



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. AIR MINUM BANDARMASIH (PERSERODA) BANJARMASIN

Noor Lianda Oktafia

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Banjarmasin

Email : noorliandaoktafia@gmail.com

Abstrak	Article info
<i>Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin. Variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) sedangkan variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Sampel penelitian terdiri dari 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Data yang diperoleh bantuan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS versi 25 untuk menguji hipotesis secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</i>	Diajukan: 18-7-2025 Diterima: 12-9-2025 Diterbitkan : 25-09-2025
Abstract <i>The aim of this research is to analyze the influence of job satisfaction and work environment on employee productivity at PT. Bandarmasih Drinking Water (Perseroda) Banjarmasin. The independent variable is (job satisfaction and work environment) while the dependent variable is (Employee Productivity). This research uses a quantitative approach with descriptive and causal research types. The research sample consisted of 80 respondents who were determined using the Slovin formula. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires with a Likert scale. The data obtained was analyzed using multiple linear regression with the SPSS version 25 program to test hypotheses simultaneously and partially. The research results show that partially job satisfaction has a significant influence on employee productivity, while the work environment does not have a significant influence. Simultaneously, job satisfaction and the work environment together have a significant effect on employee productivity.</i>	Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Productivity
Cara mensitasi artikel: Oktafia, N.L. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin. <i>IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy</i>, 3(3), 327-338. https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN	

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi, terutama pada perusahaan jasa publik yang kualitas pelayanannya berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan. PT. Air Minum Bandarmasih

(Perseroda) Banjarmasin sebagai penyedia utama air bersih di Kota Banjarmasin dituntut mampu menjaga keandalan dan kualitas distribusi air. Namun, berbagai laporan menunjukkan masih adanya kendala dalam pelayanan. Misalnya, pelanggan mengeluhkan seringnya terjadi pemadaman distribusi air tanpa pemberitahuan terlebih dahulu (Tribun Banjarmasin, 2023).

Selain itu, distribusi air di sejumlah kawasan perumahan masih belum normal meskipun perbaikan pipa telah dilakukan (Suara Indonesia, 2025). Gangguan teknis seperti terganggunya intake air baku dan kebocoran pipa berdiameter besar juga pernah terjadi, yang menghambat kelancaran pelayanan (Pambandarmasih.com, 2024; 2025). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum optimal, dan dapat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Di antaranya kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Robbins (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, serta hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan loyalitas dan motivasi lebih tinggi, sehingga berpengaruh pada produktivitas.

Sementara itu, Selain kepuasan kerja, faktor lain yang berperan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan fisik (seperti pencahayaan, suhu, fasilitas, dan keamanan) serta lingkungan nonfisik (hubungan sosial, komunikasi, dan dukungan atasan). Penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya pengaruh antara kedua faktor tersebut terhadap produktivitas, namun hasilnya masih beragam. Sebagian penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan (Harahap, 2018; Wulandari, 2020), sedangkan penelitian lain menegaskan bahwa kepuasan kerja lebih dominan dibanding lingkungan kerja (Lestari & Widiastini, 2021; Taptanzani & Siregar, 2022).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Air Minum Bandarmasih. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan? (3) Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

Penelitian ini diharapkan berkontribusi secara teoretis dalam memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia serta secara praktis memberikan dasar bagi strategi manajerial dalam meningkatkan kualitas pelayanan di perusahaan jasa publik. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya persoalan produktivitas karyawan yang perlu ditelaah lebih lanjut. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, di antaranya kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Robbins (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, serta hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan loyalitas dan motivasi lebih tinggi, sehingga berpengaruh pada produktivitas.

Sementara itu, Selain kepuasan kerja, faktor lain yang berperan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan fisik (seperti pencahayaan, suhu, fasilitas, dan keamanan) serta lingkungan nonfisik (hubungan sosial, komunikasi, dan dukungan atasan). Menurut Hermawan (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja

yang baik mampu meningkatkan produksi dan efektivitas organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan kejenuhan, serta berdampak pada menurunnya produktivitas. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas. Lestari & Widiastini (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung. Taptanzani & Siregar (2022) bahkan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan dibanding lingkungan kerja. Namun, pada beberapa kasus, lingkungan kerja justru tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga menimbulkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, serta (3) pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani Kilometer 2,5 No.12, Kebun bunga dan periode penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2025 –Maret 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal, yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian sekaligus menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Objek penelitian adalah karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin, dengan populasi sebanyak 347 orang.

Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 80 responden yang dipilih secara proporsional untuk mewakili keseluruhan populasi. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Banjarmasin. Menurut Sugiyono (2021:126), menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek / subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya.

Dalam Penelitian ini sampel yang di ambil ada sebanyak 80 orang karyawan PT. Air Minum Bandarmash (Perseroda) Banjarmasin. Sampel menurut Arikunto (2022), menyatakan bahwa sampel adalah bagian atau subset dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Penentuan sampel untuk subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sehingga teknik yang digunakan adalah teknik total sampling..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa baik alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini diperiksa dengan melihat bagaimana skor setiap pertanyaan berhubungan dengan skor keseluruhan orang tersebut. Berikut penjelasannya :

1.1 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Validitas
P1	0,691	0,219	Valid
P2	0,800	0,219	Valid
P3	0,762	0,219	Valid
P4	0,781	0,219	Valid
P5	0,709	0,219	Valid
P6	0,644	0,219	Valid
P7	0,811	0,219	Valid
P8	0,805	0,219	Valid
P9	0,749	0,219	Valid
P10	0,755	0,219	Valid
P11	0,667	0,219	Valid
P12	0,679	0,219	Valid
P13	0,573	0,219	Valid
P14	0,559	0,219	Valid
P15	0,572	0,219	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 15 item pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom (r hitung) memiliki nilai di atas (r tabel) sebesar 0,219 dengan tingkat signifikansi 5%.

1.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Validitas
P16	0,715	0,219	Valid
P17	0,776	0,219	Valid
P18	0,821	0,219	Valid
P19	0,765	0,219	Valid
P20	0,854	0,219	Valid
P21	0,798	0,219	Valid
P22	0,672	0,219	Valid
P23	0,588	0,219	Valid
P24	0,665	0,219	Valid
P25	0,751	0,219	Valid
P26	0,657	0,219	Valid
P27	0,560	0,219	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 12 item pertanyaan dalam variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai (r hitung) yang melebihi nilai (r tabel) 0,219 dengan tingkat signifikansi 5%.

1.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Validitas
P28	0,677	0,219	Valid
P29	0,546	0,219	Valid
P30	0,583	0,219	Valid
P31	0,698	0,219	Valid
P32	0,689	0,219	Valid
P33	0,680	0,219	Valid
P34	0,645	0,219	Valid
P35	0,695	0,219	Valid
P36	0,602	0,219	Valid
P37	0,666	0,219	Valid
P38	0,734	0,219	Valid
P39	0,753	0,219	Valid
P40	0,735	0,219	Valid
P41	0,780	0,219	Valid
P42	0,729	0,219	Valid
P43	0,707	0,219	Valid
P44	0,708	0,219	Valid
P45	0,707	0,219	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 18 item pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) 0,219 dengan tingkat signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang terbukti valid. Sebuah pertanyaan reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden konsisten. Koefisien reliabilitas membantu mengukur seberapa konsisten jawaban di seluruh item adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala / kejadian. Berikut penjelasannya :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	R Alpha	Kriteria
Kepuasan Kerja (X1)	0,927	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,917	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0,934	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

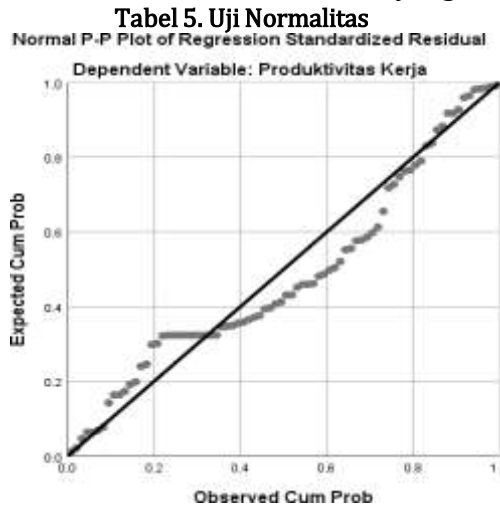
Dari hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan masing- masing variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach's* $> 0,60$. Maka dari itu variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini peneliti akan meneliti menggunakan yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.



Sumber : Data *Output SPSS*, 2025

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sehingga dapat dianalisis dengan regresi linier berganda. Pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05.

3.2 Uji Multikolonearitas

Menurut (Duli, 2019:120), uji multikolonearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi linier berganda. Variabel-variabel independen yang berkorelasi tinggi dapat mengacaukan hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan variabel dependen.

Tabel 6. Uji Multikolonearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.484	5.612		4.541	.000		
	X1	.345	.155	.339	2.222	.029	.365	2.736
	X2	.409	.224	.278	1.822	.072	.365	2.736

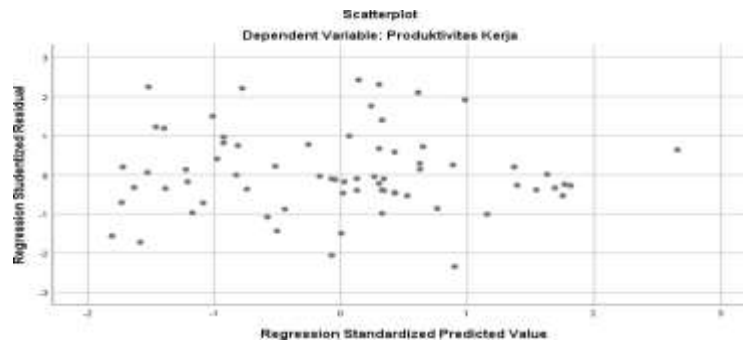
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Uji multikolonearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian menggunakan nilai **Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)**. Hasil menunjukkan bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variansi dari residual (selisih antara nilai observasi dan nilai prediksi). Menurut Ghazali (2021:178) uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Grafik Heteroskedastisitas



Sumber : Data Output SPSS, 2025

Menunjukkan *scatterplot* antara *Regression Studentized Residual* (sumbu Y) dan *Regression Standardized Predicted Value* (sumbu X). Titik-titik pada grafik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 25. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.864	6.538		4.874	.000
	Kepuasan Kerja	.482	.185	.398	2.598	.011
	Lingkungan Kerja	.299	.210	.218	1.425	.158

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Output SPSS, 2025

Dari hasil persamaan tersebut dapat diinterpretasikan pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) yang berarti sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 31,864 menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dari produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 31.864. Artinya, dalam keadaan tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen, tingkat produktivitas karyawan akan berada pada angka tersebut.
- 2) Nilai koefisien Kepuasan Kerja (b_1) = 0.482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kepuasan kerja (X1) akan menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,482. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula produktivitas karyawan.
- 3) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (b_2) = 0.299 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja (X2) akan menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0.299. Hal ini berarti bahwa lingkungan

kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas.

1. Uji Hipotesis Penelitian

1.1.1 Uji t

Menurut Ghozali (2021:148), tujuan uji-t adalah untuk mengetahui seberapa besar suatu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Uji ini membantu dalam memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis dalam penelitian, berdasarkan signifikansi konstanta masing-masing variabel bebas. Yang signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31.864	6.538		.4874
	Kepuasan Kerja	.482	.185	.398	.011
	Lingkungan Kerja	.299	.210	.218	.158
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Sumber : Data Output SPSS, 2025					

1. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Analisis statistik menggunakan SPSS, seperti yang ditunjukkan pada Tabel diatas untuk variabel Kepuasan Kerja (X1), menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,598 dan tingkat signifikansi 0,011. Karena nilai t hitung lebih tinggi daripada nilai t tabel (1,991) dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05, Hipotesis 1 (H1) diterima. Ini berarti kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin produktif mereka.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Analisis statistik menggunakan SPSS, seperti yang ditunjukkan pada Tabel diatas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,425 dan tingkat signifikansi 0,158. Karena nilai t hitung lebih rendah daripada nilai t tabel (1,991) dan tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05, Hipotesis 2 (H2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Meskipun terdapat tren positif dalam hubungan tersebut, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.

1.1.2 Uji F

Menurut (Ghozali, 2021:148), tujuan uji F adalah untuk memeriksa apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji nilai F untuk menguji pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f hitung

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1299.147	2	649.574	20.116	.000 ^b
	Residual	2486.403	77	32.291		
	Total	3785.550	79			

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data *Output SPSS*, 2025

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas nilai F hitung adalah 20,116, lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,12 pada tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 3 (H3) diterima. Ini berarti variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Artinya, kepuasan kerja terbukti secara statistik memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi, bekerja dengan semangat, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap hasil pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki sikap kerja positif, loyal terhadap perusahaan, dan mampu berinisiatif dalam mencapai target organisasi. Kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup berbagai aspek seperti kepuasan terhadap upah, keadilan dalam promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hasil deskriptif kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas ketika mereka mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka, dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan ini" sedangkan aspek dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya mendapatkan kesempatan promosi yang adil".

Temuan ini selaras dengan teori Robbins (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas, kebutuhan dasarnya terpenuhi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi secara optimal. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Rahayu & Dahlia (2023) bahwa kepuasan kerja berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian prestasi kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Meskipun demikian, analisis hasil deskriptif terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini dinilai cukup baik oleh para karyawan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya merasa pencahayaan di tempat kerja sudah memadai”, dan nilai rata-rata terendah sebesar pada pernyataan “Saya merasa tingkat gangguan di tempat kerja sudah sesuai”. Adapun nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel lingkungan kerja, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja telah mendukung kenyamanan kerja, namun faktor ini belum mampu mempengaruhi produktivitas secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tetap penting dalam menciptakan kenyamanan, namun dalam penelitian ini, lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Aspek lingkungan kerja yang diukur dalam penelitian ini meliputi pencahayaan, pengukuran udara, tingkat gangguan, serta estetika ruang kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar karyawan menilai lingkungan kerja mereka sudah memadai, namun kenyamanan tersebut tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar karyawan menilai bahwa lingkungan kerja mereka sudah memadai, namun kenyamanan tersebut tidak berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas. Kondisi ini dimungkinkan karena sebagian responden dalam penelitian merupakan karyawan yang tidak bekerja di dalam ruangan, sehingga aspek fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, estetika ruang, dan sirkulasi udara tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap hasil kerja mereka.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Harahap (2018) dan Mila (2021) yang menekankan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa fasilitas fisik di PT. Air Minum Bandarmasih telah cukup memadai, sehingga aspek psikologis berupa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan produktivitas.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun ketika dikombinasikan dengan kepuasan kerja dalam satu model, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu mempengaruhi produktivitas karyawan. Variabel produktivitas karyawan memperoleh dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan mengenai usaha meningkatkan hasil kerja sedangkan nilai terendah adalah semangat kerja saat menghadapi tugas, yaitu yang mencerminkan perlunya penguatan motivasi dalam mempertahankan semangat kerja. Apabila dilihat secara simultan, variabel ketiga tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pekerjaan mereka, kondisi lingkungan kerja, serta produktivitas yang dihasilkan. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum,

perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Meskipun demikian, hasil uji statistik menunjukkan bahwa hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun ketika diuji secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat hanya fokus pada satu aspek, melainkan harus mempertimbangkan faktor psikologis dan fisik secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat hanya fokus pada satu aspek, melainkan harus mempertimbangkan faktor psikologis dan fisik secara seimbang agar produktivitas karyawan dapat tercapai secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ica Fazana Taptanzani dan Ade Rahma Ayu Siregar (2022, yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Koin Emas Indonesia "Kim II Mabar". Teori Herzberg dan Maslow mendukung temuan bahwa kepuasan kerja sebagai motivator sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, sementara lingkungan kerja sebagai faktor hygiene diperlukan untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mencegah ketidakpuasan. Kombinasi keduanya menghasilkan peningkatan produktivitas yang paling efektif.

4. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, temuan penelitian memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini mendukung teori Robbins (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan kerja, yang semuanya mampu mendorong motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada literatur dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial, terutama jika kondisi fisik organisasi sudah memadai, sehingga aspek psikologis seperti kepuasan kerja menjadi lebih menentukan.

Dari sisi praktis, implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen PT. Air Minum Bandarmasih untuk lebih memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang adil, penyediaan kesempatan pengembangan karier, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Selain itu, meskipun lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu menjaga kenyamanan dan keamanan tempat kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa hambatan. Dengan memperhatikan kedua faktor ini secara seimbang, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus kualitas layanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
3. Secara simultan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2022) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reinika Cipta.
- Banjarmasin, T. (2023) Pelanggan keluhan air pdam bandarmasih sering mati dan keruh, perusahaan akui ada gangguan distribusi, *Tribunnews.com*.
- Darmawan (2019) *Manajemen Lingkungan Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Harahap, R.I. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan, Skripsi. Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang, *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), pp. 197–206.
- Lestari, K. wati & Widiastini, N.A. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sinar Abadi Bisma, *Jurnal Manajemen*, 7(2), pp. 156–164.
- Noermalita, M. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Banjarmasin, *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), pp. 77–88.
- Oktavia, R. & Femos, J. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, *Jurnal Economina*, 2(4), pp. 993–1005.
- Rahayu, S. & Dahlia, D. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), pp. 370–386.
- Robbins, S.P. (2019) *Organizational Behavior (17th ed)*. Jogjakarta: Person Education.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmadinata (2023) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Wulndari, Y. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas di PT. Ganepo Perkasa Nusantara, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(4), pp. 32–43.