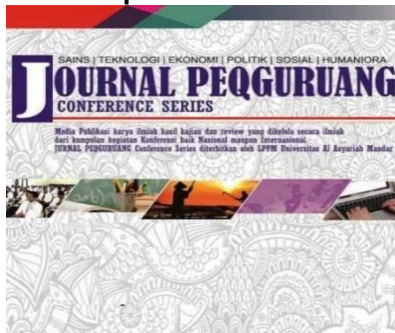


Graphical abstract



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN ALFAMART DI KECAMATAN BINUANG DAN KECAMATAN POLEWALI

^{1*}Nuraisyah, ²Aco Dahrul Saharuddin, ³Asri

^{1,2,3}Universitas Al Asyariah Mandar

*Corresponding author

nuraisyah4589@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is an important aspect in maintaining employee motivation and sustaining work performance, especially in the retail sector such as Alfamart, which demands fast service and shift-based work systems. In a dynamic work environment, the work environment and workload are considered factors that may influence employees' level of job satisfaction. The purpose of this study was to identify how the work environment and workload affect the job satisfaction of Alfamart employees in Binuang and Polewali Districts. This study employed a quantitative approach using an associative method. The population consisted of all 33 Alfamart employees, and the sampling technique used was total sampling. Data were collected through questionnaires, and data analysis was conducted using the Spearman correlation test assisted by the SPSS program. The results showed that the work environment variable had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a correlation coefficient of $\rho = 0.465$ and a significance value of $p = 0.006$, indicating a moderate relationship strength. Similarly, workload also showed a positive and significant effect on job satisfaction, with a correlation coefficient of $\rho = 0.345$ and a significance value of $p = 0.049$, indicating a weak but statistically significant relationship. Therefore, although both variables influence job satisfaction, the work environment is more dominant than workload in affecting employee job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment

Abstrak

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga motivasi dan keberlangsungan kinerja karyawan, terutama di sektor ritel seperti Alfamart yang menuntut pelayanan cepat dan kerja sistem shift. Dalam situasi kerja yang dinamis, lingkungan kerja dan beban kerja menjadi faktor yang diyakini dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi kepuasan karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Polewali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Alfamart yang berjumlah 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi Spearman yang dibantu oleh program SPSS. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien korelasi $\rho = 0.465$ dan signifikansi $p = 0,006$, yang menunjukkan kekuatan hubungan sedang. Sama seperti variabel sebelumnya, beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasi $\rho = 0,345$ dan signifikansi $p = 0,049$, yang menunjukkan kekuatan hubungan lemah namun tetap bermakna secara statistik. Dengan demikian, Meskipun keduanya berpengaruh, lingkungan kerja lebih dominan daripada beban kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: . Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Article history

DOI: 10.35329/jp.v8i1.6672

Received : 03-03-2026 | Received in revised form : 12-05-2026 | Accepted : 20-05-2026

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis dan manajemen modern yang terus berkembang, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah krusial. Penerapannya berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Organisasi saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan strategis yang kompleks serta tuntutan dari masyarakat untuk lebih adaptif, responsif, dan berkualitas dalam menjalankan operasional. Dalam konteks tersebut, manajemen SDM menjadi elemen kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi secara optimal, inovatif, dan efisien (Pahira & Rinaldy, 2023).

Bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah aset strategis terpenting. Mereka punya kemampuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Manajemen SDM mencakup serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, termasuk dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan. Melalui pengelolaan SDM yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dan meraih kesuksesan jangka panjang (Pahira & Rinaldy, 2023).

Kepuasan kerja mencerminkan kondisi yang terbentuk dari aspek fisik, psikologis, serta lingkungan kerja yang mendukung individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Lestari et al., 2020). Kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat saat mereka berada di lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dan mengganggu alur kerja justru bisa menurunkan tingkat kepuasan karyawan (McGowan, 2021). Menurut Lestari et al. (2020), kepuasan kerja karyawan bisa meningkat berkat dukungan dari berbagai elemen, termasuk lingkungan kerja. Menurut Putra et al. (2020), Peningkatan kinerja akibat lingkungan kerja yang baik pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja (Lestari et al., 2020).

Kepuasan kerja itu penting karena bisa menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Topik ini menarik untuk diteliti karena memiliki pengaruh besar pada keseharian karyawan dan manfaat signifikan bagi individu serta perusahaan. Menurut Azdanal et al. (2021), kepuasan kerja dapat membuat karyawan lebih jarang absen, memiliki kinerja optimal, dan lebih loyal pada perusahaan. Perusahaan harus mengutamakan kepuasan kerja karyawan. Sebab, jika karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak punya kesempatan untuk berkembang, hal itu akan berdampak negatif, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya konsentrasi dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka (Shabrina & Ratnaningsih, 2018).

Sebagai salah satu faktor penting, Segala hal yang ada di sekitar karyawan, atau lingkungan kerja, memiliki pengaruh pada tingkat kepuasan kerja mereka, baik itu aspek fisik maupun nonfisik, yang bisa memengaruhi perilaku dan hasil kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung (Budiasa, 2021).

Semangat dan produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka bekerja di lingkungan yang mendukung. Ini karena suasana kerjanya nyaman, fasilitasnya memadai, dan hubungan dengan atasan serta rekan kerja harmonis. Sebaliknya, Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa melemahkan semangat kerja, memunculkan pandangan negatif terhadap pekerjaan, dan akhirnya menyebabkan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian Alvionita dan Marhalinda (2024), ada bukti bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Prastiwi et al. (2022), Beban kerja adalah semua tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu yang sudah ditentukan, baik secara fisik maupun mental. Jika tidak diatur dengan baik, beban kerja yang terlalu tinggi bisa berdampak negatif pada emosi dan produktivitas karyawan (Krisdianto et al., 2023).

Alfamart, sebagai jaringan ritel modern yang besar, termasuk di Kecamatan Binuang dan Polewali, dikenal memiliki sistem kerja yang padat dan serba cepat. Para karyawan diharuskan bekerja secara bergiliran (shift), melayani pelanggan dalam jumlah besar setiap harinya, serta memastikan kebersihan dan kenyamanan toko tetap terjaga. Karena lingkungan kerja yang serba cepat dan penuh tekanan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan di dalamnya. Dalam konteks industri ritel, tingginya angka pergantian karyawan (turnover) menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan.

Menurut riset Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya (2019), Semakin puas seorang karyawan, semakin kecil kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaan, dan sebaliknya. Ini berarti, semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri.

Kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja. Ketika lingkungan kerja dirasa kurang nyaman dan beban kerja dirasakan berlebihan, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Kristin et al., 2022).

2. METODE PENELITIAN

Melalui pendekatan kuantitatif dan asosiatif, penelitian ini menguji hubungan antar variabel penggunaan data numerik dan analisis statistik. Peneliti menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner tertutup dan terstruktur sebagai instrumen utama pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Sebanyak 33 orang menjadi populasi dalam penelitian ini, yang merupakan seluruh karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Kecamatan Polewali, sehingga menggunakan pendekatan *total sampling*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

a. Data Responden Penelitian

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Polewali.

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Perempuan	17	51,5%
Laki-laki	16	48,5%
Total	33	100 %

Berdasarkan Tabel 4.1, jumlah responden perempuan lebih banyak (17 orang atau 51,5%) daripada responden laki-laki (16 orang atau 48,5%).

Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia Karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Kecamatan Polewali.

Usia (Tahun)	Jumlah (n)	Persentase (%)
20-30	9	27,9%
31-40	4	12,1%
Total	13	30,0%

Pada Tabel 4.2, mayoritas karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Polewali berada dalam usia produktif muda, yaitu antara 20-30 tahun (87,9% atau 29 responden). Sementara itu, hanya 4 responden (12,1%) yang berusia antara 31-40 tahun.

a. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Tabel 4.3 Data Frekuensi dan Persentase Responden Terkait Lingkungan Kerja Karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Kecamatan Polewali Tahun 2025.

Kategori Lingkungan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Tinggi	26	78,8%
Rendah	7	21,2%
Total	33	100%

Pada Tabel 4.3, mayoritas responden (26 orang, atau 78,8%) merasa lingkungan kerja mereka positif atau baik. Hanya 21,2% (7 orang) yang merasa sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa pandangan mayoritas karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Polewali terhadap lingkungan kerja mereka adalah positif.

Tabel 4.4 Data Frekuensi dan Persentase Responden Mengenai Beban Kerja Karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Kecamatan Polewali Tahun 2025.

Kategori Beban Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Tinggi	15	45,5%
Rendah	18	54,5%
Total	33	100%

Tabel 4.4 menunjukkan 15 dari 33 karyawan (45,5%) memiliki beban kerja yang tinggi, sedangkan 18 responden (54,5%) memiliki beban kerja rendah. Ini menyimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Polewali memiliki beban kerja yang tergolong rendah.

Tabel 4.5 Data Frekuensi dan Persentase Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Kecamatan Polewali Tahun 2025.

Kategori Kepuasan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Tinggi	24	72,2%
Rendah	9	27,3%
Total	33	100%

Tabel 4.5 menyajikan data responden berdasarkan kelompok kepuasan kerja, maka dapat diperoleh hasil bahwa sebanyak 24 responden (72,2%) berada pada kategori kepuasan kerja tinggi, sedangkan sebanyak 9 responden (27,3%) berada pada kategori kepuasan kerja rendah. Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa sebagian besar karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Polewali puas dengan pekerjaan yang mereka jalani.

2. Analisis Bivariat

Tabel 4.6 Korelasi Spearman antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Polewali.

Variabel (X)	Variabel (Y)	Koef.Korelasi ρ	Sig. (p)	Keterangan
Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	0,465	0,006	Korelasi sedang, positif, signifikan (p < 0,01)

Berdasarkan analisis korelasi Spearman, hasil pada Tabel 4.6 Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja ($\rho=0,465$; $p=0,006$). Dengan nilai korelasi 0,465, kekuatan hubungan ini tergolong sedang. Ini berarti persepsi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,01, hubungan ini signifikan secara statistik pada taraf 1%.

Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi Spearman Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Alfamart di Kecamatan Binuang dan Kecamatan Polewali

Variabel (X)	Variabel (Y)	Koef.Korelasi ρ	Sig. (p)	Keterangan
Beban Kerja	Kepuasan Kerja	0,345	0,049	Korelasi lemah, positif, signifikan ($p < 0,05$)

Hasil analisis korelasi Spearman pada Tabel 4 Hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja ($\rho=0,345$; $p=0,049$). Nilai korelasi ini tergolong lemah, tetapi tetap menunjukkan bahwa semakin positif pandangan terhadap beban kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Signifikansi statistik pada taraf 5% tercapai karena nilai p -nya berada di bawah 0,05.

B. Pembahasan

1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.

Uji korelasi Spearman menunjukkan korelasi positif yang signifikan ($\rho = 0,465$, $p = 0,006$). Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat signifikan secara statistik ($p < 0,01$). Nilai korelasi 0,465 menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisis univariat, diperoleh bahwa sebagian besar responden (78,8%) menilai lingkungan kerja mereka termasuk dalam kategori tinggi. Ini berarti karyawan Alfamart umumnya merasa lingkungan kerja mereka sudah memadai baik dari segi fisik (penerangan, ventilasi, fasilitas kerja) maupun nonfisik (hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan).

Meskipun skor univariat menunjukkan kategori tinggi, kekuatan korelasi hanya tergolong sedang karena tidak semua peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja diikuti dengan peningkatan yang besar dalam kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti kompensasi, pengembangan karier, atau budaya organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Alvionita & Marhalinda (2024) dalam jurnal IKRAITH-EKONOMIKA, Lingkungan kerja terbukti memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan, namun korelasinya juga berada pada kategori sedang. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa kenyamanan fisik dan hubungan interpersonal merupakan bagian penting yang menciptakan kepuasan, tetapi tidak satu-satunya faktor.

2. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan analisis korelasi Spearman, terdapat hubungan yang sangat signifikan secara statistik hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart ($\rho = 0,345$, $p = 0,049$). Ini berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Meskipun signifikan, nilai

koefisien korelasi 0,345 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi tergolong lemah.

Arah hubungan positif menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja memengaruhi kepuasan mereka. Saat karyawan merasa beban kerjanya wajar atau ringan, kepuasan mereka meningkat. Jika beban kerja terlalu berat, kepuasan kerja cenderung menurun.

Namun demikian, nilai koefisien korelasi sebesar 0,345 tergolong dalam kategori kekuatan hubungan lemah, yang menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan yang signifikan, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja relatif kecil dibandingkan variabel lainnya seperti lingkungan kerja. Ini bisa terjadi karena kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh seberapa berat beban kerja, melainkan juga oleh faktor-faktor lain seperti sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Analisis univariat mendukung temuan ini, di mana sebanyak 18 dari 33 responden (54,5%) berada dalam kategori beban kerja rendah. Artinya, sebagian besar karyawan merasa bahwa tugas-tugas kerja yang mereka jalani masih dalam batas kemampuan yang wajar dan dapat diselesaikan dalam waktu kerja yang tersedia. Meskipun demikian, ada juga sejumlah responden yang merasa beban kerjanya sedang hingga tinggi, yang bisa menjadi sinyal bahwa pengaturan beban kerja belum sepenuhnya merata di seluruh unit kerja atau shift.

4. SIMPULAN

Adapun ringkasan kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Uji korelasi Spearman menunjukkan Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan lingkungan kerjanya, dengan hasil koefisien $\rho = 0,465$ dan signifikansi $p = 0,006$, menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan signifikan secara statistik. Artinya, Peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja Mayoritas responden (78,8%) menilai lingkungan kerja mereka tinggi, dan 72,7% di antaranya merasa sangat puas dengan pekerjaannya.
2. Ada pengaruh positif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja, meskipun hubungannya tidak terlalu kuat. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan nilai koefisien $\rho = 0,345$ dengan signifikansi $p = 0,049$, Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja memang lemah, tetapi signifikan. Artinya, beban kerja yang sesuai bisa meningkatkan kepuasan karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar lingkungan kerja.
3. Meskipun lingkungan kerja dan beban kerja sama-sama berpengaruh, lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih besar pada kepuasan karyawan. Oleh karena itu, agar kepuasan kerja meningkat optimal, manajemen Alfamart perlu memprioritaskan perbaikan kualitas lingkungan kerja, seperti kenyamanan fisik, suasana sosial kerja, serta hubungan antarpegawai dan atasan. Di sisi

lain, beban kerja juga perlu dikelola agar tetap dalam batas wajar dan tidak menimbulkan stres atau kelelahan berlebih.

Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak* [Disertasi doktor, Universitas Udayana].

DAFTAR PUSTAKA

Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa factor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 112–121.

Azdanal, A., Rahman, F., & Sutanto, E. M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada sektor ritel modern. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 145–156.

Budiasa, I. K. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 112–120.

Krisdianto, K., Lestari, D. P., & Wibowo, A. (2023). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 25–34.

Kristin, E., Putri, N. A., & Santoso, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 101–110.

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.

McGowan, R. (2021). *Workplace environment and employee satisfaction: Building a positive organizational culture*. Routledge.

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817.

Prastiwi, H., Sari, M., & Nugroho, R. (2022). Analisis beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 15(1), 45–53.

Putra, I. G. N. A., Suryani, L. P., & Widiastuti, N. M. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 215–224.

Shabrina Dewi, D., & Ratnaningsih Zenita Ika, Z. (2018). *Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pertani (Persero)* [Disertasi doktor, Universitas Diponegoro].

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.