

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GENERASI MUDA PADA TOKO PAKAIAN DISTRO DI KOTA MALANG

Devta Argu Santia¹

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Yudharta Pasuruan, 611250, Indonesia

*Email: 1Devtasantya838@gmail.com

Korespondensi Author: Devta Argu Santia

Abstract. *This study aimed to examine the effect of the work environment on the performance of young employees at clothing distro stores in Malang City. The research used a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 50 respondents selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, descriptive analysis, and simple linear regression with the assistance of statistical software. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.683 and a significance value of 0.000. Furthermore, the work environment contributed 48.7% to employee performance. These findings indicated that better physical and non-physical work environments led to improved employee performance.*

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Young Employees, Distro Store, Human Resource Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai generasi muda pada toko pakaian distro di Kota Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert kepada 50 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, dan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,683 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 48,7% terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Generasi Muda, Toko Distro, Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan industri kreatif di bidang fashion, khususnya toko pakaian distro di Kota Malang, semakin terlihat pesat (Kreatif, 2019). Banyaknya distro yang bermunculan menunjukkan bahwa bisnis ini cukup diminati, terutama oleh kalangan anak muda (Garcia et al., 2022). Tidak hanya sebagai konsumen, generasi muda juga menjadi bagian penting dalam operasional usaha tersebut sebagai pegawai. Karakter mereka yang cenderung dinamis, ekspresif, dan menyukai suasana kerja yang tidak kaku membuat lingkungan kerja menjadi hal yang cukup berpengaruh dalam aktivitas kerja sehari-hari (Twenge, 2017).

Jika dilihat secara langsung, suasana kerja di toko distro memang memiliki ciri khas tersendiri. Mulai dari desain ruangan yang menarik, pemutaran musik, hingga interaksi antar pegawai yang lebih santai. Kondisi seperti ini bisa menjadi nilai tambah, namun di sisi lain juga berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan apabila tidak dikelola dengan baik. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari segi fisik maupun hubungan antar individu, dapat memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugasnya (Afandi, 2021).

Di lapangan, masih ditemukan beberapa kondisi di mana pegawai belum bekerja secara optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Menariknya, tidak semua hasil penelitian sebelumnya bisa langsung diterapkan pada konteks toko distro, karena sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan formal dengan sistem kerja yang lebih terstruktur (OECD, 2021). Lingkungan kerja di distro cenderung lebih fleksibel dan memiliki karakteristik yang berbeda. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pada generasi muda yang bekerja di toko pakaian distro di Kota Malang. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai kondisi yang terjadi, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik usaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Penelitian ini menjadi penting karena keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh produk yang dijual, tetapi juga oleh bagaimana sumber daya manusia dikelola. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung diyakini dapat meningkatkan semangat serta kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor ini perlu diperhatikan, terutama pada usaha yang melibatkan banyak tenaga kerja dari kalangan generasi muda (Organization, 2022).

Secara umum, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Lingkungan ini mencakup aspek fisik seperti kondisi tempat kerja, serta aspek non-fisik seperti hubungan sosial dan komunikasi (Kreitner & Kinicki, 2021). Sementara itu, kinerja pegawai berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Keduanya memiliki keterkaitan yang cukup erat, di mana lingkungan kerja yang baik cenderung mendorong kinerja yang lebih optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2021). Penelitian dilakukan pada toko pakaian distro di Kota Malang dengan subjek pegawai generasi muda. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder dari literatur yang relevan (Creswell, 2020). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai toko distro, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* (Etikan et al., 2021), yaitu pegawai berusia 18–30 tahun dan telah bekerja minimal tiga bulan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur sikap dan persepsi responden (Sekaran & Bougie, 2020). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Variabel lingkungan kerja diukur melalui dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik, sedangkan kinerja pegawai diukur dalam satu dimensi kinerja. Rincian variabel, dimensi, dan indikator penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel : 1
Rincian Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak, fasilitas kerja
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan antar karyawan, komunikasi, dukungan atasan, suasana kerja, penghargaan
Kinerja Pegawai (Y)	Dimensi Kinerja	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, efektivitas dan efisiensi, inisiatif, kerja sama

Sumber: Diadaptasi dari (Sedarmayanti, 2017) dan (Mangkunegara, 2017)

Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen (Ghozali, 2021), kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif dan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2021). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik yaitu IBM SPSS Statistics.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 50 responden yang merupakan pegawai generasi muda pada toko pakaian distro di Kota Malang. Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun dengan masa kerja 1–3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada toko

distro didominasi oleh individu yang masih berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidangnya.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel (0,279), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,872 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,889. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan.

Tabel : 2
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t hitung	Sig.
(Konstanta)	12,315	4,210	0,000
Lingkungan Kerja (X)	0,683	6,754	0,000

Sumber: data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,315 + 0,683X$$

Koefisien regresi sebesar 0,683 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,683. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Tabel : 3
Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,698	0,487	0,476

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai R Square sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 48,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang cukup kuat dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Afandi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Purnomo (2020) juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, khususnya pada toko pakaian distro. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik seperti pencahayaan dan kebersihan, maupun dari segi non-fisik seperti hubungan kerja dan komunikasi, mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal (Sutrisno, 2020).

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai (Dessler, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada semangat kerja dan kepuasan pegawai (Robbins & Judge, 2021). Dalam konteks toko distro, suasana kerja yang santai namun tetap terarah menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai generasi muda.

Selain itu, karakteristik generasi muda yang cenderung menyukai fleksibilitas dan interaksi sosial membuat aspek lingkungan kerja non-fisik menjadi sangat penting. Hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerja sama tim serta meminimalisir konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, pemilik usaha perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan keberhasilan usaha, khususnya pada sektor usaha kreatif seperti toko pakaian distro di Kota Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai generasi muda pada toko pakaian distro di Kota Malang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat dijadikan pertimbangan. Bagi pemilik atau pengelola toko pakaian distro di Kota Malang, penting untuk memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja secara menyeluruh, baik dari segi fisik maupun non-fisik, guna meningkatkan kinerja pegawai. Bagi pegawai, khususnya generasi muda, diharapkan dapat menjaga hubungan kerja yang baik serta meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2021). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
- Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2022). *Statistik Pariwisata Provinsi Jawa Timur 2022*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreatif, B. E. (2019). *Laporan Ekonomi Kreatif Indonesia*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- OECD. (2021). *SME and Entrepreneurship Outlook*. OECD Publishing.
- Organization, I. L. (2022). *Global Employment Trends for Youth*.
- Purnomo. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 100–110.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen*. Atria Books.