hal ini diperburuk oleh tingginya beban kerja, kurangnya supervisi yang efektif, dan minimnya program pelatihan berkelanjutan. Di samping itu, motivasi kerja yang cenderung menurun akibat kurangnya pengakuan atas kontribusi individu turut menjadi penyebab penurunan kinerja. Karyawan juga sering dihadapkan pada kondisi kerja yang tidak ideal, seperti jam kerja yang panjang, target yang tinggi, dan kurangnya dukungan dari atasan. Permasalahan tersebut berdampak pada turunnya semangat kerja, meningkatnya stres, serta tingginya angka turnover di posisi BA. Kondisi ini dapat berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan citra perusahaan di mata konsumen jika tidak segera di atas

Dalam aspek kepemimpinan, ditemukan masih adanya ketidakefektifan dalam pola komunikasi antara atasan dan bawahan. Pemimpin cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transaksional yang fokus pada target semata, tanpa memperhatikan kebutuhan emosional maupun pengembangan karier karyawan. Kurangnya feedback yang membangun, penghargaan atas kinerja, serta kurangnya keterlibatan pemimpin

dalam kegiatan operasional harian menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi

Dalam aspek lingkungan kerja, kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja masih menghadirkan tantangan. Beberapa lokasi penempatan BA memiliki fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan ruang istirahat dan kurangnya ventilasi. Selain itu, suasana kerja yang kompetitif tidak selalu sehat, mengingat adanya tekanan tinggi dari atasan terkait pencapaian target harian. Interaksi antarkaryawan pun kadang menimbulkan konflik interpersonal akibat kurangnya kolaborasi dan komunikasi efektif. Hal ini menciptakan lingkungan yang kurang suportif dan memengaruhi kesejahteraan mental karyawan.

Adapun dari sisi kepuasan kerja, banyak karyawan merasa bahwa hak-hak mereka, baik secara finansial maupun non-finansial, belum sepenuhnya terpenuhi. Beberapa karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap sistem insentif dan bonus yang tidak transparan atau tidak sebanding dengan beban kerja. Selain itu, minimnya peluang pengembangan karier, pelatihan profesional, dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan turut memperburuk persepsi terhadap kepuasan kerja. Akibatnya, semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi menurun, yang kemudian berdampak langsung pada capaian target mereka

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Paragon Technology & Innovation cabang Medan, dengan fokus pada seluruh karyawan yang bekerja sebagai *Beauty Advisor*, yang berjumlah total 189 orang. Untuk menentukan jumlah responden, digunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 65 orang

Teknik pengambilan sampel yang

diterapkan adalah simple random sampling. Penelitian ini mengkaji tiga variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), serta satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan tujuan asosiatif, dan data dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda yang diolah melalui software SPSS versi 24.0.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang dengan skala Likert (skala 1–5), untuk memungkinkan kuantifikasi persepsi responden. Sebelum dianalisis, data diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen [18]. Kemudian, dilakukan pengujian asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas [19], [20], [21]. Analisis regresi dalam penelitian ini mengikuti model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

di mana Y adalah variabel Kinerja Karyawan, α merupakan konstanta, β_1 hingga β_3 adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, dan e adalah istilah kesalahan (*error term*). Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial menggunakan uji t maupun secara simultan menggunakan uji F (Saragih & Purba, 2024). Selain itu, dilakukan juga uji koefisien determinasi (R^2) untuk menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen [22].

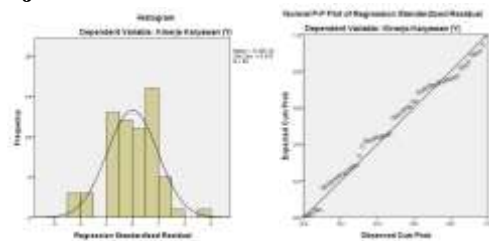
HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas & Reliabilitas

Seluruh item dalam variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung yang melebihi r_{tabel} , yaitu $> 0,244$ dan *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Hal ini membuktikan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner telah valid

dan reliabel

Uji Normalitas Data



Gambar 1 Kurva Histogram dan Grafik P-P Plot Normalitas

Visualisasi histogram memperlihatkan distribusi yang membentuk kurva lonceng yang simetris, sedangkan pada grafik P-P Plot, titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, yang menandakan distribusi mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 serta VIF di bawah angka 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model, sehingga model layak digunakan dalam regresi linear.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas melebihi 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>		
	<i>UnStandardize</i>	<i>Standardize</i>	
	<i>d Coefficients</i>	<i>d Coefficients</i>	
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,374	1,535	
Kepemimpinan (X ₁)	0,308	0,118	0,298

Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,252	0,111	0,277
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,418	0,121	0,399

Hasil perhitungan regresi linear berganda menunjukkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,374 + 0,308X_1 + 0,252X_2 + 0,418X_3 + e$$

Konstanta sebesar 1,374 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) dalam kondisi konstan (nol), maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 1,374. Selanjutnya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan (X₁) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308 satuan, asumsi variabel lainnya tetap. Peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,252 satuan. Sementara itu, setiap kenaikan satu satuan pada Kepuasan Kerja (X₃) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,418 satuan, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling kuat. Seluruh variabel independen terindikasi berpengaruh positif karena bernilai positif yang artinya peningkatan variabel independen akan meningkatkan variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

Kepuasan Kerja memiliki nilai beta tertinggi sebesar 0,399, sehingga secara relatif dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a	
	t _{hitung}	Sig.
1 (Constant)	0,895	0,374
Kepemimpinan (X ₁)	2,612	0,011

Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	2,274	0,027
Kepuasan Kerja (X ₃)	3,461	0,001

Semua variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, setiap t_{hitung} yang dihasilkan selalu lebih besar dari t_{tabel} (2,000) sehingga hal ini memperkuat bahwa adanya pengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan secara nyata meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a		
Model	F _{hitung}	Sig.
1 Regression		
Residual	171,808	0,000^b
Total		

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 171,808 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,755 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan secara komprehensif.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,946_a	0,894	0,889	1,79799

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh sebesar 0,894, yang berarti sebesar 89,4% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (*Y*) dapat dijelaskan oleh variabel independen Kepemimpinan (*X₁*), Lingkungan Kerja Non Fisik (*X₂*), dan Kepuasan Kerja (*X₃*). Sementara itu, sisanya sebesar 10,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted *R Square* sebesar 0,889 menunjukkan bahwa model regresi cukup kuat dan stabil meskipun memperhitungkan jumlah variabel prediktor. Dengan demikian, model regresi yang dibangun memiliki daya prediksi yang sangat baik terhadap variabel kinerja karyawan.

SIMPULAN

Di antara ketiga variabel tersebut, kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Manajemen disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan pelatihan manajerial dan komunikasi yang empatik. Selain itu, perlu diciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis melalui kerja sama tim, pengawasan yang adil, dan komunikasi terbuka. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan, memperluas kesempatan pengembangan diri, serta menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi. Strategi ini akan mendorong motivasi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

S. Sebayang, Nuzuliaty, and S. Wahyuni, "Edukasi Kepada Perangkat Desa

Tentang Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi," vol. 1, no. 1, pp. 51–58, 2021.

- M. C. Rizky, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Fleksibilitas Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada PT Kalfaz Sadhara," *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, vol. 6, no. 4, pp. 802–808, 2022.
- M. D. T. P. Nasution, P. B. Sari, Y. Rossanty, I. Irawan, and M. C. Rizky, "EXPLORING CROWDSOURCING FRONTIERS: A POWERFUL APPROACH TO PROBLEM-SOLVING AND INNOVATION," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, vol. 10, no. 2, pp. 203–224, 2023.
- M. D. T. P. Nasution, M. C. Rizky, M. Macia, N. Ardian, S. Suwarno, and H. M. Ritonga, "Innovation Dynamics in Family Firms: A Content Analysis Study," in *Entrepreneurial Strategies for the Internationalization and Digitalization of SMEs*, IGI Global, 2024, pp. 273–293.
- M. D. Arifah and M. C. Rizky, "Pengaruh Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan," *Sosio e-Kons*, vol. 16, no. 2, pp. 168–179, 2024.
- K. Batubara and M. C. Rizky, "Peran Human Capital Manajemen Dalam Perekrutan Tenaga Kerja," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 72–80, 2024.
- D. A. Lubis and M. C. Rizky, "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 7, no. 1, pp. 51–55, 2025.
- M. C. Rizky, "Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 94–98, 2024.

- H. P. Ma'ruf and M. C. Rizky, "Strategi Pengelola Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Multinasional," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 7, no. 1, pp. 36–45, 2025.
- M. S. Ardhana and M. C. Rizky, "Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Definisi dan tujuan pelatihan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Jenis jenis pelatihan, Hubungan pelatihan dan kinerja karyawan, Metode-metode pelatihan," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 12–15, 2024.
- M. S. Ardhana and M. C. Rizky, "Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Definisi dan tujuan pelatihan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Jenis jenis pelatihan, Hubungan pelatihan dan kinerja karyawan, Metode-metode pelatihan," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 12–15, 2024.
- S. Syahfitri and M. C. Rizky, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 16–23, 2024.
- M. C. Rizky, "Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 94–98, 2024.
- M. C. Rizky, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Fleksibilitas Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada PT Kalfaz Sadhara," *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, vol. 6, no. 4, pp. 802–808, 2022.
- E. D. Wahyuni, "PENGARUH PERCEIVED QUALITY WEBSITE TERHADAP MINAT BERKUNJUNG KE TAMAN WISATA MATAHARI,"
- S. Wahyuni and F. Wadly, "Application Of Inventory And Service Transactions On Web-Based Cv Medan Teknik using the Agile Kanban Method," *International Journal Of Computer Sciences and Mathematics Engineering*, vol. 2, no. 1, 2023.
- P. S. Nurani, N. G. Prawira, and Suryadi, "Analisis Desain Kemasan Cheeklit Cream Blush Emina Terhadap Audiens dan Identitas Brand," vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2021.
- R. Ramadani and E. Wakhyuni, "ANALYSIS OF EMPLOYEE CAREER PLANNING AS A HR RETENTION STRATEGY IN PKSPT PP PATI SARI ACEH TAMIANG DISTRICT," *PROSIDING FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, vol. 2, no. 2, pp. 131–140, 2024.
- R. P. Putra and S. Widodo, "Digital Marketing Strategy to Optimize Business Growth in the Modern Era," in *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework*, 2024, pp. 440–448.
- S. Syahfitri and M. C. Rizky, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 16–23, 2024.
- K. Batubara and M. C. Rizky, "Peran Human Capital Manajemen Dalam Perekrutan Tenaga Kerja," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 72–80, 2024.
- H. M. Ritonga, D. N. Pane, and C. A. A. Rahmah, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan,
- N. Setiawan, E. Wakhyuni, and N. A. Siregar, "Recruitment analysis on employee performance with variable control as moderating on manufacturing company," *Ilomata International Journal of Management*,