Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Flash Coffee Bandung

Alna Roby Mulyana[1], Dematria Pringgabayu[2]
[1] Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, alnabaiq@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, pringgabayu@telkomuniversity.ac.id

Abstract
One of the key elements that determines whether a business is successful in reaching its corporate goals is employee performance. Leadership style, work discipline, work environment, and organizational dedication are some of the aspects that affect employee performance. In addition to describing leadership style, work discipline, work environment, and organizational commitment, this study will examine how these factors affect organizational commitment at Flash Coffee Bandung. Using a survey method and an online questionnaire (Google Form), 40 workers of the organization participated in this quantitative investigation. Descriptive analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption tests, and hypothesis testing (t-test and F-test) using SPSS version 27 software were among the data analytic methods employed. According to the descriptive analysis results, the leadership style falls into the strong/good group (63.90%). Organizational commitment is positively and significantly impacted by work environment, work discipline, and leadership style, both partially and concurrently. These results show that employees at Flash Coffee Bandung have a greater level of organizational commitment the better the leadership style, work discipline, and work environment are implemented.
Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Organizational Commitment.*

Abstrak
Kinerja karyawan ialah bagian dari aspek krusial yang menjadi penentu kesuksesan sebuah organisasi guna meraih tujuan perusahaan. Tingkat kinerja karyawan diberi pengaruh berlandaskan sejumlah aspek, diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi. Riset ini mempunyai tujuan guna mendeskripsikan kondisi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi, serta menganalisis dampak gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja pada komitmen organisasi pada Flash Coffee Bandung. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dan metode survei pada 40 karyawan perusahaan selaku responden penelitian dengan kuesioner *online* (*Google Form*). Teknik analisa data yang dipakai mencakup atas analisis deskriptif, tes asumsi klasik, analisa regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F) menggunakan software SPSS versi 27. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan berada dalam kategori kuat/baik (63,90%). Secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja memengaruhi positif serta signifikan pada komitmen organisasi karyawan. Temuan riset ini memperlihatkan bahwasanya semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, tingkat disiplin kerja, serta kondisi lingkungan kerja, alhasil makin tingginya komitmen organisasi yang dipunyai karyawan pada Flash Coffee Bandung.
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.

I. PENDAHULUAN

Flash Coffee adalah jaringan kedai kopi modern yang mulai beroperasi di Indonesia pada tahun 2019, didirikan oleh David Brunier dan Sebastian Hannecker. Perusahaan ini mengintegrasikan teknologi digital dalam seluruh kegiatan operasionalnya (*tech-enabled coffee chain*) guna menyediakan kopi berkualitas tinggi dengan harga terjangkau. Memasuki tahun 2025, perusahaan menunjuk Bardon Matthew sebagai CEO Indonesia untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mendorong ekspansi bisnis yang berkelanjutan. Di tingkat lokal, Flash Coffee

Bandung menerapkan struktur organisasi yang terdesentralisasi agar dapat mempertahankan standar global sekaligus menyesuaikan diri dengan dinamika pasar regional.

Di tengah gelombang globalisasi dan percepatan transformasi digital yang kian masif, organisasi di berbagai sektor dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika kompetisi yang sangat ketat. Dalam menghadapi tantangan strategis ini, pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memiliki keefektifan, terencana, serta berkelanjutan muncul sebagai pilar utama sekaligus roda penggerak yang menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan, khususnya pada sektor industri jasa makanan dan minuman (*Food and Beverage*). Pentingnya tata kelola tenaga kerja ini tercermin secara nyata melalui rilis data makro dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia ketika tahun 2025, yang mencatat bahwa sekitar 37,08% dari total angkatan kerja nasional berstatus sebagai buruh dan karyawan. Angka yang cukup signifikan ini mengonfirmasi betapa krusialnya peranan manajemen SDM dalam mengoptimalkan potensi manusia secara efisien, efektif, dan humanis demi mendukung stabilitas serta pertumbuhan ekonomi makro maupun mikro (Nugroho et al., 2025)

Sebagai pelaku usaha yang berjalan dalam industri kedai kopi ritel modern berbasis teknologi (*tech-enabled coffee chain*), Flash Coffee Bandung dihadapkan pada realitas lapangan yang menuntut konsistensi komitmen organisasi dari para pegawainya. Komitmen organisasi itu sendiri, sebagaimana didefinisikan dalam literatur perilaku organisasi, merepresentasikan kedalaman ikatan emosional, keterlibatan, loyalitas, serta rasa identifikasi karyawan terhadap visi, misi, dan nilai-nilai luhur perusahaan (Cooper et al., 2018). Namun demikian, mempertahankan komitmen organisasi yang solid di kalangan pekerja muda, yang mendominasi segmentasi internal Flash Coffee, terbukti menjadi tantangan empiris yang tidak mudah bagi manajemen. Fenomena ini terdeteksi melalui fluktuasi loyalitas yang terekam dalam data internal perusahaan sepanjang periode tahun 2023 hingga 2024.

Simbol penurunan loyalitas dan retensi kerja ini ditandai oleh lonjakan tajam pada rasio *turnover* (perpindahan) karyawan Flash Coffee Bandung, yang semula berada di angka 19% pada tahun 2023, melonjak secara signifikan hingga menyentuh angka 30,2% pada tahun 2024. Kenaikan angka *turnover* yang melebihi batas ideal ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menyatakan bahwa tingginya intensitas keluar-masuk pegawai di industri ritel sering kali menjadi cerminan dari rapuhnya budaya organisasi serta melemahnya ikatan psikologis antara tenaga kerja dan pihak manajemen (Chayomchai et al., 2023). Permasalahan ini kian diperparah oleh penurunan aspek kedisiplinan operasional di lingkungan kerja. Tercatat, grafik kasus pelanggaran disiplin kerja di kalangan karyawan mengalami eskalasi dari 15 kasus pada tahun 2023 menjadi 20 kasus pada tahun 2024. Berdasarkan teori manajemen, peningkatan pelanggaran tata tertib ini menjadi sinyalemen kuat adanya ketidakpuasan laten serta penurunan rasa memiliki terhadap perusahaan (Jan & Ji, 2024).

Gejala penurunan komitmen organisasi dan degradasi disiplin kerja pada Flash Coffee Bandung diduga kuat berakar dari sejumlah faktor manajerial dan situasional di lapangan. Faktor-faktor tersebut meliputi ketidakkonsistenan implementasi gaya kepemimpinan oleh para pimpinan, belum optimalnya penegakan regulasi kerja, serta kualitas lingkungan kerja—baik berupa dimensi fisik seperti kenyamanan tata ruang, maupun dimensi nonfisik seperti hubungan sosial antarkaryawan dan kualitas komunikasi yang belum sepenuhnya kondusif (Asharifa et al., 2025).

Secara teoritis, gaya kepemimpinan yang suportif dari seorang atasan memegang peranan vital sebagai struktur prakarsa yang mampu menggerakkan motivasi internal bawahan (Busro, 2018). Ketika seorang pemimpin mampu membangun kepercayaan dan menerapkan pola komunikasi yang transparan, karyawan akan cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi (Putri, 2025). Di sisi lain, penegakan disiplin kerja yang berkeadilan, disertai penyediaan lingkungan kerja yang ergonomis dan aman, terbukti secara empiris menjadi determinan utama yang mengikat karyawan secara moral untuk bertahan dan memberikan performa terbaik bagi perusahaan (Rahmah et al., 2023).

Mengingat kompleksitas dampak yang dapat ditimbulkan seperti potensi penurunan kualitas pelayanan kepada konsumen dan risiko kerugian profitabilitas akibat tingginya biaya rekrutmen ulang maka sebuah kajian ilmiah yang bersifat integratif menjadi sangat mendesak untuk dijalankan (Asharifa et al., 2025). Melalui pendekatan kuantitatif yang terukur, penelitian ini dirancang secara khusus untuk menguji, menganalisis, serta membuktikan seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja, baik pengaruh yang terjadi dengan cara parsial ataupun simultan (bersama-sama), pada pembentukan komitmen organisasi pada seluruh jajaran karyawan di Flash Coffee Bandung (Sebastian & Andri, 2024).

II.TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja demi mencapai keselarasan antara tujuan organisasi dan individu secara efisien. Perilaku Organisasi melengkapi bidang ini dengan meneliti tindakan perseorangan ataupun kelompok pada suatu lingkungan kerja dan dampaknya pada sistem organisasi melalui empat unsur utama: manusia, struktur, teknologi, dan lingkungan (Zain & Sofia, 2021).

Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku, strategi, dan cara seorang pemimpin berinteraksi serta memengaruhi bawahannya agar bergerak searah menuju target organisasi. Merujuk pada (Busro, 2018), gaya kepemimpinan diukur melalui dimensi Struktur Prakarsa (*Initiating Structure*) yang memiliki orientasi terhadap tugas/standar kerja, serta dimensi Pertimbangan (*Consideration*) yang orientasinya terhadap penghargaan terhadap hak dan perasaan bawahan.

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja ialah kesadaran serta kesediaan moral seorang individu untuk menaati aturan tertulis maupun tidak tertulis serta standar operasional prosedur yang ditetapkan manajemen. Menurut (Sutrisno, 2017), dimensi disiplin mencakup kepatuhan terhadap peraturan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, kepatuhan aturan perilaku di tempat kerja, serta ketaatan aturan tambahan.

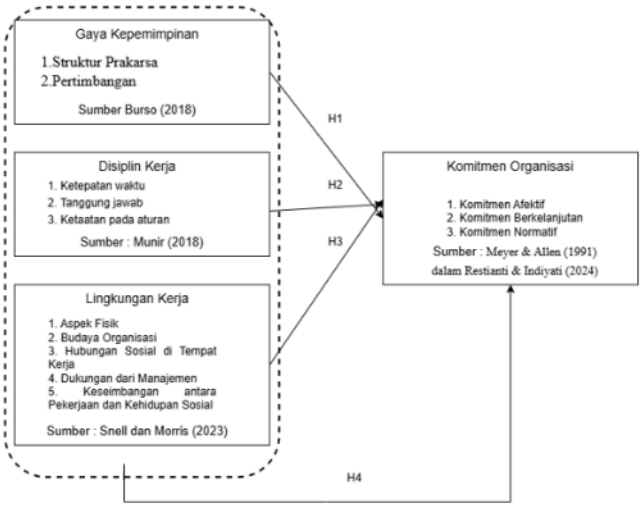
Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi tempat kerja yang memberi dampak pada kenyamanan, produktivitas, serta psikologis pegawai. Dimensi lingkungan kerja menurut (Snell & Morris, 2023) terdiri atas aspek fisik (suhu, cahaya, tata letak), budaya organisasi, hubungan sosial antarpegawai, dukungan manajemen, serta keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan personal (*work-life balance*).

Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat kedekatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi yang mendorong keinginan untuk tetap bertahan dan memberikan kinerja terbaik demi mencapai tujuan bersama. Berdasarkan teori (Meyer & Allen, 1991), komitmen organisasi digolongkan atas tiga dimensi utama:

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berlandaskan atas kerangka pemikiran yang dijabarkan, hipotesis riset dirumuskan di bawah ini:

H1: “Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.”

H2: “Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.”

H3: “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.”
H4: “Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.”

III.METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif dan kausal. Desain riset diarahkan guna mengukur korelasi sebab-akibat (causal) dari variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) melalui pengolahan statistik numerik.

Populasi dan Sampel

Populasi pada riset ini ialah semua karyawan aktif yang menjalankan pekerjaannya di jaringan Flash Coffee Bandung. Mengingat ukuran populasi yang terbatas, yakni sebanyak 40 orang, penelitian ini menerapkan teknik sampel jenuh (total sampling), yang mana semua anggota populasi berperan selaku responden riset.

Operasionalisasi Variabel

Pengukuran kuesioner menggunakan instrumen tertutup berskala Likert 5 poin, dari poin 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai poin 5 (Sangat Setuju). Variabel dioperasionalkan di bawah ini:

1. Gaya Kepemimpinan (X1): 10 item pernyataan (GK1-GK10) meliputi penetapan target, kejelasan tugas, keadilan, dan pemberian motivasi moral.
2. Disiplin Kerja (X2): 13 item pernyataan (DK1-DK13) meliputi ketepatan waktu datang/pulang, kepatuhan seragam, tanggung jawab jabatan, dan etika komunikasi.
3. Lingkungan Kerja (X3): 20 item pernyataan (LK1-LK20) meliputi ergonomi fisik, iklim keterbukaan, kerja sama tim, keaktifan arahan manajerial, dan fleksibilitas personal.
4. Komitmen Organisasi (Y): 15 item pernyataan (KO1-KO15) mencakup kebanggaan instansi, perhitungan investasi waktu, dan loyalitas moralitas kerja.

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan yang diukur melalui penggunaan delapan indikator pernyataan memperoleh akumulasi skor sebesar 3.214 dengan tingkat pencapaian sebesar 73,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Flash Coffee Bandung berada dalam kategori baik.

Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja yang dilakukan pengukuran dengan penggunaan delapan indikator pernyataan memperoleh akumulasi skor sebesar 3.087 dengan tingkat pencapaian sebesar 70,6%. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya tingkat disiplin kerja karyawan ditemukan dalam kategori baik.

Variabel Lingkungan Kerja

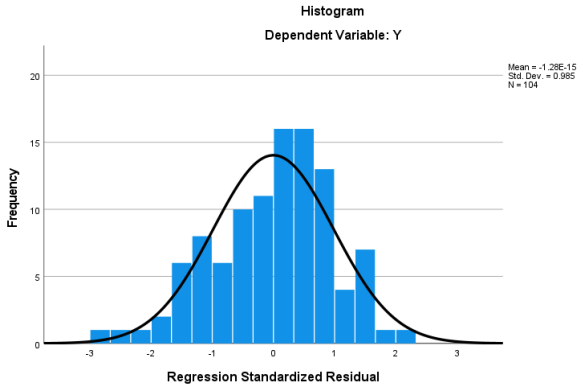
Variabel Lingkungan Kerja yang dilakukan pengukuran melalui penggunaan delapan indikator pernyataan memperoleh akumulasi skor sebesar 3.268 dengan tingkat pencapaian sebesar 74,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Flash Coffee Bandung berada dalam kategori baik.

Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi yang dilakukan pengukuran dengan penggunaan sembilan indikator pernyataan memperoleh akumulasi skor sebesar 3.541 dengan tingkat pencapaian sebesar 76,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan berada dalam kategori baik.

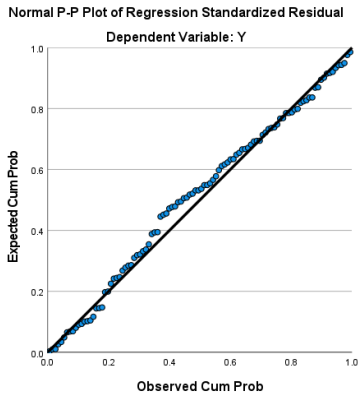
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berlandaskan atas Gambar 2, histogram residual terstandarisasi pada variabel Komitmen organisasi memperlihatkan pola distribusi yang hampir mencapai distribusi normal. Hal tersebut mampu dilihat dari penyebaran data yang terkonsentrasi di sekitar angka nol dengan frekuensi tertinggi berada pada bagian tengah grafik, sedangkan frekuensi pada sisi kiri dan kanan grafik cenderung menurun secara bertahap. Bentuk kurva yang dihasilkan menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang ekstrem secara signifikan. Selain menggunakan histogram, pengujian normalitas juga dilakukan melalui grafik normal probability plot yang hasilnya dipaparkan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan Gambar 3, grafik Normal Probability Plot (P–P Plot) menunjukkan bahwasanya titik-titik residual terstandarisasi tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwasanya data residual berpola distribusi yang hampir mencapai normal. Selain melalui analisis P–P Plot, uji normalitas pada riset ini juga diperkuat memakai tes *Shapiro-Wilk*, dengan hasil tes yang dipaparkan di bawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji *Shapiro-Wilk*

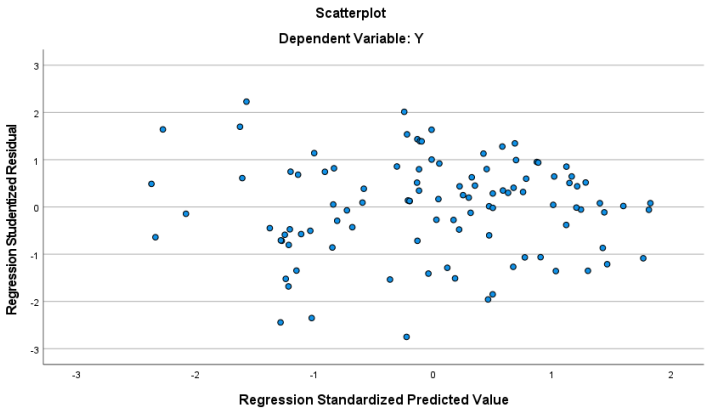
Tests of Normality	
	Shapiro-Wilk

	Statistic	df	Sig.
X1	0.968	40	0.299
X2	0.973	40	0.459
X3	0.969	40	0.344
Y	0.962	40	0.196
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berlandaskan atas Tabel 1, hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* memperlihatkan bahwasanya semua variabel penelitian bernilai signifikansi melampauis 0,05, yaitu gaya kepemimpinan sejumlah 0,299, disiplin kerja sejumlah 0,459, lingkungan kerja sejumlah 0,344, serta komitmen organisasi sejumlah 0,196. Alhasil, data penelitian mencukupi asumsi normalitas karena memiliki distribusi yang normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berlandaskan atas Gambar 4, grafik scatterplot menunjukkan bahwasanya titik-titik residual terstandarisasi tersebar dengan cara acak serta tidak menghasilkan pola khusus yang jelas. Penyebaran titik terlihat merata baik di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal. Selain itu, tidak ditemukan pola seperti mengerucut, melebar, ataupun bergelombang yang dapat menunjukkan adanya perubahan varians residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya varians residual mempunyai sifat konstan alhasil model regresi pada riset ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik regresi.

Uji Multikolineritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
1	(Constant)	8.901	3.636		2.448	.016	
	Gaya Kepemimpinan	.337	.089	.314	3.793	.000	.675
	Disiplin Kerja	.180	.077	.190	2.332	.022	.698
	Lingkungan Kerja	.237	.043	.418	5.480	.000	.796

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	
	Gaya Kepemimpinan	1.482
	Disiplin Kerja	1.433
	Lingkungan Kerja	1.257

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berlandaskan atas Tabel 2, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan bernilai tolerance sejumlah 0,675 serta nilai VIF sejumlah 1,482. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai tolerance sejumlah 0,698 dengan nilai VIF sejumlah 1,433, sedangkan variabel Lingkungan Kerja bernilai tolerance sejumlah 0,796 serta nilai VIF sejumlah 1,257. Semua variabel independen memperlihatkan nilai tolerance yang melampaui 0,10 serta nilai VIF yang belum mencapai 10. Alhasil, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi dalam riset ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dipakai guna menyelidiki dan mengukur besaran dampak variabel independen, yakni gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), serta lingkungan kerja (X3) pada variabel dependen komitmen organisasi (Y). Pengujian dilakukan berlandaskan atas data yang didapatkan melalui 40 responden riset.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.901	3.636		2.448	.016
	Gaya Kepemimpinan	.337	.089	.314	3.793	.000
	Disiplin Kerja	.180	.077	.190	2.332	.022
	Lingkungan Kerja	.237	.043	.418	5.480	.000

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Mengacu pada data output analisis regresi linear berganda yang tersaji dalam Tabel.3, alhasil diperoleh formula atau persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 8{,}901 + 0{,}337X_1 + 0{,}180X_2 + 0{,}237X_3$$

Penjelasan atau interpretasi berlandaskan model persamaan regresi sebelumnya yakni:

1. Nilai Konstanta (a): Nilai konstanta sejumlah 8,901 menunjukkan kondisi awal atau tingkat dasar dari kinerja karyawan ketika semua variabel bebas—yakni Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), serta Lingkungan Kerja (X_3)—berada dalam kondisi konstan atau bernilai nol.

2. Gaya Kepemimpinan (X_1): Koefisien regresi variabel ini bernilai positif sebesar 0,337. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan, maka tingkat kinerja karyawan diprediksi hendak terjadi kenaikan sejumlah 0,337, berasumsi variabel independen yang lain tidak berubah.
3. Disiplin Kerja (X_2): Variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi positif dengan koefisien sejumlah 0,180. Perihal tersebut berarti bahwasanya apabila variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, alhasil nilai kinerja karyawan hendak bertambah sejumlah 0,180, dengan catatan variabel bebas yang lain mempunyai nilai tetap.
4. Lingkungan Kerja (X_3): Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan dampak positif sejumlah 0,237 dan menjadi faktor penentu yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja (terlihat dari nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sejumlah 0,418). Masing-masing kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja diperkirakan hendak mendongkrak performa atau kinerja karyawan sejumlah 0,237.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengambilan keputusan pada uji t dilakukan melalui pembandingan nilai t hitung terhadap nilai t tabel. Hipotesis diberi pernyataan diterima jikalau nilai t hitung melampaui t tabel serta memiliki nilai signifikansi yang belum mencapai 0,05. Dengan demikian, variabel independen dapat dikatakan berpengaruh dengan cara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.901	3.636		2.448	.016
	Gaya Kepemimpinan	.337	.089	.314	3.793	.000
	Disiplin Kerja	.180	.077	.190	2.332	.022
	Lingkungan Kerja	.237	.043	.418	5.480	.000

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Merujuk atas hasil tes parsial (uji t) yang tertera pada Tabel 4, ketiga variabel independen secara objektif dibuktikan memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dengan rincian analisis sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t hitung sejumlah 4,081 yang melampaui t tabel sejumlah 1,688 dan bernilai signifikansi sejumlah 0,000 < 0,05. Perihal tersebut menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi positif serta signifikan pada komitmen organisasi pada Flash Coffee Bandung, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai koefisien regresi sejumlah 0,398 memperlihatkan bahwasanya masing-masing kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan hendak menambahkan komitmen organisasi sejumlah 0,398 satuan dan berasumsi variabel lainnya konstan
2. Variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sejumlah 3,698 yang melampaui t tabel sejumlah 1,688 yang bernilai signifikansi sejumlah 0,001 < 0,05. Perihal tersebut menunjukkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi pada Flash Coffee Bandung, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Nilai koefisien regresi sejumlah 0,294 memperlihatkan bahwasanya masing-masing kenaikan satu

satuan disiplin kerja hendak menambahkan komitmen organisasi sejumlah 0,294 satuan yang berasumsi variabel lainnya konstan.

3. Variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh nilai t hitung sejumlah 5,974 yang melampaui t tabel sejumlah 1,688 dan bernilai signifikansi sejumlah 0,000 < 0,05. Perihal tersebut menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada komitmen organisasi pada Flash Coffee Bandung, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Nilai koefisien regresi sejumlah 0,363 memperlihatkan bahwasanya masing-masing kenaikan satu satuan lingkungan kerja hendak menambahkan komitmen organisasi sejumlah 0,363 satuan dan berasumsi variabel lainnya konstan. Selain itu, nilai standardized coefficient beta sejumlah 0,489 menjadi yang tertinggi daripada variabel yang lain, alhasil lingkungan kerja berperan sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi komitmen organisasi pada Flash Coffee Bandung.

Uji Simultan (F)

Uji F ataupun Analysis of Variance (ANOVA) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen pada model regresi memiliki pengaruh dengan cara simultan pada variabel dependen. Tes ini dilaksanakan melalui pengamatan nilai signifikansi yang didapatkan. Jikalau nilai signifikansi belum mencapai 0,05, alhasil mampu ditarik kesimpulan bahwasanya seluruh variabel independen dengan cara bersamaan memengaruhi signifikan pada variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.337	3	253.112	61.386	.000[b]
	Residual	148.438	36	4.123		
	Total	907.775	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan data yang dipaparkan dalam Tabel 5 mengenai hasil pengujian simultan (uji F), didapatkan nilai F hitung sejumlah 71,462 yang memiliki angka signifikansi sejumlah 0,000. Proses penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan pada tes ini mengacu dalam dua parameter utama, yakni:

1. Perbandingan Nilai Statistik: Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 71,462 terbukti jauh melampaui nilai batas F tabel yang dipersyaratkan sebesar 2,69.
2. Tingkat Signifikansi: Nilai signifikansi yang dihasilkan sejumlah 0,000 terdeteksi ditemukan jauh belum mencapai ambang batasan toleransi kesalahan yang ditetapkan, yaitu 0,05.

Melalui pembuktian dari kedua tolok ukur sebelumnya, alhasil mampu ditarik kesimpulan bahwasanya H0 diberi penolakan serta H1 diterima. Kondisi ini memberikan konfirmasi secara empiris bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan cara bersamaan (simultan) memengaruhi nyata serta signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya Komitmen Organisasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna menyelidiki sebesar apa kontribusi variabel independen, yakni gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), serta lingkungan kerja (X3), guna memberi penjelasan terkait variasi pada

variabel dependen komitmen organisasi (Y) secara simultan. Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat melalui nilai Adjusted R Square yang dipaparkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733[a]	.538	.524	6.636	2.132

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan output yang dipaparkan dalam Tabel 6, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh yakni sejumlah 0,524. Angka tersebut memberikan bukti empiris bahwasanya variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dengan cara bersamaan (simultan) mampu menjelaskan kontribusi atau variasi terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 52,4%. Sementara itu, sisa variasi sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lainnya yang tidak ditemukan dalam model penelitian yang tidak ikut dilakukan analisis pada kajian ini.

V.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berlandaskan atas hasil analisis data, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya penerapan gaya kepemimpinan di Flash Coffee Bandung telah berjalan dengan sangat baik dan berada pada kategori kuat (63,90%), dengan kejelasan target kerja sebagai indikator keunggulan utamanya. Dengan cara parsial, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja masing-masing terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam memperkuat komitmen organisasi karyawan. Terakhir, pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa ketiga faktor tersebut gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja dengan cara bersamaan memegang peranan krusial serta signifikan dalam menentukan fluktuasi tingkat komitmen organisasi pada internal Flash Coffee Bandung.

Saran

Saran Praktis:

Pihak manajemen Flash Coffee Bandung direkomendasikan untuk memberikan atensi lebih pada sejumlah indikator yang memperoleh simplifikasi nilai rendah dalam penelitian ini. Langkah taktis yang dapat diambil meliputi penyediaan ruang diskursus dua arah agar para barista dapat menyalurkan gagasan kreatif mereka secara leluasa, melakukan peninjauan kembali terhadap efektivitas sistem jaminan kesejahteraan, serta menata ulang pola rotasi *shift* kerja demi mendongkrak kenyamanan operasional. Di samping itu, penguatan regulasi melalui penerapan sanksi progresif yang transparan dan berkeadilan sangat diperlukan guna menekan sekaligus mengendalikan eskalasi angka *turnover* tahunan karyawan.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

Bagi akademisi atau peneliti berikutnya yang tertarik mendalami topik serupa, disarankan untuk memperlebar cakupan lokus penelitian dengan mengambil sampel di luar wilayah Kota Bandung guna meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu, pengembangan model penelitian dapat dilakukan dengan mengintegrasikan variabel-variabel intervensi potensial lainnya yang belum terjamah dalam kajian ini, seperti motivasi kerja, skema kompensasi insentif, maupun dinamika budaya organisasi berbasis digital (*tech-driven culture*).

REFERENSI

Asharifa, T. R., Rovita, A., & Selatan, T. (2025). *813-Article Text-8410-1-10-20250228*. *4*, 15–22.

Busro. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusiaa*.

Chayomchai, A., Promprasert, P., Katchamat, C., & Nokman, C. (2023). *International Journal of Current Science Research and Review Key Factors influencing Organizational Commitment*. *06*(12), 7718–7723. https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i12-27

Cooper, Hellriegel, & Slocum. (2018). *Mastering Organizational Behavior* ((Version 1). FlatWord.

Jan, I. U., & Ji, S. (2024). *Relationships Among Supervisors ' Authentic Leadership , Ostracism , Perceived Supervisor ' s Trust and Commitment to Customer Services : Evidence From Frontline Service Employees of Small Stores*. (June), 1–14. https://doi.org/10.1177/21582440241252488

Meyer, & Allen. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment.* Human Resource Management Review,1(1),61-89.

Nugroho, S., Maulana, R. A., Pusparani, A. M., & Wati, D. R. (2025). Peramalan Produksi, Volume Ekspor dan Nilai Ekspor Kopi Indonesia Tahun 2025-2035. *JAGO TOLIS : Jurnal Agrokompleks Tolis*, *5*(2), 178–185. https://doi.org/10.56630/jago.v5i2.764

Putri, D. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Keja Sebagai Variabel Intervening*. *7*(3). https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1451

Rahmah, A. D., Handaru, A. W., & Jakarta, U. N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X The Effect of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee*. *1*(5), 1271–1294.

Sebastian, I., & Andri, S. (2024). Impact Of Transformatonal Leadership Style and Work Motivation on OrganizationalCommitment in PT. East Infinita Indonesia Duri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(2), 5569–5585. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Snell, & Morris. (2023). *Managing Human Resources in cengange learning* ((19th edit).

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((Cetakan k). Jakarta:Kencana Prenada Media Group.213.

Zain, E. M., & Sofia, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.