

## Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada DAD Pet Shop Di Ciater Tangerang Selatan

<sup>1</sup>Khairunnisa, <sup>2</sup>Kemas Vivi Andayani

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Pamulang, Tangerang

E-mail: [khairunnisanisa257@gmail.com](mailto:khairunnisanisa257@gmail.com), [dosen01342@unpam.ac.id](mailto:dosen01342@unpam.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, serta efektivitas lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada DAD Pet Shop di Ciater Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah enam orang yang terdiri dari supervisor, head/admin, admin, dan groomer. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, *data display*, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan cukup baik, terutama pada hubungan antarkaryawan dan hubungan dengan atasan yang harmonis serta komunikatif. Namun, masih terdapat kendala pada aspek fisik, seperti kebisingan *blower*, sirkulasi udara, suhu ruang pengeringan, keterbatasan ruang kerja admin, dan fasilitas yang memerlukan pembaruan. Kepuasan kerja juga belum sepenuhnya optimal karena kekurangan tenaga groomer menyebabkan beban kerja tambahan bagi *staff* admin serta adanya kebijakan pemotongan *fee grooming* sebesar 50% ketika target tidak tercapai. Meskipun demikian, lingkungan kerja dinilai efektif dalam mendukung kepuasan kerja. Perbaikan fasilitas, penambahan tenaga groomer, dan evaluasi kebijakan *fee grooming* diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kepuasan kerja, karyawan, *pet shop*, groomer

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the working environment, employee job satisfaction, and the effectiveness of the working environment in increasing employee job satisfaction at DAD Pet Shop in Ciater, South Tangerang. This study employed a qualitative method using observation, interviews, and documentation for data collection. The research informants consisted of six employees, including a supervisor, head/admin, admin staff, and groomers. Data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was assessed using source and technique triangulation. The results showed that the overall working environment was fairly good, particularly in terms of harmonious and communicative relationships among employees and between employees and superiors. However, several physical aspects still require improvement, including blower noise, air circulation, temperature in the drying area, limited admin workspace, and facilities that require updating. Employee job satisfaction was also not fully optimal due to the shortage of groomers, which resulted in additional workload for admin staff, as well as the 50%*

*grooming fee deduction policy when targets were not achieved. Nevertheless, the working environment was considered effective in supporting employee job satisfaction. Improvements in facilities, additional groomer personnel, and evaluation of the grooming fee policy are expected to improve employee comfort, satisfaction, and productivity.*

**Keywords:** *working environment, job satisfaction, employees, pet shop, groomer*

## 1. PENDAHULUAN

Industri jasa *pet shop* di Indonesia mengalami perkembangan seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pemeliharaan hewan peliharaan. Perkembangan tersebut ditandai dengan semakin beragamnya layanan, seperti *grooming*, *pet hotel*, serta penjualan kebutuhan hewan peliharaan. Kondisi ini menyebabkan perusahaan perlu memperhatikan kualitas layanan dan sumber daya manusia (SDM), karena karyawan menjadi pihak yang berhadapan langsung dengan pelanggan serta bertanggung jawab terhadap keamanan dan kenyamanan hewan selama proses pelayanan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun psikologis yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Prastyo, *et al.* (2022), lingkungan kerja mencakup alat, peralatan, bahan yang digunakan dalam pekerjaan, metode, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, sedangkan kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAD Pet Shop merupakan usaha yang berdiri sejak tahun 2020 dan berlokasi di Ruko Golden Vienna No. 16, BSD Sektor 12, Ciater, Kecamatan Serpong, Kota

Tangerang Selatan. DAD Pet Shop bergerak dalam bidang *grooming*, *pet hotel*, penjualan perlengkapan, serta makanan hewan peliharaan. Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan beberapa kondisi lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain suhu udara yang kurang nyaman, pencahayaan yang belum optimal pada ruang *grooming*, kebisingan dari mesin *blower*, keterbatasan ruang pada area kasir, serta belum tersedianya ruang istirahat khusus bagi karyawan. Selain itu, terdapat beberapa fasilitas seperti pendingin ruangan yang belum berfungsi secara optimal.

Permasalahan juga ditemukan pada aspek kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima karyawan, sistem gaji pokok dinilai telah sesuai dengan kesepakatan, tetapi terdapat ketidakpuasan terhadap kebijakan pemotongan 50% komisi *fee grooming* apabila target kerja tidak tercapai. Pada aspek pengawasan, perusahaan telah menyediakan *Standard Operating Procedure* (SOP) dan melakukan *briefing* sebelum operasional, tetapi masih ditemukan karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap saat melakukan *grooming*. Sementara itu, hubungan kerja antara pemilik dan karyawan dinilai telah berjalan dengan baik, sedangkan penyelesaian konflik personal masih lebih banyak diserahkan kepada masing-masing karyawan selama belum mengganggu pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kebisingan mesin *blower*, suhu panas, keterbatasan ruang kerja, serta belum tersedianya ruang istirahat yang memadai berpotensi menimbulkan kelelahan dan mengurangi kenyamanan selama bekerja. Di sisi lain, kebijakan kompensasi yang dirasakan kurang adil juga dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Siagian dalam Affandi (2023:97), kepuasan kerja merupakan persepsi atau pandangan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat bersifat positif maupun negatif.

Penelitian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan pada berbagai sektor, tetapi kajian yang secara khusus membahas lingkungan kerja pada industri jasa perawatan hewan masih terbatas. Karakteristik *pet shop* memiliki kondisi operasional yang berbeda karena karyawan tidak hanya berinteraksi dengan pelanggan, tetapi juga menangani hewan serta menggunakan berbagai peralatan dalam proses pelayanan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengkaji lingkungan kerja secara lebih spesifik pada sektor jasa *pet shop*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada DAD Pet Shop di Ciater, Tangerang Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja yang dihadapi karyawan serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung kepuasan kerja karyawan.

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara terencana dan sistematis melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengembangan, pemberian kompensasi, serta pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Tsauri dalam Huda dan Aziz (2023), MSDM merupakan ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2020:2) menjelaskan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja serta pendayagunaan sumber daya yang dimiliki individu dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, MSDM menjadi landasan karena karyawan merupakan unsur penting dalam keberlangsungan operasional DAD Pet Shop. Pengelolaan karyawan yang baik tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kerja, tetapi juga mencakup penciptaan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan, keamanan, dan kepuasan karyawan.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, baik bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan tugas. Prastyo, *et al.* (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, peralatan, bahan, metode, serta pengaturan kerja yang dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai, baik berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaan karyawan.

Lingkungan kerja secara umum dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan fasilitas

kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antarrekan kerja (Mulya & Saputra, 2021). Dalam penelitian ini, kondisi lingkungan kerja DAD Pet Shop dilihat dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja. Menurut Budiasa (2021:43), ketiga aspek tersebut menjadi indikator lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan persepsi dan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Siagian dalam Affandi (2023:97) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi atau pandangan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat bersifat positif maupun negatif. Sementara itu, Hasibuan dalam Affandi (2023:97) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang positif dan rasa cinta terhadap pekerjaan yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, serta pencapaian kerja.

Kepuasan kerja bersifat subjektif karena setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda terhadap pekerjaan, kompensasi, hubungan kerja, maupun kondisi lingkungan tempat bekerja. Seema (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berasal dari evaluasi pribadi karyawan mengenai kesesuaian antara apa yang diterima dari pekerjaan dengan apa yang diharapkan atau dianggap layak. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator pekerjaan, upah, pengawasan, rekan kerja, dan promosi sebagaimana dikemukakan Afandi (2021).

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai

dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik serta meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang nyaman, seperti kebisingan, suhu yang tidak sesuai, pencahayaan yang kurang, keterbatasan ruang, dan fasilitas yang belum memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Tambunan (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja karyawan. Penelitian Firli dan Kuswinarno (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Rahmadhanisa dan Fadli (2025) pada Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan menemukan bahwa fasilitas fisik, kebisingan, dan sirkulasi udara menjadi permasalahan lingkungan kerja yang berdampak terhadap kenyamanan pegawai. Pahrijal dan Mulyana (2025) juga menemukan bahwa pencahayaan, ruang gerak, dan kebersihan lingkungan kerja masih memerlukan perbaikan dan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun penelitian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja telah dilakukan pada berbagai sektor, penelitian yang secara khusus mengkaji kondisi tersebut pada usaha jasa *pet shop* masih terbatas. Karakteristik pekerjaan pada *pet shop* yang melibatkan hewan, penggunaan peralatan *grooming*, kebisingan mesin, serta tuntutan keamanan dan kenyamanan kerja menjadi aspek yang membedakan objek penelitian ini.

## **3. METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:9), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci.

Penelitian dilaksanakan di DAD Pet Shop, Blok BA Kencana Loka, Ruko Golden Vienna No. 16, BSD Sektor 12, Ciater, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten. Penelitian dilaksanakan pada April–Juli 2026.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dengan bantuan instrumen pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2019:156), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati. Unit analisis penelitian adalah DAD Pet Shop, khususnya karyawan yang bekerja di dalamnya.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan di DAD Pet Shop. Wawancara dilakukan melalui tanya jawab dengan informan untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa profil perusahaan, sejarah perusahaan, serta dokumentasi kegiatan penelitian.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam Mahmudah (2021:10), yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, *data display*, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan penelitian. Selanjutnya, data disajikan secara sistematis agar informasi lebih mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus-menerus dan diverifikasi berdasarkan data yang diperoleh.

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Menurut Sugiyono (2011:241), triangulasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggabungkan berbagai teknik dan sumber data yang telah ada. Triangulasi

yang digunakan meliputi triangulasi sumber dan triangulasi teknik, yaitu dengan membandingkan informasi dari sumber yang berbeda serta mengecek data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran Umum Objek Penelitian

DAD Pet Shop merupakan usaha yang menyediakan kebutuhan dan layanan perawatan hewan peliharaan yang berlokasi di Blok BA.16 Kencana Loka, Ruko Golden Vienna No. 16, BSD Sektor 12, Ciater, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten. Layanan yang tersedia meliputi penjualan kebutuhan hewan, *grooming*, dan *pet hotel*. Struktur organisasi terdiri atas *owner*, admin/kasir, dan *staff groomer*.

##### Hasil Penelitian

Penelitian melibatkan enam informan dengan karakteristik sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Data Informan**

| Informan | Usia | Jabatan    | Masa Kerja |
|----------|------|------------|------------|
| Aisha    | 25   | SPV        | 4 tahun    |
| Syaipul  | 23   | Head/Admin | 3 tahun    |
| Ilham    | 25   | Admin      | 11 bulan   |
| Naura    | 18   | Admin      | 10 bulan   |
| Fahmi    | 24   | Groomer    | 4 tahun    |
| Risky    | 23   | Groomer    | 2 tahun    |

Sumber: Data HR dan diolah peneliti (2026).

Informan terdiri atas satu SPV, satu Head/Admin, dua Admin, dan dua *Groomer*, dengan masa kerja 10 bulan hingga 4 tahun.

##### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dianalisis berdasarkan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta fasilitas/perlengkapan kerja (Budiasa, 2021:43). Ringkasan hasil wawancara disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja**

| Indikator | Temuan Utama |
|-----------|--------------|
|-----------|--------------|

|                |                                                                                                                       |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Suasana kerja  | <i>Blower</i> menimbulkan kebisingan; sirkulasi udara dan suhu ruang pengering perlu diperbaiki; meja admin terbatas. |
| Hubungan kerja | Hubungan antarkaryawan dan atasan umumnya baik, komunikatif, saling membantu, dan kekeluargaan.                       |
| Fasilitas      | Fasilitas cukup memadai, tetapi perlu pembaruan, seperti kipas/hexos, kursi, meja admin, dan ruang istirahat.         |

Sumber: Transkrip hasil wawancara, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, lingkungan kerja secara umum cukup baik, terutama pada hubungan kerja yang harmonis. Namun, aspek fisik masih memerlukan perbaikan, terutama kebisingan *blower*, panas ruang pengering, sirkulasi udara, keterbatasan ruang, dan beberapa fasilitas. Hasil ini sejalan dengan Rahmadhania dan Fadli (2025:14) bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman dan mendukung pekerjaan secara efektif dan efisien.

### Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja dianalisis berdasarkan pekerjaan, upah, pengawasan, dan rekan kerja. Ringkasan hasil wawancara disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Kondisi Kepuasan Kerja**

| Indikator   | Temuan Utama                                                                                                                                    |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pekerjaan   | Kekurangan <i>groomer</i> menyebabkan admin terkadang membantu <i>grooming</i> sehingga pekerjaan utama dapat terhambat.                        |
| Upah        | Sebagian besar informan keberatan dengan potongan 50% <i>fee grooming</i> ketika target tidak tercapai.                                         |
| Pengawasan  | Pengawasan dilakukan oleh Head, SPV, dan <i>owner</i> melalui pengecekan serta evaluasi, meskipun dinilai belum optimal oleh sebagian informan. |
| Rekan kerja | Hubungan baik dan saling membantu; permasalahan diselesaikan melalui komunikasi dan <i>briefing</i> .                                           |

Sumber: Transkrip hasil wawancara, 2026.

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal. Kekurangan *staff* dan kebijakan potongan *fee grooming* menjadi kendala utama, sedangkan hubungan kerja dan pengawasan menjadi faktor pendukung kepuasan karyawan.

### Efektivitas Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja

Efektivitas lingkungan kerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kenyamanan, pembaruan fasilitas, faktor kepuasan, dan harapan karyawan. Hasil wawancara diringkas pada Tabel 4.

**Tabel 4. Efektivitas Lingkungan Kerja**

| Aspek           | Temuan Utama                                                                                                                                        |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Efektivitas     | Lingkungan kerja dinilai efektif meningkatkan kenyamanan, semangat, dan produktivitas.                                                              |
| Pembaruan       | Pembaruan fasilitas dan kondisi lingkungan dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan.                                                              |
| Faktor kepuasan | Upah, fasilitas, hubungan kerja, apresiasi, SOP, target, dan penghargaan.                                                                           |
| Harapan         | Lingkungan aman dan nyaman, fasilitas terawat, sirkulasi baik, ruang istirahat, komunikasi terbuka, serta evaluasi target dan <i>fee grooming</i> . |

Sumber: Transkrip hasil wawancara, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, seluruh informan menilai lingkungan kerja efektif dalam mendukung kepuasan kerja. Namun, efektivitas tersebut belum maksimal karena masih terdapat kendala fasilitas, kebisingan, suhu, sirkulasi udara, dan kebijakan *fee grooming*. Temuan ini sesuai dengan Tambunan (2018:182) bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja.

### Triangulasi Teknik

Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasilnya disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Triangulasi Teknik**

| Aspek            | Wawancara                                                       | Observasi                                                                                 | Dokumentasi                    |
|------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Lingkungan kerja | Cukup mendukung; fasilitas perlu diperbarui; hubungan harmonis. | <i>Blower</i> bising, ruang pengering panas, meja admin sempit, sirkulasi dan pencahayaan | Kondisi ruangan dan fasilitas. |

|                |                                                                                                                                                                       |                                                                   |                                            |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Kepuasan kerja | Didukung hubungan kerja, pengawasan, dan <i>briefing</i> ; terkendala kekurangan <i>staff</i> dan potongan <i>fee grooming</i> .<br>Lingkungan kerja dinilai efektif. | an perlu diperhatikan.                                            | Kondisi pekerjaan dan kegiatan penelitian. |
|                |                                                                                                                                                                       | Admin terkadang membantu <i>grooming</i> ; promosi belum optimal. |                                            |
| Efektivitas    |                                                                                                                                                                       | Kenyamanan dan pembaruan fasilitas mendukung pekerjaan.           | Peninjauan kondisi lapangan.               |
|                |                                                                                                                                                                       |                                                                   |                                            |

Sumber: Data penelitian, 2026.

Hasil triangulasi menunjukkan kesesuaian antara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Lingkungan kerja sudah cukup mendukung, tetapi masih memerlukan perbaikan pada aspek fisik. Kepuasan kerja didukung oleh hubungan kerja dan pengawasan, sedangkan kekurangan *staff* dan potongan *fee grooming* menjadi faktor penghambat. Secara keseluruhan, lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama melalui kenyamanan, fasilitas, hubungan kerja, dan perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan.

## Pembahasan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan enam informan, lingkungan kerja di DAD Pet Shop secara umum sudah cukup baik, terutama dari hubungan antarkaryawan yang terjalin secara kekeluargaan dan saling membantu. Namun, dari aspek fisik masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti sirkulasi udara, *blower* yang menimbulkan kebisingan, meja admin

yang sempit, serta kebutuhan kipas pada ruang pengering.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Perbaikan fasilitas dan kondisi fisik lingkungan kerja diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman. Hal ini sejalan dengan Budiasa (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja. Hasil penelitian Rahmadhania dan Fadli (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

## Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja karyawan DAD Pet Shop belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut terlihat dari kondisi pekerjaan dan kebijakan *fee grooming*. Sebanyak tiga dari enam informan menyatakan bahwa kondisi pekerjaan belum baik, terutama akibat kekurangan *staff groomer* yang menyebabkan admin harus melakukan *backup* ketika *groomer* libur. Selain itu, lima dari enam informan menyatakan keberatan terhadap potongan 50% *fee grooming* apabila target tidak tercapai.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan kebijakan upah menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, hubungan antarkaryawan yang baik, pengawasan, komunikasi, dan *briefing* menjadi faktor pendukung kepuasan kerja. Menurut Hasibuan dalam Affandi (2023:97), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian, perhatian manajemen terhadap beban kerja, sistem penghargaan, dan kebutuhan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

### Efektivitas Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informan menilai lingkungan kerja efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan lebih betah, bersemangat, dan produktif dalam bekerja. Namun, efektivitas tersebut belum maksimal karena masih ditemukan beberapa kekurangan pada fasilitas dan kondisi fisik lingkungan kerja serta permasalahan beban kerja dan *fee grooming*.

Temuan ini sejalan dengan Tambunan (2018:182) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, pembaruan fasilitas, perbaikan kondisi ruang kerja, peningkatan sirkulasi udara, pengendalian kebisingan, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan dapat menjadi upaya DAD Pet Shop dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang semakin baik diharapkan dapat mendukung produktivitas karyawan dan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada DAD Pet Shop di Ciater Tangerang Selatan secara keseluruhan sudah cukup baik, terutama dari hubungan antarkaryawan dan hubungan dengan atasan yang harmonis dan komunikatif. Namun, kondisi fisik lingkungan kerja masih perlu diperbaiki, terutama terkait kebisingan *blower*, sirkulasi udara, suhu ruang pengeringan, keterbatasan ruang gerak admin, serta fasilitas ruang istirahat.

Lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi belum sepenuhnya optimal. Kekurangan tenaga *groomer*

menyebabkan adanya beban kerja tambahan bagi *staff* admin, sedangkan kebijakan pemotongan *fee grooming* sebesar 50% ketika target tidak tercapai menjadi salah satu faktor yang menurunkan kepuasan kerja. Perbaikan fasilitas, penambahan tenaga *groomer*, serta evaluasi kebijakan *fee grooming* diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada waktu penelitian yang relatif singkat, fokus penelitian yang hanya mencakup lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta kedalaman informasi yang diperoleh melalui wawancara. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan waktu penelitian yang lebih panjang dan mengkaji faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

### 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada DAD Pet Shop di Ciater Tangerang Selatan yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh informan yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi selama proses pengumpulan data, serta kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Affandi, A., Sugiharto, T., & Prasetya, A. T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan implementasi dalam organisasi*. Deepublish.

- Budiasa, I. G. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Global Aksara Pers.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi (JUMAKET)*, 1(2), 88–97.
- Huda, N., & Aziz, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dan bisnis modern*. CV Rizquna.
- Mahmudah, F. N. (2021). *Analisis data penelitian kualitatif manajemen pendidikan berbantuan software Atlas.ti versi 8*. UAD Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/tlm78k36>
- Pahrijal, D., & Mulyana, A. R. (2025). Analisis lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan operasional. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(4), 1303–1309.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Rahmadhania, N., & Fadli, P. R. (2025). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(4), 13–27.
- Seema, D. (2022). Influence of job satisfaction on work performance. *Asian Journal of Management and Commerce*, 3(2), 203–204. <https://doi.org/10.22271/27084515.2022.v3.i2c.143>
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175–183.
- Tsauri, S. (2023). Dalam N. Huda & S. Aziz, *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dan bisnis modern*. CV Rizquna.
- Siagian, S. P. (2023). Dalam A. Affandi, T. Sugiharto, & A. T. Prasetya, *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan implementasi dalam organisasi*. Deepublish.