



# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022

Revaldo Juan Wicaksana

Manajemen, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Timur., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232

Email Korespondensi : [revaldojuan23@gmail.com](mailto:revaldojuan23@gmail.com)

**Abstract:** *The aim of this research is to describe the results of the analysis of the influence of the work environment and organizational commitment on work productivity through job satisfaction. The research method uses a quantitative approach, by determining the sample or data source using the Slovin formula with an error rate of 5% as a computational tool to measure the sample size because it is known that the population is more than 100 respondents. Test the instrument using validity tests and reliability tests. Meanwhile, hypothesis testing uses the R square test, path analysis test, model fit test. The results of research on employees of PDAM Tirta Bara Banjarnegara Regency using the SmartPLS 3 calculation tool and quantitative research methods, it can be seen that the work environment has no effect on work productivity, the work environment has an effect on job satisfaction, organizational commitment has an effect on job satisfaction, organizational commitment has an effect on work productivity, job satisfaction influences work productivity, the work environment influences work productivity through job satisfaction, and organizational commitment influences work productivity through job satisfaction. As an agency that depends on employee performance, PDAM Tirta Bara Banjarnegara Regency needs to pay attention to several aspects, such as a conducive work environment needed to optimize employee performance, commitment from the organization in respecting what employees have given to the company, positive job satisfaction is also needed to create high employee work productivity.*

**Keywords:** *work environment, organizational commitment, job satisfaction, work productivity*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan hasil analisis dari pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan penentuan sampel atau sumber data menggunakan rumus Slovin dengan dengan tingkat kesalahan 5% sebagai alat komputasi untuk mengukur ukuran sampel karena diketahui populasinya lebih dari 100 responden. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji R square, uji path analysis, uji model fit. Hasil penelitian pada pegawai PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara dengan menggunakan alat hitung SmartPLS 3 dan dengan metode penelitian kuantitatif, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Sebagai instansi yang bergantung pada kinerja karyawan, maka PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara perlu untuk memperhatikan beberapa aspek, seperti lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya komitmen dari organisasi dalam menghargai apa yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, kepuasan kerja yang positif juga dibutuhkan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, produktivitas kerja

## 1. PENDAHULUAN

Wahyuningsih (2018) menjelaskan setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Efektivitas suatu organisasi terlihat melalui hubungan antar pegawai pada tingkat

Received: Juni 01, 2024; Revised: Juni 17, 2024; Accepted: Juli 07, 2024; Online Available: Juli 09, 2024;

\* Revaldo Juan Wicaksana, [revaldojuan23@gmail.com](mailto:revaldojuan23@gmail.com)

individu, kolektif dan organisasi, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia dengan tingkat absensi yang rendah, turnover yang rendah, tidak adanya sikap menyimpang, terwujudnya kepuasan kerja pegawai dan efisiensi yang tinggi. komitmen terhadap perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (disingkat PDAM) adalah salah satu unit usaha daerah yang bergerak dalam bidang pendistribusian air minum kepada masyarakat. Salah satu PDAM di Jawa Tengah yang menjadi objek penelitian ini adalah PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara. PDAM Tirta Bara berlokasi di Jalan Lernan Karjono Nomor 69, Kabupaten Banjarnegara. Berdasarkan Buku Kinerja BUMD AIR MINUM 2022, Diduga terjadi permasalahan terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara. Hal ini dapat dilihat dari penurunan efisiensi produksi dan pertumbuhan pelanggan di instansi selama 3 tahun terakhir berdasarkan Buku Kinerja BUMD AIR MINUM 2022.

**Tabel 1.** *Efisiensi Produksi dan Pertumbuhan Pelanggan PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara 2019 – 2021*

No	Tahun	Effisiensi Produksi	Nilai	Pertumbuhan Pelanggan	Nilai
1.	2019	74,67%	3	24,27%	5
2.	2020	70,40%	3	3,76%	1
3.	2021	58,32%	1	-0,9%	1

Tabel 1 menjelaskan bahwa PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara mengalami penurunan efisiensi produksi pada tiga tahun terakhir. Pada tahun 2019, PDAM Tirta Bara memperoleh nilai efisiensi produksi sebesar 74,67%. Namun, pada tahun 2020 mengalami penurunan 4,27% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 28,12% dari tahun 2020. Hal tersebut juga didukung dengan menurunnya pertumbuhan pelanggan seiring dengan menurunnya efisiensi produksi dari tahun 2019 – 2021 yaitu sebesar 24.27%, 3.76%, dan -0.9%.

Waskito & Kartini (2021) menjelaskan fenomena dalam meningkatkan produktivitas kerja dari setiap karyawannya, banyak mengalami kesulitan karena menyamakan persepsi karyawan bersama perusahaan atau pimpinan perusahaan harus bisa memahami sifat dan motif karyawan dengan memberikan sebuah motivasi kerja yang baik kepada seluruh karyawannya dalam meningkatkan produktifitas kerja atau hasil produksi yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun hal tersebut dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan komitmen organisasi terhadap karyawan harus terus ditingkatkan. Oleh karena

itu, kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan rasa kepuasan kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan harapan produktivitas dapat meningkat.

Produktivitas merupakan perbandingan matematis antara kuantitas yang diproduksi dengan kuantitas setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi (Afandi dalam Tuti et al, 2020). Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan Safrin & Sulaiman (2021) produktivitas mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan secara perilaku, produktivitas adalah sikap mental yang berupaya untuk terus berkembang.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (dalam Oktarendah & Putri, 2023) menjelaskan lingkungan kerja merupakan tempat bagi para karyawan, sehingga perusahaan harus mencerminkan kondisi yang mengedepankan kerjasama antara atasan, bawahan dan orang-orang yang mempunyai kedudukan yang sama dalam perusahaan. Suasana kekeluargaan harus diciptakan, sehingga memudahkan terjalinnya komunikasi yang baik dan pengendalian diri yang baik.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah komitmen organisasi. Cahyani et al (2020) mendeskripsikan komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan ketertarikannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat timbul dari ikatan emosional terhadap perusahaan, termasuk dukungan moral, nilai-nilai perusahaan, dan motivasi internal untuk mengabdikan pada perusahaan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Ningsih & Prastiwi (2021) menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi pegawai yang mewakili hasil pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai suatu tingkat kepuasan berdasarkan satu atau beberapa aspek yang digunakan untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan. Menjaga kepuasan karyawan di tempat kerja penting untuk meningkatkan proses kerja dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam karirnya. Setiap pegawai yang menunjukkan hasil kerja yang positif menunjukkan bahwa mereka mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang ada di PDAM Tirta Bara Banjarnegara, maka perlu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara tahun 2022”.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah keadaan yang tidak kondusif pada lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan melemahnya kepuasan kerja membuat menurunnya produktivitas kerja di PDAM Tirta Bara. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1 yang menunjukkan penurunan efisiensi produksi pada tiga tahun terakhir. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terganggunya produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, terdapat juga kasus korupsi yang dilakukan oleh Kasubag PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (dalam Oktarendah & Putri, 2023) menjelaskan lingkungan kerja merupakan tempat bagi karyawan, sehingga perusahaan harus mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan orang-orang yang mempunyai kedudukan yang sama dalam perusahaan.

Lingkungan kerja Suatu pekerjaan dianggap baik jika karyawan tersebut dapat menghasilkan keuntungan besar. kontribusinya kepada perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung, dalam perkembangan perusahaan. (Sihaloho & Siregar, 2020). Menurut Fachrezi & Khair (2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, warna.

### **2.2 Komitmen Organisasi**

Cahyani et al (2020) mendeskripsikan komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan ketertarikannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat timbul dari ikatan emosional terhadap perusahaan, termasuk dukungan moral, nilai-nilai perusahaan, dan motivasi internal untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut Oktavia & Syamsul (dalam Fauzi et al. 2022) menggunakan empat indikator dalam mengukur komitmen yaitu pengorbanan, perilaku tentang pekerjaan, akuntabilitas, dan disiplin.

## 2.3 Kepuasan Kerja

Hanawidjaya et al. (2022) meyakini bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang diperoleh dengan menerima pujian atas prestasi kerja, lokasi, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Pendapat lain juga dijelaskan oleh Ningsih & Prastiwi (2021) menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi pegawai yang mewakili hasil pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai suatu tingkat kepuasan berdasarkan satu atau beberapa aspek yang digunakan untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan.

Anggoro et al (2022) memakai lima indikator ketika memperkirakan kepuasan kerja, yakni karakteristik pekerjaan, kejujuran, tingkat gaji, insentif, dan kenyamanan di lingkungan kerja.

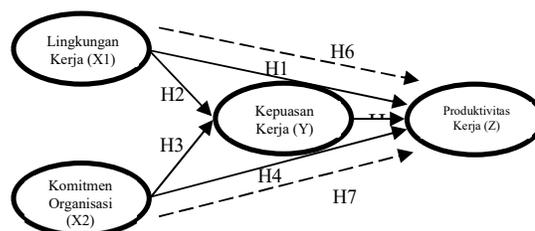
## 2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan perhitungan perbandingan antara hasil yang dicapai setiap instalasi dengan prasarana yang digunakan dalam suatu operasi produksi. (Tuti et al, 2020). Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan Safrin & Sulaiman (2021) yang mendefinisikan produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh keuntungan yang signifikan dari sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal.

Utami (dalam Fauzi et al, 2022) menggunakan empat indikator untuk mengukur produktivitas, yaitu keahlian dalam menjalankan tugas, mempunyai semangat dalam menjalankan tugas, berorientasi dengan tugas yang diberikan, mempunyai kematangan dalam berfikir.

## 2.5 Kerangka Pemikiran Teoretis

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Kerangka Berpikir

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

H1: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Bara Banjarnegara.

H2: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bara Banjarnegara.

H3: Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bara Banjarnegara.

H4: Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Bara Banjarnegara.

H5: Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Bara Banjarnegara.

H6: Diduga ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bara Banjarnegara.

H7: Diduga ada pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bara Banjarnegara.

### **3. METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif cocok digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat. Apabila terdapat dua variabel yang saling mempengaruhi antara variabel independen dan variabel dependen maka hubungan tersebut dapat dianggap sebagai hubungan sebab akibat.

Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat dampaknya. oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja di PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara.

Lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, produktivitas kerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Untuk memudahkan proses pengumpulan data, dapat digunakan teknik sampling jenuh untuk menentukan besarnya sampel dalam populasi.

#### **3.1 Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik survei. Sugiyono (dalam Arianto & Isnaningrum, 2023) berpendapat bahwa teknik survei digunakan untuk mendapatkan data primer dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya kepada responden yang menjadi objek penelitian. Teknik survei mengkaji secara mendalam dan mempelajari permasalahan kehidupan nyata untuk memberikan solusi berdasarkan keadaan dan praktik saat ini.

Dasar pertimbangan menggunakan teknik survei berkaitan dengan relevansi teknik tersebut terhadap instrumen yang digunakan yaitu kuesioner. Adiyanta (2019) berpendapat dalam penelitian survei menanyakan banyak responden tentang keyakinan, pendapat,

karakteristik, dan perilaku yang pernah atau sedang terjadi. Metode survei memberikan pertanyaan penelitian terkait dengan laporan diri tentang keyakinan atau perilaku.

### 3.2 Metode Analisis

Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik menggunakan program SmartPLS 3 for Windows. Kemudian setelah data terkumpul dilakukan analisis yang merupakan bagian terpenting dari metode ilmiah dan berguna untuk memecahkan masalah. Tahapan-tahap analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji model fit, uji *R square*, uji *path analysis (direct effects) dan indirect effects*.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Berikut merupakan hasil dari uji validitas dengan menggunakan *SmartPLS 3* yang dilihat dari tabel outer loadings:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Outer Loading				
	X1	X2	Y	Z
X1.5	0,800			
X1.7	0,794			
X1.13	0,861			
X2.2		0,901		
X2.4		0,794		
X2.10		0,877		
X2.12		0,773		
Y2			0,909	
Y3			0,886	
Z3				0,839
Z5				0,772
Z6				0,830
Z12				0,719
Z14				0,804
Z15				0,792

Sumber: Data Primer SmartPLS 3

Berdasarkan hasil kalkulasi uji validitas, dapat diketahui pada tabel 4.3 bahwa seluruh indikator telah menunjukkan warna hijau atau nilai pada setiap indikator  $>0,7$  dengan menghilangkan variabel yang tidak valid.

**Tabel 3.** Hasil *Average Variance Extracted*

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
Lingkungan kerja	0,670
Komitmen organisasi	0,703
Kepuasan Kerja	0,630
Produktivitas kerja	0,805

Sumber: Data Primer SmartPLS 3

Sedangkan, pada tabel *Average Variance Extracted (AVE)*, seluruh variabel menunjukkan warna hijau atau nilai dari setiap variabel  $>0,5$ . Dari hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 15 indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sesuai dengan mestinya.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan kerja	0,754	0,859
Komitmen organisasi	0,862	0,703
Kepuasan Kerja	0,882	0,911
Produktivitas kerja	0,759	0,892

Sumber: Data Primer SmartPLS 3

Berdasarkan hasil kalkulasi uji reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS 3, dapat diketahui pada tabel 4 bahwa hasil setiap variabel di kolom *cronbach's alpha* dan *compoiste reliability*  $> 0,6$  atau  $> 0,7$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja merupakan instrumen yang reliabel untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan gejala yang sama.

#### 4.2.3 Hasil Uji Model Fit

**Tabel 5.** Uji Model Fit

	Model Fit		Ket.
	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	
SRMR	0,087	0,087	Fit
d_ ULS	0,912	0,912	Fit
d_ G	0,691	0,691	Fit
<i>Chi-Square</i>	302.288	302.288	Fit
NFI	0,661	0,661	Fit

Sumber: Data Primer SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 5, untuk menguji pengukuran model fit atau *goodness of fit (GOFI)* dapat digunakan indikator *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*, *the Squared*

*Euclidean distance* ( $d_{ULS}$ ), *the Geodesic Distance* ( $d_G$ ), *Chi Square* dan *Normed Fit Index* (NFI). *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) atau nilai rata-rata semua residual yang distandarisasi sebesar 0,087 dapat dikatakan dapat diterima apabila SRMR berkisar antara 0 - 1.  $d_{ULS}$  sebesar 0,912,  $d_G$  sebesar 0,691 dan Chi Square sebesar 302.288 serta *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0.661 dapat diartikan seluruh indikator mempunyai nilai kecocokan yang baik karena nilai NFI berkisar antara 0 - 1.

#### 4.2.4 Hasil Uji Model Fit

**Tabel 6.** Hasil Uji R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan kerja	0,395	0,382
Produktivitas kerja	0,331	0,309

Sumber: Data Primer SmartPLS 3

Berdasarkan hasil kalkulasi uji R square dengan menggunakan SmartPLS 3, dapat diketahui pada tabel 6 bahwa dalam tabel R Square Adujsted, nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,382 dan sisanya dijelaskan pada model penelitian lain. Sedangkan nilai variabel produktivitas kerja sebesar 0,309 dan sisanya dijelaskan pada model penelitian lain. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) memiliki tingkat moderat dalam mempengaruhi variabel intervening (Z) dan dependen (Y).

#### 4.2.5 Hasil Uji Path Analysis (Direct Effects) dan Indirect Effects

Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

- P-value < 0,05 :  $H_a$  diterima, artinya variabel endogen berpengaruh signifikan terhadap variabel eksogen.
- P-value  $\geq$  0,05 :  $H_a$  ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan variabel endogen terhadap variabel eksogen.

**Tabel 7.** Uji Path Analysis

<i>Path Coeficients (Direct Effects)</i>			
	Produktivitas kerja (Y)	Kepuasan kerja (Z)	<i>P -Values</i>
Lingkungan Kerja (X1)	-0,109	0,280	
Komitmen organisasi (X2)	0,219	0,415	
Produktivitas Kerja (Y)			
Kepuasan Kerja (Z)	0,483		
X1 -> Y			0,400

X1 -> Z			0,004
X2 -> Z			0,039
X2 -> Y			0,000
Z -> Y			0,000

Sumber: Data Primer SmartPLS 2023

Dilihat dari tabel *Path Coefficient*, hipotesis H2, H3, H4, H5 didukung karena nilai P-Value < 0,05 dengan P value 0,004, 0,039, 0,000, dan 0,000. Sedangkan hipotesis H1 tidak didukung karena nilai P-value  $\geq$  0,05. Besaran pengaruh antar variabel sebagai berikut:

- a. Besaran pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar -0,109.
- b. Besaran pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,280.
- c. Besaran pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 0,219.
- d. Besaran pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,415.
- e. Besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 0,483.

Dilihat dari tabel *Indirect Effects*, hipotesis H6 dan H7 didukung karena nilai P-Value < 0,05 dengan P value 0,012 dan 0,005.

**Tabel 8. Uji Indirect Effects**

<i>Indirect Effects</i>			
	Produktivitas kerja (Y)	Kepuasan kerja (Z)	P - Values
Lingkungan Kerja (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z)	0,135		
Komitmen organisasi (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z)	0,200		
X1 -> Z -> Y			0,012
X2 -> Z -> Y			0,005

Sumber: Data Primer SmartPLS 2023

Besaran pengaruh antar variabel sebagai berikut:

- a. Besaran pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,135.
- b. Besaran pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,200.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022.

Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Diketahui pada tabel 4.7, nilai P-Value memperoleh hasil lebih besar dari 0,05 yaitu 0,400 dan besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu -0,109. Sehingga dapat dikatakan bahwa H1 ditolak. Hal ini dapat di artikan bahwa dengan peningkatan atau penurunan lingkungan kerja, maka produktivitas kerja tidak akan berpengaruh ke arah positif maupun negatif.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2019) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Mereka mungkin menganggap lingkungan kerja kurang menjamin atau belum begitu kuat terhadap produktivitas kerja mereka. Dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja belum dapat terbilang pasti dan belum begitu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Sihaloho & Siregar (2020) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja pada waktu ia bekerja, baik yang bersifat materiil maupun immateriil, baik langsung maupun tidak langsung, dan yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada waktu ia bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mampu menunjang kinerja pegawai akan menimbulkan rasa kepuasan bagi para pekerja suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat betah dan loyal terhadap perusahaan, sehingga merupakan keuntungan besar bagi perusahaan dalam hal efisiensi biaya personel.

### 4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022.

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Diketahui pada tabel 7, nilai P-Value memperoleh hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004 dan besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 0,280. Sehingga dapat dikatakan bahwa H2 diterima. Maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan seseorang. Semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja menunjukkan ke arah negatif atau buruk, maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Runtu et al. (2022) dengan hasil lingkungan kerja memiliki dampak yang terlihat pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai (Nasution & DR, 2017). Setiap

karyawan memiliki ekspektasi lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung. Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat bagi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Nuraini (dalam Inzani SL & Yuliani, 2022) menjelaskan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Wiliandari (2019) memberikan penjelasan tentang kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawanyang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Ini berarti kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan. Kepuasan kerja sebagai kelompok perasaan evaluatif tentang pekerjaan memiliki beberapa faktor pendorong pada diri seseorang.

#### **4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022.**

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Diketahui pada tabel 7, nilai P-Value memperoleh hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,039 dan besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 0,219. Sehingga dapat dikatakan bahwa H3 diterima. Maka komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan seseorang. Semakin baik komitmen organisasi, maka kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya, jika komitmen organisasi menunjukkan ke arah negatif atau buruk, maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Dwiyanti & Bagia (2020) dengan hasil komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai menandakan bahwa komitmen yang diberikan pegawai yang ditunjukkan dengan rasa bangga bekerja di PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara, merasa nyaman bekerja, menerima nilai-nilai yang ada di instansi, menerima dengan baik tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapainya dengan komitmen yang tinggi terhadap instansi (Rahayu & Dahlia, 2023).

Rahayu & Dahlia (2023) menjelaskan komitmen organisasi bagi perusahaan menyangkut kekuatan yang bersifat relatif bagi pegawai dan berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada organisasi. Dengan memiliki

komitmen yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

#### **4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022.**

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Diketahui pada tabel 7, nilai P-Value memperoleh hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 0,415. Sehingga dapat dikatakan bahwa H4 diterima. Bertambahnya komitmen organisasi karyawan semakin tinggi nilai pekerja, karena bertambah loyal individu terlibat pada suatu kelompok, bertambah besar komitmen terhadap kelompok (Fauzi et al., 2022).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Fauzi et al. (2022) dengan hasil komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika individu mempunyai jiwa komitmen yang besar, maka ia menganggap dirinya sebagai bagian yang setia dari organisasi tersebut (Widiyati et al. dalam Fauzi et al., 2022).

Fauzi et al. (2022) menjelaskan keefektifitasan dari sebuah organisasi dapat dilihat melalui hubungan antar karyawan pada tingkat perseorangan, grup, maupun lembaga organisasi yang dapat menghasilkan keluaran (output) dari sumber daya manusia pada tingkatan absensi yang rendah, pergantian karyawan rendah, kurangnya sikap menyimpang, terlaksananya kepuasan kerja karyawan serta mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan. Produktivitas kerja karyawan secara spontan tidak akan muncul melainkan diperlukan adanya pengembangan melalui kepuasan dan komitmen organisasi. Gabriella et al. (2019) menambahkan tentang keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya.

#### **4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022.**

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Diketahui pada tabel 7, nilai P-Value memperoleh hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 0,483. Sehingga dapat dikatakan bahwa H5 diterima. Adanya kepuasan dalam diri seseorang akan meningkatkan produktivitas kerja apabila perusahaan memberikan umpan balik terhadap hasil telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Heryanda dan Sururin et al. (2020) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi (Sururin et al., 2020).

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dip perusahaan. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila Pegawai bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk.

#### **4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022.**

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Diketahui pada tabel 8, nilai P-Value memperoleh hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 0,483. Sehingga dapat dikatakan bahwa H5 diterima. Adanya kepuasan dalam diri seseorang akan meningkatkan produktivitas kerja apabila perusahaan memberikan umpan balik terhadap hasil telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Lestari & Widiastini (2021) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi (Robbins dalam Sururin et al., (2020).

Sudanang & Priyanto (2020) menjelaskan kepuasan kerja menjadi sesuatu yang cukup penting karena besar manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila Pegawai bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk.

#### **4.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022.**

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Diketahui pada tabel 8, nilai P-Value memperoleh hasil lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005 dan besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu 0,200. Sehingga dapat dikatakan bahwa H7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan dalam suatu perusahaan membuat karyawan merasa puas dan turut mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Wua et al. (dalam Fauzi et al., 2022) yang menyebutkan bahwa variabel komitmen mempunyai dampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga kinerjanya akan tetap terjaga (Robbins dan Judge dalam Anggoro et al., 2022).

Sutrisno (dalam Anggoro et al., 2022) menjelaskan ketika karyawan berkomitmen berusaha semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan, maka pekerja akan merasa puas sehingga mempunyai kecenderungan yang kecil untuk keluar dari perusahaan dan produktivitas kerja pun dapat tercapai. Berdasarkan tanggapan responden pernyataan yang berkontribusi maksimal dari komitmen karyawan adalah perasaan senang menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan merasakan dukungan serta penghargaan dari organisasi akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

## **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara tahun 2022. Dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini:

- a. Lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini disebabkan oleh nilai P-Value lebih besar dari 0,05 yaitu 0,400. Sehingga H1 ditolak.

Apabila lingkungan kerja mengalami perubahan ke arah positif atau negatif maka tidak mempengaruhi produktivitas karyawan (Dahlia, 2019).

- b. Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).
- c. Komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).
- d. Komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
- e. Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
- f. Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).
- g. Komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).
- h. Nilai dari *Adjusted R Square*, nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,382 dan sisanya dijelaskan pada model penelitian lain. Sedangkan nilai variabel produktivitas kerja sebesar 0,309 dan sisanya dijelaskan pada model penelitian lain..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(4), 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.979>
- Cahyani, R. anggun, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIDAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.422>
- Dahlia, M. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342>
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T.

- (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jural Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Gabriella, Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2531–2540.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 156. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095>
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.51>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV . Lembaga Palembang ( Analysis the Effect of Work Environment and Work Motivation of Employee Performance CV . Lembaga Palembang )*. 3, 63–77.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

- Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Saring Arianto, & Idha Isnaningrum. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Guru SMP PGRI Suryakencana Cilengsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 2(2), 112–118. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v2i2.248>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Tuti, M., Riyanto, A., & Mulina, N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 7(1), 1–21. <https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/1776>
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Jurnal Warta*.
- Waskito, M., & Kartini, M. I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Trimuri Karya Cipta. *Kinerja*, 3(02), 167–182. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1519>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>