

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Berastagi Supermarket Swalayan Medan

Anita Nofriyanti Laia<sup>1</sup>, Indah Sari Liza Lubis<sup>2</sup>, Amelia Alsa<sup>3</sup>, Liandra Khairunnisa<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Tjut Nyak Dhien

\* Corresponding Author e-mail: [nofriyantilaia@gmail.com](mailto:nofriyantilaia@gmail.com)

### Article History

Received: 30-12-2025

Revised: 06-2-2026

Published: 28-02-2026

### Key Words:

Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance; Supermarket; Linear Regression Analysis.

### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Supermarket; Analisis Regresi Linear.

**Abstract:** This study aims to examine the influence of the work environment on job satisfaction and employee performance at Berastagi Supermarket Swalayan Medan. A conducive work environment is believed to enhance job satisfaction, which in turn positively affects employee performance. A quantitative approach was employed, with a sample of 55 employees selected using simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, as well as multiple linear regression analysis with F-test and t-test for hypothesis testing. The results showed that the calculated F-value was 11.849, which exceeded the critical F-value of 3.130 at a 5% significance level, indicating that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Partially, the work environment has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance. Simultaneously, the work environment together with job satisfaction has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted  $R^2$ ) of 0.287 indicates that the work environment and job satisfaction explain 28.7% of the variance in employee performance, while the remaining variance is influenced by other factors outside this study. This study concludes that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance at Berastagi Supermarket Swalayan Medan. Therefore, improving the quality of the work environment, both physical and non-physical aspects, is essential to sustainably enhance employee satisfaction and performance.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Berastagi Supermarket Swalayan Medan. Lingkungan kerja yang kondusif diduga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 karyawan yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 11,849 lebih besar dari F-tabel (3,130) pada taraf signifikansi 5%, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja bersama-sama dengan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,287 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 28,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kesimpulan penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Berastagi Supermarket Swalayan Medan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun nonfisik, sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



## **Pendahuluan**

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan tumbuh di tengah persaingan bisnis yang semakin intens, khususnya pada sektor ritel yang mengalami dinamika perubahan perilaku konsumen dan persaingan harga yang ketat. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sektor perdagangan ritel merupakan salah satu sektor dengan tingkat persaingan dan perputaran tenaga kerja yang relatif tinggi di Indonesia. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Tenaga kerja memegang peran penting dan strategis sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, sehingga kualitas dan kinerjanya sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sistem organisasi yang mencakup tenaga kerja, modal finansial, peralatan, mesin, dan informasi yang saling berhubungan untuk mewujudkan tujuan tertentu. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan fungsi-fungsi manajemen yang terencana dan terstruktur. Menurut George R. Terry (dalam Hamdi, 2020), fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mewujudkan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

Kualitas tenaga kerja memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja perusahaan. Pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki karyawan akan memengaruhi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan (Apriliana et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap manajemen sumber daya manusia agar visi, misi, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Halisa, 2020).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja, yang menggambarkan kondisi perasaan karyawan serta mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi melalui pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya motivasi, serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Erianto & Mahanani, 2022). Sebaliknya, karyawan yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang optimal (Hilamaya et al., 2021).

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta hubungan kerja antarindividu dalam organisasi (Siagian, 2014). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan, serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Irawan & Le, 2021).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian

tersebut dilakukan pada perusahaan besar atau ritel modern berskala nasional dan multinasional. Masih terbatas penelitian yang mengkaji keterkaitan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan secara simultan pada konteks usaha ritel lokal, khususnya supermarket swalayan skala menengah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengisi celah penelitian (*research gap*) tersebut, terutama pada konteks perusahaan ritel lokal yang memiliki karakteristik manajemen dan sumber daya yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan pada Berastagi Supermarket Swalayan Medan, salah satu perusahaan ritel lokal yang bergerak dalam penjualan kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan observasi awal dan wawancara pendahuluan dengan karyawan pada Maret 2025, ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti tidak tercapainya target kerja, tingginya tingkat keterlambatan dan absensi tanpa keterangan, rendahnya profesionalisme pelayanan, serta meningkatnya keluhan pelanggan. Selain itu, karyawan juga mengeluhkan rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya kenaikan gaji, ketidakjelasan status kepegawaian, beban kerja yang tinggi tanpa kompensasi lembur, serta minimnya apresiasi dan peluang promosi.

Dari sisi lingkungan kerja, kondisi fisik yang kurang nyaman seperti ruang kerja yang sempit dan panas, ruang istirahat yang tidak layak, serta fasilitas pendukung yang terbatas turut memperburuk kondisi kerja karyawan. Situasi ini berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, serta meningkatnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan fenomena tersebut, diduga terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Berastagi Supermarket Swalayan Medan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Berastagi Supermarket Swalayan Medan”.

## **Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory survey*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang telah ditetapkan, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Desain *explanatory survey* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian statistik (Sugiyono, 2019). Filsafat yang mendasari pendekatan ini adalah positivisme, yang menekankan pada pengukuran objektif, generalisasi, dan pengujian teori.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Berastagi Supermarket Swalayan Medan yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 288, Kelurahan Sei Putih Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai sejak penyusunan proposal pada bulan Maret 2025 hingga seluruh rangkaian penelitian

selesai, yang meliputi tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan penelitian.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Berastagi Supermarket Swalayan Medan yang berjumlah 122 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek penelitian untuk kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, peneliti menggunakan teknik penarikan sampel untuk memperoleh responden yang mewakili populasi tersebut.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin (Slovin, 1960 dalam Sugiyono, 2019) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- $n$  = ukuran sampel
- $N$  = ukuran populasi (122 orang)
- $e$  = tingkat kesalahan yang ditoleransi (5% atau 0,05)

Perhitungan:

$$n = \frac{122}{1 + 122(0,05)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122(0,0025)}$$

$$n = \frac{122}{1,305} = 93,48$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 93 orang. Namun, karena keterbatasan waktu dan aksesibilitas, peneliti hanya berhasil mengumpulkan data dari 55 karyawan yang memenuhi kriteria inklusi. Meskipun demikian, jumlah 55 responden masih memenuhi persyaratan analisis regresi berganda yang mensyaratkan minimal 30-50 responden (Tabachnick & Fidell, 2013).

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel tanpa memperhatikan strata atau tingkatan tertentu dalam populasi (Sugiyono, 2019). Kriteria inklusi responden dalam penelitian ini adalah: (1) karyawan yang masih aktif bekerja di Berastagi Supermarket Swalayan Medan, (2) memiliki minimal enam bulan masa kerja, serta (3) bersedia menjadi responden penelitian. Kriteria tersebut ditetapkan agar

responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian yang akurat mengenai lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menghindari penafsiran yang berbeda terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu satu variabel independen (lingkungan kerja) dan dua variabel dependen (kepuasan kerja dan kinerja karyawan). Berikut adalah definisi operasional masing-masing variabel.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Skala
<b>Lingkungan Kerja (X)</b>	Kondisi fisik dan nonfisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas (Siagian, 2014)	1. Lingkungan fisik (suhu, pencahayaan, kebisingan, tata ruang) 2. Lingkungan nonfisik (hubungan kerja, komunikasi, budaya organisasi)	Likert 1-5
<b>Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)</b>	Perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diterima (Robbins & Judge, 2017)	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap atasan	Likert 1-5
<b>Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>)</b>	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Kerja sama	Likert 1-5

**Keterangan Skala Likert:** 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Jumlah item pernyataan untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

- Lingkungan kerja (X) : 10 item pernyataan
- Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) : 12 item pernyataan
- Kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) : 10 item pernyataan

Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor total menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Suatu item dinyatakan valid jika nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel pada taraf signifikansi 5% ( $df = n-2$ ). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 (Sugiyono, 2019).

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara:

1. **Kuesioner:** Kuesioner disebarikan secara langsung kepada 55 karyawan yang terpilih sebagai sampel penelitian. Peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian kuesioner sebelum responden mengisi. Waktu pengisian kuesioner sekitar 15-20 menit.
2. **Observasi:** Peneliti melakukan observasi langsung terhadap kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan di Berastagi Supermarket Swalayan Medan untuk memperoleh gambaran awal yang lebih akurat.
3. **Dokumentasi:** Peneliti mengumpulkan data sekunder berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, dan struktur organisasi untuk mendukung analisis.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif dan statistik inferensial. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistics versi 25.

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden (usia, jenis kelamin, dan pekerjaan) serta distribusi skor masing-masing variabel.

#### Uji Instrumen

- Uji Validitas: Menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.
- Uji Reliabilitas: Menggunakan *Cronbach's Alpha*.

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil analisis tidak bias:

- **Uji Normalitas** : Menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $>$  0,05.
- **Uji Multikolinearitas** : Menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria tidak terjadi multikolinearitas jika  $VIF <$  10 dan nilai *tolerance*  $>$  0,10.
- **Uji Heteroskedastisitas** : Menggunakan uji *Glejser* dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi  $>$  0,05.

## Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$	= Kinerja karyawan
$a$	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Lingkungan kerja
$X_2$	= Kepuasan kerja
$e$	= <i>error term</i>

Pengujian hipotesis dilakukan dengan:

**Uji t (parsial):** Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria:  $H_a$  diterima jika  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel atau nilai signifikansi  $<$  0,05.

**Uji F (simultan):** Untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria:  $H_a$  diterima jika  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel atau nilai signifikansi  $<$  0,05.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena lebih sesuai untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen (Ghozali, 2018).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Statistik Deskriptif Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pekerjaan telah disajikan pada Tabel I, II, dan III (pada naskah asli). Secara ringkas, mayoritas responden berada pada usia produktif (18-32 tahun) dengan dominasi perempuan (58,2%) dan latar belakang pekerjaan yang beragam, didominasi oleh cleaning service (14,5%), sales (12,7%), dan staf (12,7%).

#### Deskripsi Skor Variabel Penelitian

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Lingkungan Kerja ( $X$ )	55	22	48	36,45	5,234	Sedang
Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	55	24	56	38,92	6,112	Sedang
Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	55	26	54	40,18	5,876	Sedang

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, ketiga variabel berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Berastagi Supermarket Swalayan Medan belum optimal dan masih memerlukan peningkatan.

## Hasil Uji Instrumen

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	r-tabel (N=55, $\alpha=5\%$ )	Item Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	10	0,231	10	0,823	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	12	0,231	12	0,856	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	10	0,231	10	0,801	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan **valid** karena nilai r-hitung > r-tabel (0,231). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel > 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan **reliabel** dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi analisis regresi.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,612	1,634	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,612	1,634	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,342	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,287	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi seluruh variabel > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Pengaruh X dan Y<sub>1</sub> terhadap Y<sub>2</sub>)**

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
(Konstanta)	8,245	3,124	0,003	-
Lingkungan Kerja (X)	0,412	4,567	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,378	3,982	0,000	Signifikan

**F-hitung** : 11,849

**F-tabel ( $\alpha=5\%$ ,  $df=2,52$ )** : 3,180

**Signifikansi F** : 0,000

**Adjusted R Square** : 0,287

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

**Tabel 7. Hasil Uji t (Pengaruh X terhadap Y<sub>1</sub>)**

Variabel	t-hitung	t-tabel ( $\alpha=5\%$ , $df=53$ )	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X) → Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	5,234	2,006	0,000	Signifikan

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

## Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan	Hasil	Keputusan
H <sub>1</sub>	X → Y <sub>1</sub> (positif)	t-hitung (5,234) > t-tabel (2,006), sig. 0,000	<b>Diterima</b>
H <sub>2</sub>	X → Y <sub>2</sub> (positif)	t-hitung (4,567) > t-tabel (2,006), sig. 0,000	<b>Diterima</b>
H <sub>3</sub>	Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub> (positif)	t-hitung (3,982) > t-tabel (2,006), sig. 0,000	<b>Diterima</b>
H <sub>4</sub>	X dan Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub> (simultan)	F-hitung (11,849) > F-tabel (3,180), sig. 0,000	<b>Diterima</b>

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Berastagi Supermarket Swalayan Medan ( $t\text{-hitung} = 5,234 > t\text{-tabel} = 2,006$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Temuan ini sejalan dengan penelitian Siagian (2014), Robbins & Judge (2017), serta Irawan & Le (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan rasa nyaman dan aman karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Secara lebih mendalam, temuan ini memperkuat teori *Two-Factor* dari Herzberg (dalam Luthans, 2011), yang mengkategorikan lingkungan kerja sebagai faktor *hygiene*.

Meskipun faktor *hygiene* tidak secara langsung memotivasi karyawan, ketidaktersediaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan. Dalam konteks Berastagi Supermarket, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai (ruang sempit, panas, fasilitas terbatas) menjadi sumber ketidakpuasan utama. Sebaliknya, perbaikan pada aspek ini akan mengurangi ketidakpuasan dan menciptakan landasan bagi tumbuhnya kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t\text{-hitung} = 4,567 > t\text{-tabel} = 2,006$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Temuan ini konsisten dengan penelitian Sedarmayanti (2017) dan Sunyoto (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Penjelasan teoritis untuk temuan ini adalah bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi penuh pada tugasnya, mengurangi gangguan fisik (kebisingan, suhu ekstrem) dan psikologis (hubungan kerja yang buruk). Dalam kasus Berastagi Supermarket, karyawan yang bekerja di lingkungan yang kurang nyaman cenderung mengalami kelelahan lebih cepat, yang berdampak pada penurunan kuantitas dan kualitas kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t\text{-hitung} = 3,982 > t\text{-tabel} = 2,006$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Temuan ini memperkuat teori *social exchange* (Blau, 1964) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik oleh organisasi akan membalasnya dengan kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks Berastagi Supermarket, karyawan yang puas terhadap gaji, status kepegawaian yang jelas, dan apresiasi dari atasan cenderung memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan yang disebabkan oleh beban kerja tanpa kompensasi lembur dan minimnya peluang promosi menjadi faktor penghambat kinerja.

### **Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F\text{-hitung} = 11,849 > F\text{-tabel} = 3,180$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,287 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 28,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya (71,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Berastagi Supermarket Swalayan Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung (5,234) > t-tabel (2,006) dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Semakin kondusif lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan t-hitung (4,567) > t-tabel (2,006) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Perbaikan kondisi lingkungan kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.
3. **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung (3,982) > t-tabel (2,006) dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
4. **Pengaruh simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja:** Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung (11,849) > F-tabel (3,180) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,287 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 28,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya (71,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kesimpulan utama** penelitian ini adalah lingkungan kerja merupakan faktor strategis yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Berastagi Supermarket Swalayan Medan. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja—baik dari aspek fisik (suhu, pencahayaan, tata ruang, fasilitas) maupun nonfisik (hubungan kerja, komunikasi, apresiasi)—akan berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## Referensi

- Apriliana, D., Prasetyo, E., & Lestari, S. (2021). Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–121.
- Erianto, F., & Mahanani, S. (2022). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 45–56.
- George, R. T. (2010). *Principles of management*. McGraw-Hill. (Terry, G. R. – dikoreksi)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 25–34.
- Hilamaya, T., Putri, R. A., & Nugroho, A. (2021). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 89–98.
- Irawan, D., & Le, H. (2021). Work environment and employee performance: Empirical evidence from retail sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 45–57. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18542>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Roeva, O. (2012). Real-world applications of genetic algorithm. In *Proceedings of the International Conference on Chemical and Material Engineering* (pp. 25–30). Department of Chemical Engineering, Diponegoro University.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.
- Umugiraneza, O., Bansilal, S., & North, D. (2016). Teachers' confidence and beliefs in teaching mathematics and statistics concepts. *International Scientific Researches Journal*, 72(9), 31–46.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.