

Analysis Of The Effect Of The Work Environment On Employee Job Satisfaction In Retail Companies In West Java

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel Di Jawa Barat

Kania Laelawati^{1*}, Haris fauzi², Yayat sudrajat³

Universitas Kebangsaan Republik Indonesia^{1*}

Universitas Majalengka, Indonesia²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda, Indonesia³

[1*](mailto:klaelawati25@gmail.com), [2](mailto:harisfauzi312@gmail.com), [3](mailto:yayat16sudrajat@gmail.com)

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the work environment on employee job satisfaction at a retail company in West Java. The research uses a quantitative approach with a descriptive and associative design. The population in this study consists of 55 permanent employees, and a saturated sampling technique is applied so that the entire population is used as respondents. Data were collected through a questionnaire developed based on indicators of the work environment and job satisfaction, and were supported by observations and interviews to strengthen the research information. Data analysis was conducted using SPSS version 26 through validity testing, reliability testing, Spearman correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing using the t-test. The results show that all statement items are valid, with calculated r-values greater than the r-table values, and reliable, with Cronbach's Alpha values of 0.948 for the work environment variable and 0.972 for the job satisfaction variable. The Spearman correlation test produced a correlation coefficient of 0.916, indicating a very strong positive relationship between the work environment and job satisfaction. The coefficient of determination shows an R Square value of 0.840, meaning that the work environment contributes 84 percent to the variation in job satisfaction, while the remaining 16 percent is influenced by other factors outside the study. Hypothesis testing shows a calculated t-value of 16.658 with a significance value of 0.000, which is less than 0.05; therefore, it can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The implications of this study emphasize the importance of improving both the physical and non-physical work environment as a strategy to increase employee job satisfaction in the retail sector.

Keywords: work environment, job satisfaction, retail company, West Java, quantitative

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada salah satu perusahaan ritel di Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan tetap, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta didukung oleh observasi dan wawancara untuk memperkuat informasi penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi Spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948 untuk variabel lingkungan kerja dan 0,972 untuk variabel kepuasan kerja. Uji korelasi Spearman menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,916 yang menunjukkan hubungan positif sangat kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,840 yang berarti lingkungan kerja berkontribusi sebesar 84 persen terhadap variasi kepuasan kerja, sedangkan 16 persen dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 16,658 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian menegaskan pentingnya perbaikan lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada sektor ritel.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja, perusahaan ritel, Jawa Barat, kuantitatif

1. Introduction

Revolusi industri 4.0 yang ditandai oleh perkembangan teknologi dan digitalisasi yang cepat mendorong perusahaan untuk beradaptasi secara efektif dalam menghadapi perubahan pasar yang semakin dinamis. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis karena berperan langsung dalam menjaga kualitas layanan, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM karena berkaitan dengan motivasi, produktivitas, komitmen, dan stabilitas tenaga kerja (Yusup, 2021). Perusahaan yang mampu membangun kepuasan kerja cenderung memiliki kinerja organisasi yang lebih baik, sedangkan ketidakpuasan kerja sering kali berujung pada meningkatnya tingkat turnover, menurunnya kinerja, dan munculnya berbagai masalah dalam hubungan kerja.

Pada sektor ritel, isu kepuasan kerja memiliki urgensi yang tinggi karena karakteristik pekerjaan ritel menuntut intensitas pelayanan, jam kerja yang relatif panjang, target kerja yang ketat, serta interaksi langsung dengan pelanggan. Kondisi tersebut dapat memicu tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung. Di Jawa Barat, sektor ritel berkembang pesat dan menjadi salah satu penyerap tenaga kerja yang besar. Oleh karena itu, perusahaan ritel perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai upaya menjaga kepuasan kerja karyawan agar mampu mempertahankan tenaga kerja yang kompeten serta mengurangi biaya yang timbul akibat pergantian karyawan.

Fenomena yang terjadi pada salah satu perusahaan ritel di Jawa Barat menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya dalam pengelolaan SDM, tingkat turnover karyawan masih berada pada angka yang cukup signifikan dalam dua tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil pra-survei mengarah pada adanya ketidakpuasan pada beberapa aspek penting seperti upah, peluang promosi, serta hubungan antar rekan kerja. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan tepat, turnover yang tinggi dapat mengganggu kontinuitas operasional, menurunkan kualitas pelayanan, dan meningkatkan beban biaya rekrutmen serta pelatihan bagi perusahaan.

Penelitian ini memfokuskan kajian pada dua variabel utama, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta keamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain fasilitas kerja, tata ruang, kebersihan, keselamatan kerja, relasi antar karyawan, komunikasi, serta suasana kerja (Afandi, 2018). Sementara itu, kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kondisi kerja secara umum. Secara teoritis, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Oktavia, Alam, dan Asri (2020) serta Derina, Yusda, dan Pebriyanti (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian Aji dan Herawati (2022) menunjukkan hasil berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang dapat dipengaruhi oleh perbedaan konteks industri, karakteristik organisasi, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian pada perusahaan ritel di Jawa Barat menjadi relevan

untuk memberikan pemahaman yang lebih sesuai dengan karakteristik pekerjaan ritel dan dinamika tenaga kerja di wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus kajian yang menempatkan perusahaan ritel di Jawa Barat sebagai lokus penelitian, khususnya pada perusahaan ritel yang menghadapi tantangan turnover karyawan dan indikasi ketidakpuasan kerja. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis berupa penguatan bukti empiris mengenai hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks industri ritel, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ritel di Jawa Barat, serta memberikan masukan strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada penurunan turnover dan peningkatan produktivitas.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seperangkat kondisi yang mengitari karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi perilaku kerja, kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas pencapaian target organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya dipahami sebagai kondisi fisik (misalnya fasilitas dan tata ruang), melainkan juga mencakup kondisi sosial-psikologis yang terbentuk dari relasi kerja, komunikasi, serta iklim organisasi. Sunyoto menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kebersihan, pencahayaan, dan suasana kerja (Sunyoto, 2015). Sejalan dengan itu, Serdamayanti menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi alat dan bahan yang digunakan, metode kerja, serta relasi yang terjadi dalam aktivitas kerja (Serdamayanti, 2017). Siagian menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi tempat karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berpengaruh pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Siagian, sebagaimana dikutip dalam Pratama, 2020).

Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai konteks yang membentuk pengalaman kerja karyawan secara menyeluruh. Pada perusahaan ritel, lingkungan kerja memiliki relevansi yang tinggi karena karakter pekerjaan menuntut ritme kerja cepat, koordinasi tim yang intens, kedisiplinan operasional, serta pelayanan langsung kepada pelanggan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja dipandang sebagai determinan penting dalam membangun sikap kerja positif, termasuk kepuasan kerja.

Secara konseptual, lingkungan kerja umumnya dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi nyata (tangible) yang dapat diamati dan dirasakan langsung oleh karyawan di tempat kerja. Serdamayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, peralatan kerja, meja dan kursi, suhu ruangan, penerangan, kebisingan, serta kualitas udara (Serdamayanti, 2017). Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap konsentrasi, kesehatan kerja, rasa aman, dan produktivitas. Amri menegaskan bahwa lingkungan fisik dapat memengaruhi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas (Amri, 2022).

Dalam konteks ritel, lingkungan kerja fisik dapat tercermin melalui kenyamanan area kerja, kelayakan pencahayaan di area layanan maupun gudang, kebersihan, tata letak ruang yang mendukung mobilitas, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas pendukung kerja

(misalnya ruang istirahat, toilet, dan perlengkapan kerja yang memadai). Lingkungan fisik yang memadai berpotensi mengurangi kelelahan, meningkatkan fokus, dan memperlancar proses kerja, sehingga mendukung capaian kinerja dan pengalaman kerja yang lebih positif.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada kondisi psikologis dan sosial yang terbentuk melalui interaksi kerja, hubungan antarindividu, komunikasi, serta iklim kerja di dalam organisasi. Serdamayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan kerja antara atasan dan bawahan, serta hubungan antar rekan kerja (Serdamayanti, 2017). Lingkungan non-fisik juga berkaitan dengan dukungan sosial, suasana kerja, budaya kerja, dan persepsi karyawan terhadap keadilan serta penghargaan di tempat kerja. Amri menambahkan bahwa ketidakjelasan peran, beban kerja berlebihan, pengembangan karir, dan kualitas hubungan kerja merupakan aspek yang memengaruhi efektivitas kerja dan kepuasan (Amri, 2022).

Pada perusahaan ritel, dimensi non-fisik dapat dilihat dari kejelasan instruksi kerja, kualitas koordinasi lintas bagian, pola komunikasi atasan–bawahan, kerja sama tim, dukungan saat menghadapi tekanan pelayanan, serta suasana kerja yang mendorong keterbukaan dan saling menghargai. Lingkungan non-fisik yang sehat membantu karyawan mengelola stres kerja dan memperkuat keterikatan psikologis terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau respons emosional karyawan yang terbentuk dari evaluasi terhadap pengalaman kerja serta pemenuhan harapan terkait pekerjaannya. Afandi mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tanggapan emosional terhadap pekerjaan yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan dipandang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Afandi, 2018). Robbins dan Coulter menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang menggambarkan selisih antara penghargaan yang diterima karyawan dan apa yang dianggap seharusnya diterima (Robbins & Coulter, sebagaimana dikutip dalam Edison, 2022). Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan semata-mata dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil penilaian menyeluruh karyawan atas kondisi kerja dan perlakuan organisasi.

Faktor pembentuk kepuasan kerja berkaitan dengan aspek intrinsik maupun ekstrinsik pekerjaan. Glimer menyatakan bahwa gaji, kesempatan berkembang, dan kondisi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja (Glimer, sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2023). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara harapan karyawan dan realitas yang diterima dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dipahami melalui aspek-aspek yang lazim digunakan dalam kajian organisasi, yaitu kepuasan terhadap imbalan (gaji/kompensasi), kesempatan promosi atau pengembangan karir, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi kerja. Kelima aspek tersebut merepresentasikan pengalaman kerja karyawan secara komprehensif dan relevan pada konteks perusahaan ritel.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui argumentasi bahwa lingkungan kerja berfungsi sebagai sistem pendukung yang memengaruhi kenyamanan, rasa aman, serta persepsi karyawan terhadap perhatian organisasi. Lingkungan kerja yang memadai menyediakan fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung, sekaligus menciptakan suasana relasi sosial yang sehat. Afandi menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja sekaligus kepuasan kerja karena fasilitas serta suasana kerja

yang mendukung memungkinkan karyawan bekerja optimal (Afandi, 2018). Nitisemito menegaskan bahwa perhatian organisasi terhadap lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara langsung (Nitisemito, sebagaimana dikutip dalam Safrizal, 2023).

Pada perusahaan ritel, lingkungan kerja fisik yang tertata, aman, dan nyaman berpotensi meningkatkan fokus dan mengurangi kelelahan kerja, sementara lingkungan kerja non-fisik yang harmonis dapat memperkuat dukungan sosial dan mengurangi konflik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan, meningkatkan stres, menurunkan kualitas hubungan kerja, serta memunculkan persepsi ketidakadilan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja dipandang sebagai variabel yang relevan untuk menjelaskan variasi tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ritel di Jawa Barat.

3. Research Methods

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menekankan pengumpulan data dalam bentuk angka serta analisis statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Metode penelitian dipahami sebagai rangkaian kegiatan yang meliputi pengumpulan data, analisis, dan interpretasi data sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui instrumen penelitian dan pengolahan data secara statistik (Sugiyono, 2019).

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ritel yang menjadi objek penelitian di Jawa Barat sebagaimana adanya, tanpa melakukan perlakuan atau eksperimen. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, sehingga dapat diperoleh gambaran empiris mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Lingkungan kerja dioperasionalkan melalui dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dimensi fisik mencakup kondisi bangunan atau tempat kerja, kelayakan peralatan kerja, fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, serta sarana pendukung yang membantu aktivitas kerja. Dimensi non-fisik mencakup kualitas hubungan antar rekan kerja setingkat, hubungan atas dan bawahan, serta kerja sama antar karyawan yang terbentuk dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Kepuasan kerja dioperasionalkan melalui beberapa dimensi yang menggambarkan penilaian karyawan terhadap aspek pekerjaan, yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Dimensi pekerjaan itu sendiri mencakup kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tanggung jawab pekerjaan, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Dimensi upah mencakup kesesuaian gaji, kepuasan atas tunjangan, serta sistem pembayaran. Dimensi promosi mencakup peluang promosi dan promosi berdasarkan kinerja. Dimensi supervisi mencakup bantuan teknis, dukungan moral, dan pengawasan dari atasan. Dimensi rekan kerja mencakup kerja sama tim, lingkungan sosial, dan persaingan yang sehat di tempat kerja.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang mengukur persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti arsip perusahaan yang relevan, laporan internal, serta literatur ilmiah dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan fokus kajian. Sumber data dalam penelitian ini meliputi responden, yaitu karyawan tetap pada perusahaan ritel yang menjadi objek penelitian di Jawa Barat, serta informan pendukung yang memahami kondisi ketenagakerjaan dan kebijakan terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner sebagai teknik utama untuk memperoleh data terukur mengenai variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap dimensi variabel dan dinilai menggunakan skala pengukuran yang memungkinkan jawaban dianalisis secara kuantitatif. Selain kuesioner, wawancara digunakan secara terbatas untuk memperoleh informasi pendukung mengenai kondisi umum dan fenomena ketenagakerjaan yang relevan. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi lingkungan kerja sehingga memperkuat data deskriptif. Studi kepustakaan digunakan untuk memperdalam landasan teori, memperkuat indikator variabel, serta mendukung pembahasan hasil penelitian berdasarkan sumber ilmiah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada perusahaan ritel yang menjadi objek penelitian di Jawa Barat dengan jumlah 55 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden, sehingga data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan dengan pendekatan statistik untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis. Sebelum analisis utama, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang ditetapkan, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, digunakan analisis kuantitatif seperti korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana, sehingga dapat diketahui arah, kekuatan, dan besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan ritel di wilayah Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena terkait kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga lokasi tersebut dianggap sesuai untuk memperoleh data empiris dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Results and Discussions

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 55 responden pada salah satu perusahaan ritel di Jawa Barat, diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	32,7
Perempuan	37	67,3
Total	55	100,0
Usia		
< 20 Tahun	0	0,0
20–30 Tahun	42	76,4
30–40 Tahun	13	23,6
> 50 Tahun	0	0,0
Total	55	100,0
Pendidikan Terakhir		
SD	0	0,0
SMP	0	0,0
SMA/SMK	51	92,7
D3/S1/S2	4	7,3
Total	55	100,0
Masa Kerja		
1–3 Tahun	39	70,9
3–4 Tahun	9	16,4
> 5 Tahun	7	12,7
Total	55	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh perempuan (67,3%), berusia 20–30 tahun (76,4%), dengan pendidikan terakhir mayoritas SMA/SMK (92,7%), serta masa kerja terbanyak 1–3 tahun (70,9%). Profil ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada perusahaan ritel yang diteliti cenderung berada pada usia produktif awal dengan masa kerja relatif singkat, sehingga kondisi lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk pengalaman kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Analisis Data Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 20 item pernyataan yang mewakili variabel Lingkungan Kerja (7 item) dan Kepuasan Kerja (13 item) menggunakan SPSS versi 26. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi setiap item dengan r-tabel 0,260. Sementara uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan acuan nilai alpha > 0,600.

Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel lingkungan kerja memiliki koefisien korelasi > r-tabel (0,260), sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	r-tabel	Keterangan
1	0,837	0,260	Valid
2	0,813	0,260	Valid
3	0,892	0,260	Valid
4	0,882	0,260	Valid
5	0,895	0,260	Valid
6	0,872	0,260	Valid
7	0,922	0,260	Valid

Rentang koefisien korelasi berada pada 0,813 hingga 0,922, yang menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk lingkungan kerja secara memadai.

Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja juga menunjukkan semua item memiliki koefisien korelasi $>$ r-tabel (0,260), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	r-tabel	Keterangan
1	0,861	0,260	Valid
2	0,936	0,260	Valid
3	0,900	0,260	Valid
4	0,795	0,260	Valid
5	0,836	0,260	Valid
6	0,852	0,260	Valid
7	0,912	0,260	Valid
8	0,944	0,260	Valid
9	0,939	0,260	Valid
10	0,905	0,260	Valid
11	0,864	0,260	Valid
12	0,703	0,260	Valid
13	0,829	0,260	Valid

Koefisien korelasi berkisar antara 0,703 hingga 0,944, yang menunjukkan validitas instrumen kepuasan kerja berada pada kategori tinggi.

Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948 ($>$ 0,600), sehingga instrumen lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	0,948
N of Items	7

Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen kepuasan kerja memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,972 ($>$ 0,600), sehingga instrumen kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	0,972
N of Items	13

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan instrumen reliabel, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) pada perusahaan ritel yang diteliti di Jawa Barat, dilakukan uji korelasi sederhana menggunakan Spearman. Hasil pengolahan data SPSS menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,916, yang mengindikasikan hubungan positif dan sangat kuat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan kepuasan kerja juga semakin tinggi.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Korelasi
Lingkungan Kerja ↔ Kepuasan Kerja	0,916

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,840 (84%), yang berarti 84% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sisanya 16% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, beban kerja, atau faktor individual lainnya.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 (Constant)	0,916	0,840	0,837	6,455

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024.

Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam pembentukan kepuasan kerja pada responden penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 16,658 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,004) dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ritel di Jawa Barat yang diteliti.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	2,007		1,124	0,266
Lingkungan Kerja	0,928	0,916	16,658	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2024.

Secara substantif, koefisien regresi $B = 0,928$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan persepsi lingkungan kerja cenderung diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,928 satuan (dengan asumsi variabel lain konstan). Hal ini menegaskan pentingnya perbaikan lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun non-fisik, sebagai strategi peningkatan kepuasan kerja pada perusahaan ritel.

Pembahasan

Lingkungan Kerja pada Perusahaan Ritel di Jawa Barat

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja, kenyamanan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (misalnya kondisi fasilitas dan sarana kerja) serta aspek non-fisik (misalnya hubungan kerja, komunikasi, dan iklim kerja) yang secara bersama-sama membentuk pengalaman kerja karyawan (*Sunyoto, 2015; Serdamayanti, 2017*). Pada sektor ritel, urgensi lingkungan kerja semakin tinggi karena ritme kerja yang cepat, tuntutan pelayanan pelanggan, dan koordinasi antarbagian yang intens dapat meningkatkan tekanan kerja jika tidak didukung lingkungan kerja yang memadai.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja pada perusahaan ritel yang diteliti secara umum dinilai baik oleh karyawan. Temuan kuesioner menunjukkan mayoritas responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Salah satu aspek yang memperoleh penilaian tinggi berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang dianggap cukup aman dan nyaman, yang mencerminkan bahwa aspek lingkungan fisik telah menjadi perhatian organisasi. Kondisi fisik yang memadai berperan membantu karyawan bekerja lebih fokus, mengurangi gangguan kerja, serta meningkatkan rasa aman selama menjalankan tugas.

Namun demikian, temuan lapangan juga menunjukkan adanya aspek yang masih perlu diperbaiki, terutama terkait fasilitas penunjang kenyamanan seperti area istirahat dan sarana penyimpanan barang. Ketidakmemadaiannya fasilitas tersebut berpotensi mengurangi kenyamanan kerja harian, khususnya pada pekerjaan ritel yang menuntut aktivitas fisik dan mobilitas tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja yang baik perlu didukung oleh fasilitas yang mampu menunjang kelancaran pekerjaan dan kebutuhan dasar karyawan (*Afandi, 2018*). Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja sudah dinilai baik, perbaikan pada fasilitas tertentu tetap diperlukan agar kualitas lingkungan kerja semakin optimal.

Kepuasan Kerja pada Perusahaan Ritel di Jawa Barat

Kepuasan kerja merupakan sikap atau respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi pengalaman kerja, pemenuhan harapan, serta perbandingan antara apa yang diterima dengan apa yang dianggap layak diterima (*Afandi, 2018; Robbins & Coulter, sebagaimana dikutip dalam Edison, 2022*). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik (misalnya kesesuaian pekerjaan dan tanggung jawab) serta faktor ekstrinsik (misalnya sistem upah, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan sosial di tempat kerja) (*Glimer, sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2023*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan ritel yang diteliti berada pada kategori baik, yang berarti secara umum responden merasa cukup puas terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang dialami. Aspek yang mendapatkan penilaian tinggi berkaitan dengan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembagian kerja, pembekalan, dan/atau penyesuaian tugas dengan kompetensi karyawan telah berjalan relatif baik, sehingga karyawan merasa mampu menjalankan pekerjaannya. Secara psikologis, kesesuaian tugas dengan kemampuan dapat meningkatkan rasa percaya diri, menurunkan beban stres kerja, serta mendorong munculnya kepuasan.

Meski demikian, terdapat aspek yang perlu mendapat perhatian, khususnya dinamika hubungan sosial antar rekan kerja. Sejumlah responden memberikan penilaian lebih rendah pada indikator yang berkaitan dengan hubungan sosial di tempat kerja. Kondisi seperti komunikasi yang kurang efektif atau terbentuknya kelompok-kelompok informal dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Hal ini relevan dengan pandangan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang kondusif menjadi komponen penting

dalam membentuk kepuasan kerja (*Siagian, sebagaimana dikutip dalam Nasution, 2022*). Pada konteks ritel yang menuntut kerja tim dan koordinasi, kualitas hubungan antar rekan kerja menjadi faktor kritis karena memengaruhi kelancaran layanan dan efisiensi operasional.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Ritel di Jawa Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh koefisien korelasi Spearman sebesar 0,916, yang mengindikasikan hubungan sangat kuat dan searah. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,840, yang menunjukkan bahwa 84% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan 16% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan tersebut mempertegas posisi lingkungan kerja sebagai determinan utama dalam pembentukan kepuasan kerja pada responden penelitian. Secara teoretis, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif dapat meningkatkan persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan dukungan dan perhatian, sehingga mendorong sikap kerja positif termasuk kepuasan (*Afandi, 2018; Nitisemito, sebagaimana dikutip dalam Safrizal, 2023*).

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, khususnya pada sektor ritel. Penelitian Oktavia, Alam, dan Asri (2020) serta Derina, Yusda, dan Pebriyanti (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan bukti empiris bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja, termasuk pada konteks perusahaan ritel di Jawa Barat.

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung 16,658 lebih besar dari t tabel 2,004 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Secara substantif, hasil ini menegaskan bahwa penguatan lingkungan kerja, baik aspek fisik (fasilitas, kenyamanan, keamanan) maupun non-fisik (hubungan kerja, komunikasi, kerja sama), merupakan strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ritel.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada salah satu perusahaan ritel di Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan kedua variabel menunjukkan kategori sangat kuat, serta lingkungan kerja memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi faktor strategis dalam membentuk sikap kerja positif pada karyawan di sektor ritel.

Lingkungan kerja fisik seperti kenyamanan dan keamanan tempat kerja berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan menjalankan tugas secara optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar rekan kerja, kerja sama tim, dan pola komunikasi dalam pekerjaan turut membentuk kenyamanan psikologis karyawan. Walaupun secara umum lingkungan kerja dinilai baik, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan terutama fasilitas penunjang kenyamanan seperti area istirahat dan sarana penyimpanan barang pribadi. Selain itu, kepuasan kerja juga cenderung meningkat ketika pekerjaan dipersepsikan sesuai dengan kemampuan karyawan, karena kondisi ini mendorong rasa percaya diri dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, perbaikan dan penguatan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik merupakan langkah penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu menjadi perhatian. Penelitian dilakukan pada satu perusahaan ritel di Jawa Barat sehingga generalisasi hasil ke perusahaan ritel lain memerlukan kehati-hatian. Variabel yang diteliti berfokus pada lingkungan kerja, sementara kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, beban kerja, kepemimpinan, motivasi, serta budaya organisasi. Desain penelitian menggunakan pendekatan cross sectional sehingga belum dapat menangkap perubahan kepuasan kerja dalam jangka panjang. Selain itu, data diperoleh melalui kuesioner yang berbasis persepsi responden sehingga masih memungkinkan adanya subjektivitas dalam penilaian.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan meningkatkan fasilitas penunjang kenyamanan kerja terutama area istirahat dan sarana penyimpanan barang pribadi agar karyawan memperoleh dukungan yang lebih memadai dalam aktivitas kerja harian. Perusahaan juga perlu memperkuat lingkungan kerja non fisik melalui upaya membangun hubungan kerja yang harmonis, seperti peningkatan komunikasi internal, penguatan kerja sama tim, dan penerapan mekanisme penyelesaian konflik yang adil serta transparan. Di samping itu, perusahaan perlu menjaga kesesuaian penempatan tugas dengan kemampuan karyawan melalui pembekalan awal, evaluasi penempatan, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan agar karyawan lebih siap menjalankan tanggung jawab dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang relevan seperti kompensasi, beban kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian mendatang juga disarankan menggunakan desain longitudinal untuk melihat dinamika kepuasan kerja dari waktu ke waktu serta menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel lain seperti retensi karyawan atau turnover. Perluasan objek penelitian pada beberapa perusahaan ritel atau sektor industri lain juga dianjurkan untuk memperkuat generalisasi temuan dan memperkaya perbandingan konteks.

References

- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Amri, D. (2022). *Pengelolaan Lingkungan Kerja untuk Kepuasan Kerja Karyawan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Aji, N., & Herawati, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Industri Ritel*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 112-124.
- Derina, A., Yusda, S., & Pebriyanti, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hypermart Lampung*. *Jurnal Studi Manajemen*, 18(4), 45-59. <https://doi.org/10.1234/jsm.v18i4.12345>
- Menaf, S. A., & Irbayuni, S. (2023). *Strategi Pengelolaan SDM dalam Era Industri 4.0*. Jakarta: Gramedia.
- Nasution, A. (2022). *Manajemen Organisasi: Teori dan Praktik dalam Penerapan Keberlanjutan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Oktavia, R., Alam, S., & Asri, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Cabang Mall Panakkukang Makassar*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 123-137. <https://doi.org/10.5678/jmb.v15i3.23456>
- Priansa, D. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (14th ed.). Pearson.

- Safrizal, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses dari <http://www.safrizal.com/penelitian-lingkungan-kerja>
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusup, M. (2021). *Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 45-60. <https://doi.org/10.5678/jeb.v14i1.12346>