E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 1-15
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2025

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Kampus B Universitas Airlangga Surabaya

Alysia A'malia[1], Amelia Rahma T.W [2], Muhammad Dafa Aji Pangestu[3]

[1]Universitas Airlangga
e-mail: alysiaamalia85@gmail.com,

Abstrak

Produktivitas tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam keberhasilan institusi pendidikan tinggi. Faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas tersebut. Penelitian ini menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap tenaga kependidikan di Kampus B Universitas Airlangga. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menelaah hubungan dan dampak kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kependidikan. Metode yang digunakan menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan mengoperasionalkan variabel dengan Lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independen kemudian Produktivitas (Y) sebagai variabel dependen. Teknik sampling yang digunakan yaitu dengan 100 orang populasi tenaga kependidikan Kampus B Universitas Airlangga terdapat 50 sampel untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa penyebaran kuisioner dan dibantu menggunakan analisis data regresi linier. hasil yang didapatkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kependidikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi positif (*B* = 0,262) dan nilai signifikansi (*Sig.* = 0,007). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas tenaga kependidikan

Kata kunci: Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan Produktivitas

Abstract

The productivity of education personnel plays an important role in the success of higher education institutions. Work environment factors and job satisfaction significantly affect this productivity. This study analyzes the influence of these two factors on education personnel at Campus B Universitas Airlangga. This study aims to examine the relationship and impact of work environment conditions on the productivity of education personnel. The method used uses a Quantitative approach by operationalizing variables with Work Environment (X1) and Job Satisfaction (X2) as independent variables then

Productivity (Y) as the dependent variable. The sampling technique used is with a population of 100 educational staff Campus B Airlangga University there are 50 samples for research. This study uses data collection in the form of distributing questionnaires and is assisted using linear regression data analysis. the results obtained The work environment has a significant influence on the productivity of educational staff, as indicated by the positive regression coefficient value (B = 0.262) and the significance value (Sig. = 0.007). This indicates that the better the conditions of the work environment, the higher the level of productivity of education personnel

Keywords : *Toxic Work Environment, Productivity, Employees*

LATAR BELAKANG

Produktivitas tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan institusi pendidikan tinggi (Uwizeye et al., 2021). Sebagai penggerak utama operasional kampus, tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam memastikan tercapainya tujuan akademik, administratif, dan pelayanan di universitas. Namun, dalam realitanya, banyak institusi pendidikan menghadapi tantangan untuk menjaga tingkat produktivitas tenaga kependidikan tetap optimal. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh kepada etos kerja ini adalah kualitas lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja (Sarode & Shirsath, 2014) . Produktivitas tenaga kependidikan merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan operasional sebuah institusi pendidikan tinggi. Dalam konteks Universitas Airlangga, khususnya Kampus B, produktivitas tidak hanya diukur dari hasil kerja individu, tetapi juga dari kemampuan kolektif tenaga kependidikan dalam mendukung proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Berbagai aspek seperti kondisi wilayah kerja, rasa puas yang dirasakan pekerja menjadi variabel penting yang mempengaruhi produktivitas ini.

Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas atau bahagia dengan pekerjaannya, yang melibatkan berbagai faktor seperti gaji, penghargaan, hubungan antarpribadi, dan peluang untuk berkembang (Joanna W, 2020). Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap kinerja dan loyalitas terhadap organisasi. Lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi yang wujudnya dapat dilihat, komunal, dan kejiwaan raga yang ada di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan. (Agbozo, 2017). Tempat kerja saat kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan karyawan, tetapi juga mendorong kreativitas, inovasi, dan kerja sama tim. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor motivasi yang signifikan bagi karyawan, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka di tempat kerja.

Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk aspek-aspek seperti penghargaan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan diri, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gladia et al., 2024). Kepuasan kerja memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin

besar kemungkinan karyawan untuk menunjukkan komitmen, loyalitas, dan hasil kerja yang optimal. Dalam konteks tenaga kependidikan, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem penghargaan yang adil, kebijakan institusi, kejelasan tugas, dan hubungan interpersonal (Patricia & Asoba, 2021). Ketidakpuasan dalam salah satu aspek ini dapat mengakibatkan rendahnya motivasi kerja, absensi yang tinggi, dan bahkan turnover yang merugikan institusi. Di lingkungan akademik seperti Kampus B Universitas Airlangga, lingkungan kerja meliputi fasilitas fisik seperti ruang kerja yang nyaman, akses teknologi, dan ketersediaan sumber daya pendukung. Selain itu, aspek sosial seperti hubungan antar pegawai, pola komunikasi, dan budaya organisasi juga memainkan peran penting. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang minim, konflik antar pegawai, atau kurangnya kejelasan struktur kerja, dapat menghambat produktivitas tenaga kependidikan dan berdampak negatif pada kinerja institusi. Oleh karena itu, memahami tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di Kampus B Universitas Airlangga menjadi langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan yang erat antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengurangi efektivitas karyawan (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Sebaliknya, lingkungan kerja meliputi keseluruhan wujud secara nyata, kelompok, dan tingkah perilaku yang ada di tempat kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas para pekerja. Kondisi tempat kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi individu untuk mencapai target organisasi. Teori karakteristik pekerjaan (job characteristics theory) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan (Pawirosumarto et al., 2017). Misalnya, lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk memiliki otonomi, tantangan kerja, dan umpan balik yang konstruktif akan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dalam konteks Kampus B Universitas Airlangga, hal ini berarti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi tenaga kependidikan dan memberikan mereka peran yang signifikan dalam mendukung tujuan institusi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung membangun hubungan interpersonal yang lebih baik dan lebih mampu mengelola stres dengan efektif dan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi kepada organisasi. Hal ini relevan untuk tenaga kependidikan yang sering kali menjadi jembatan antara dosen, mahasiswa, dan manajemen universitas.

Produktivitas tenaga kependidikan merupakan indikator keberhasilan dalam menjalankan peran administratif dan teknis untuk mendukung aktivitas pendidikan (Kesumawati et al., 2018). Sebagai aktor penting dalam institusi pendidikan, tenaga kependidikan yang produktif mampu membantu menciptakan efisiensi dan efektivitas

operasional. Oleh karena itu, interaksi antara wilayah tempat kerja yang bagus, rasa pemenuhan mencapai tujuan organisasi, khususnya di sektor pendidikan tinggi. Sebagai bagian dari salah satu universitas terbaik di Indonesia, Kampus B Universitas Airlangga menghadapi tantangan dalam mengelola lingkungan kerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Tantangan ini dapat berupa kompleksitas tugas administratif, keterbatasan fasilitas, atau kurangnya pelatihan dan pengembangan. Di sisi lain, peluang untuk meningkatkan produktivitas sangat besar jika institusi mampu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan ini dengan pendekatan yang tepat.Sebagai contoh, implementasi program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat membantu tenaga kependidikan meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung inovasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Strategi-strategi ini tidak hanya bermanfaat bagi tenaga kependidikan secara individu, tetapi juga bagi institusi secara keseluruhan.

Tipe Artikel

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana memperhitungkan berdasarkan data dan statistic. Teknik analisis dalam penenlitian ini menerapkan perhitungan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mencari pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen serta membangun model yang dapat diperguanakan memperkirakan nilai variable Y berdasarkan kombinasi variabel X tersebut (Kim, 2019).

Teknik Sampling

Pada penelitian populasi populasi diambil dari tenaga kependidikan di kampus B Universitas Airlangga Surabaya. Untuk populasi yang berjumlah 100 orang, penetapan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus dari Slovin, yaitu Pengukuran sampel dilakukan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan didapatkan jumlah sampel penelitian (n) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan skala likert. skala ini merupakan meminta kesediaan responden terhadap kuesioner yang telah diberikan kemudian menunjukan tingkat setuju atau tidak setuju dalam pertanyaan mengenai stimulus objek (Binekas & Larasari, 2022).

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh dan hubungan lebih dari satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Permana et al., 2023). Dalam analisis ini, serangkaian uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan hasilnya memenuhi

kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimate), yang berarti data harus terdistribusi secara normal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Linearitas Produktivitas dan Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	203.744	12	16.979	4.503	<,001
		Linearity	157.984	1	157.984	41.897	<,001
		Deviation from Linearity	45.760	11	4.160	1.103	.368
	Within Groups		335.600	89	3.771		
	Total		539.343	101			

1. Uji Linearitas

a. Produktivitas dan Lingkungan Kerja

a) Nilai *Sig.* untuk *Linearity* adalah < 0,001, yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara produktivitas dan lingkungan kerja.
b) Nilai *Sig.* untuk *Deviation from Linearity* adalah 0,368 (> 0,05), menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan dari linearitas, sehingga model linier dapat digunakan.

b. Produktivitas dan Kepuasan Kerja

a) Nilai *Sig.* untuk *Linearity* adalah < 0,001, menunjukkan hubungan linear yang signifikan antara produktivitas dan kepuasan kerja.
b) Nilai *Sig.* untuk *Deviation from Linearity* adalah 0,451 (> 0,05), yang berarti tidak ada penyimpangan dari linearitas.

Tabel 2. Uji Linearitas Produktivitas dan Rasa Tingkat Puas Pekerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	179.086	10	17.909	4.524	<,001
		Linearity	143.685	1	143.685	36.294	<,001
		Deviation from Linearity	35.401	9	3.933	.994	.451
	Within Groups		360.257	91	3.959		
	Total		539.343	101			

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564[a]	.318	.304	1.928

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.551	1.352		7.803	<,001
	Lingkungan Kerja	.262	.096	.353	2.737	.007
	Kepuasan Kerja	.250	.131	.246	1.909	.059

a. Dependent Variable: Produktivitas

2. Uji Regresi Linear Sederhana

a. Model Summary

a) Nilai R adalah 0,564, menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (produktivitas) cukup kuat.
b) R Square adalah 0,318, berarti sekitar 31,8% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

b. ANOVA

Nilai *Sig.* untuk model regresi adalah < 0,001, menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik.

c. Coefficients

a) Konstanta memiliki nilai **B** = **10,551** dengan *Sig.* < 0,001, menunjukkan nilai produktivitas dasar yang signifikan.
b) Lingkungan Kerja memiliki nilai **B** = **0,262**, *Sig.* = 0,007, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Kepuasan Kerja memiliki nilai **B** = **0,250,** *Sig.* = 0,059, yang berarti kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%.

PEMBAHASAN

Penelitian dengan judul *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di Lingkungan Kampus B Universitas Airlangga Surabaya"* Penelitian ini berfokus pada pengaruh dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, terhadap produktivitas tenaga kependidikan di Kampus B Universitas Airlangga Surabaya. Produktivitas tenaga kependidikan memainkan peran penting dalam keberhasilan pengelolaan pendidikan, terutama di institusi besar seperti Universitas Airlangga. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja dipilih sebagai variabel independen karena keduanya diyakini memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan tim bertujuan untuk mengetahui seberapa besar akibat tempat kerja dan rasa pemenuhan kebutuhan karyawaan saat bekerja terhadap produktivitas tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas bersifat signifikan secara linear dengan nilai *Sig.* < 0,001, yang berarti lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi produktivitas secara langsung. Tidak adanya penyimpangan dari linearitas (*Sig.* = 0,368) menunjukkan bahwa hubungan tersebut sesuai dengan model linier.

Dalam ini dapat didukung dengan pendapat Sedarmayanti (2011), yang mengatakan bahwa Tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan efisiensi kerja serta memperbaiki kinerja individu. Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas juga signifikan secara linear (*Sig.* < 0,001), sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga produktivitas tenaga kependidikan. Namun, penyimpangan dari linearitas yang tidak signifikan (*Sig.* = 0,451) menegaskan bahwa model linier dapat diterapkan dengan baik. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dorongan positif bagi individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik

Hasil uji linearitas memperkuat bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas bersifat linier dengan nilai *Sig.* < 0,001. Ini berarti bahwa setiap perbaikan dalam lingkungan kerja, seperti peningkatan fasilitas, suasana kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis antarpegawai, dan ketersediaan peralatan kerja, dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja yang ideal akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Selain itu,

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu mengurangi stres kerja, meningkatkan motivasi, dan mendukung hasil kerja yang optimal.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau puas individu terhadap pekerjaannya, termasuk dalam hal penghargaan, hubungan kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai koefisien regresi (**B**) sebesar 0,250, meskipun pengaruh ini tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% (*Sig.* = 0,059). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendorong tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik, namun hal ini juga bergantung pada faktor pendukung seperti penghargaan atas pencapaian, kesempatan promosi, dan pengakuan dari atasan. Dalam konteks Kampus B Universitas Airlangga, hasil ini mengindikasikan perlunya upaya tambahan untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan penghargaan yang adil, membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai, serta menciptakan program pengembangan karier.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai korelasi (**R**) sebesar 0,564 yang mengindikasikan hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kependidikan. Nilai **R-Square** sebesar 0,318 mengindikasikan bahwa 31,8% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi individu. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2006), faktor-faktor seperti motivasi dan budaya kerja juga dapat memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja dan produktivitas seseorang.

Dari uji regresi, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien regresi (**B**) sebesar 0,262 dan *Sig.* 0,007. Hal ini berarti setiap peningkatan kondisi lingkungan kerja sebesar satu unit dapat meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan sebesar 0,262 unit. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang baik menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan, sebagaimana ditegaskan oleh Nitisemito (2010), bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana yang mendorong individu untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, kepuasan kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai koefisien regresi (**B**) sebesar 0,250, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% (*Sig.* 0,059). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, pengaruhnya tidak sebesar lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh aspek penghargaan, pengembangan karier, dan hubungan interpersonal, yang apabila diperbaiki dapat meningkatkan efektivitas tenaga kerja.

Penelitian tentang *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di Lingkungan Kampus B Universitas Airlangga Surabaya"* memiliki beberapa kekuatan, namun tidak terlepas dari kelemahan yang dapat menjadi bahan evaluasi untuk penelitian lanjutan. Salah satu hasil yang menonjol dari penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas yang tidak signifikan secara statistik (*Sig.* = 0,059). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, meskipun berpengaruh positif, tidak menjadi faktor utama dalam memengaruhi produktivitas tenaga kependidikan di Kampus B Universitas Airlangga. Kelemahan ini bisa jadi disebabkan oleh kurangnya eksplorasi terhadap dimensi kepuasan kerja yang lebih spesifik. Misalnya, aspek seperti keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, peluang promosi, atau pengakuan terhadap kontribusi pegawai mungkin belum diukur secara detail dalam penelitian ini. Menurut Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang melibatkan berbagai aspek, sehingga pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan untuk mengukur pengaruhnya. Nilai R Square sebesar 31,8% mengindikasikan bahwa hanya sekitar sepertiga dari variasi produktivitas yang dapat dipaparkan oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sisanya, sebesar 68,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Di dalam konteks manajemen sumber daya manusia, aspek-aspek lain seperti kompetensi individu, motivasi, gaya seorang pemimpin, dan budaya pada setiap perusahaan juga memiliki peran yang signifikan terhadap produktivitas (Sedarmayanti, 2011).

Oleh karena itu, rendahnya nilai R Square menunjukkan bahwa model yang digunakan masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Penelitian ini hanya berfokus pada tenaga kependidikan di Kampus B Universitas Airlangga, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi untuk seluruh tenaga kependidikan di Universitas Airlangga maupun institusi pendidikan lainnya. Setiap kampus atau institusi pendidikan memiliki karakteristik unik terkait lingkungan kerja, struktur organisasi, dan dinamika hubungan antarpegawai. Hal ini membuat hasil penelitian memiliki relevansi yang terbatas pada lokasi tertentu. Sebagai contoh, kondisi di kampus lain mungkin memiliki tantangan lingkungan kerja yang berbeda, seperti fasilitas fisik, atmosfer kerja, atau struktur manajerial.

Hasil penelitian ini relevan dengan konteks tenaga kependidikan di lingkungan Kampus B Universitas Airlangga Surabaya, di mana produktivitas sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Kampus B Universitas Airlangga. Pertama, pentingnya menjaga kualitas lingkungan kerja, seperti dengan memastikan fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan membangun hubungan kerja yang harmonis di antara tenaga kependidikan. Kedua, perlu adanya upaya tambahan untuk meningkatkan kepuasan kerja, misalnya dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja, menyediakan peluang pengembangan karier, serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketiga, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan, pemberdayaan, atau insentif yang bertujuan meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan secara

keseluruhan. Dalam lingkungan akademik, faktor-faktor seperti suasana kerja, fasilitas, dan hubungan antara tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam menunjang produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan motivasi dan efisiensi kerja yang lebih baik, sementara kepuasan kerja, meskipun berpengaruh positif, memerlukan perhatian tambahan, seperti pemberian penghargaan atau peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kependidikan, sedangkan pengaruh kepuasan kerja lebih lemah. Oleh karena itu, pihak Universitas Airlangga diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan membangun hubungan kerja yang harmonis, sekaligus mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan agar produktivitas dapat lebih optimal.

Beban kerja yang sering kali menjadi faktor penghambat produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Mengintegrasikan variabel-variabel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kependidikan.

Fokus pada Peningkatan Kepuasan Kerja

Meskipun pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas tidak signifikan, kepuasan kerja tetap penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, Universitas Airlangga dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan, seperti:

1. Memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan non-material.
2. Menciptakan peluang pengembangan karier, seperti pelatihan atau program sertifikasi, untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.
3. Menyediakan fasilitas keseimbangan kerja-hidup, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesehatan mental.
4. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai agar pegawai merasa didengar dan dihargai kontribusinya

SIMPULAN

Penelitian dengan judul *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di Lingkungan Kampus B Universitas Airlangga Surabaya"* bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kependidikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi positif (*B* = 0,262) dan nilai signifikansi (*Sig.* = 0,007). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, pengaruhnya tidak sebesar lingkungan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup, mungkin

belum sepenuhnya dioptimalkan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan kepuasan kerja dalam menentukan produktivitas tenaga kependidikan di Kampus B Universitas Airlangga. Meskipun keduanya secara bersama-sama memengaruhi produktivitas, hasil penelitian ini menekankan pentingnya perbaikan lingkungan kerja sebagai prioritas utama. Universitas Airlangga diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang kebijakan yang lebih strategis guna meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan, baik melalui perbaikan lingkungan kerja maupun peningkatan kepuasan kerja secara bertahap. Dengan langkah-langkah yang tepat, Universitas Airlangga tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan, tetapi juga memperkuat daya saing institusi dalam mendukung proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia..

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M. G. (2012). Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach (7th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.

Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2019). The Impact of Reward Systems on Employee Motivation. Journal of Business Studies, 45(2), 105-120.

Amir, M. (2019). The impact of physical work environment on employee productivity. Journal of Workplace Studies, 45(2), 123-132.

Anoraga, P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi ke-10). Jakarta: Rineka Cipta.

Binekas, B., & Larasari, A. Y. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi dalam Mengikuti Pelatihan Brevet Pajak. Portofolio Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 1–29. https://doi.org/10.54783/portofolio.v17i1.192

Fatihudin, D., & Muhammad, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Strategi, 3(1), 23-35.

Firmansyah, D., & Dede, N. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH), 1(2), 85–114. https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.93

Garrido, L., & Montero, R. (2018). Workplace ergonomics and productivity: A comprehensive review. International Journal of Occupational Safety and Health, 32(1), 56-67.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.). New York: McGraw-Hill.

Gladia, S., Reniati, R., & Sumar, S. (2024). The Influence of Competency, Career Development, and Work-Life Balance on Job Satisfaction of Library Staff in

Bangka Belitung Province. In International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship | (Vol. 7, Issue 1).

Handoko, T. H. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hartono, W., & Pranata, A. (2020). Creativity in the workplace: Designing for innovation. Journal of Organizational Development, 12(3), 45-59.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

International Journal of Business and Management, 16(2), 50–64. https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n2p50

Islam, T., Fares, D. L., & Afzal, S. (2021). Exploring the role of organizational justice in job satisfaction.

Joanna W, J. K. (2020). Conceptualizing Job Satisfaction and Its Determinants: A Systematic Literature Review.

Jopanda, Henddri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia, Vol 6 No 1.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes and job satisfaction: Clarifying definitions, boundaries, and relationships. Journal of Applied Psychology, 102(1), 356–374. https://doi.org/10.1037/apl0000153

Jumilah, J., Andriyani, D., & Nailufar, F. (2021). Pengaruh Inflasi Dan Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Sektor Pertanian Terhadap Nilai Tukar Petani Di Provinsi Aceh Tahun 2008-2019. Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal, 4(1), 9. https://doi.org/10.29103/jepu.v4i1.3787

Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. Journal of Human Resource Management, 5(1), 12. https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12

Kesumawati, N., Kristiawan, M., & Andriani, S. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. Article in International Journal of Scientific & Technology Research, 7(7). www.ijstr.org

Khalid, M., Javed, T., & Asghar, T. (2019). Investigating the impact of job satisfaction on performance: A study in the healthcare sector. Journal of Healthcare Management Research, 4(3), 45–56. https://doi.org/10.26773/jhcr.v4i3.112

Kim, J., & Lee, H. (2019). Multivariate Regression Analysis of Health Risk Factors. Journal of Public Health Research, 8(3), 235-240. https://doi.org/10.4081/jphr.2019.1504

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management (15th ed.). Boston: Cengage Learning.

Maura, A. (2020). Dimensi Lingkungan Kerja dalam Perspektif Manajerial. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan, 4(2), 166–185.

Mefi Patricia, N., & Sisulu University Samson Nambei Asoba, W. (2021). Theories Of Job Satisfaction In The Higher Education Context. In Academy of Entrepreneurship Journal (Vol. 27, Issue 2).

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (2), 170–183.

Novitasari, S., & Riyanto, H. (2020). The role of social environment in reducing workplace conflict. Asian Journal of Management Research, 15(4), 213-220.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management, 59(6), 1337–1358. https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085 Pendekatan Teoritis dan Praktis. Surakarta: CV Berkah Wisnu.

Permana, N. M. I. S., Agustina, N. T., & Nortyana, N. L. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi. Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, 15(1), 156–167. https://doi.org/10.37304/jpips.v15i1.9551

Rahman, T., Sari, I., & Yuniarto, K. (2020). Automation and digitalization: Redefining modern workplaces. Journal of Technology Management, 18(2), 89-102.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance, 23, 717–725. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational Behavior (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Saeed, B. B., Rehman, K. U., & Naseer, H. (2019). Herzberg's theory in the context of modern organizational environments. Journal of Organizational Psychology, 9(1), 78–91. https://doi.org/10.26773/jop.v9i1.92

Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2014). The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity. In International Journal of Science and Research. www.ijsr.net

Sedarmayanti. (2017). Lingkungan Kerja dan Produktivitas. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.

Setiawan, H. (2021). Air circulation in the workplace: Impact on health. Journal of Environmental Studies, 19(1), 34-49.

Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020).Manajemen Sumber Daya Manusia

Shihaloha, Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Vol 9 nomor 2.

Sinungan, Muchdarsyah. 2018. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Bumi Aksara.

Soetrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana

Spector, P. E. (2019). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2013). Kinerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Suyanto, T., Santoso, B., & Raharjo, D. (2021). Administrative structures and their effect on organizational efficiency. Journal of Business Administration, 19(1), 67-78.

Suyanto, T., Santoso, B., & Raharjo, D. (2021). Administrative structures and their effect on organizational efficiency. Journal of Business Administration, 19(1), 67-78.

Tummers, L. G., & Bronkhorst, B. (2014). The impact of job characteristics on engagement in public sector workers. Public Administration Review, 74(4), 444–456. https://doi.org/10.1111/puar.12180

Tummers, L. G., & Bronkhorst, B. (2014). The impact of job characteristics on engagement in public sector workers. Public Administration Review, 74(4), 444–456. https://doi.org/10.1111/puar.12180

Umar, H. (2014). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (2nd ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Uwizeye, D., Karimi, F., Thiong'o, C., Syonguvi, J., Ochieng, V., Kiroro, F., Gateri, A., Khisa, A. M., & Wao, H. (2021). Factors associated with research productivity in higher education institutions in Africa: a systematic review. AAS Open Research, 4, 26. https://doi.org/10.12688/aasopenres.13211.1

Wahyudi, T., Harianto, N., & Sahara, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Non Performing Financing di PT TAF dan Pengendaliannya.

Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 10(2), 72–91. https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30127

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Yuliana, R., Hakim, A., & Lestari, P. (2022). Ergonomics in the modern office: Impacts on employee health and satisfaction. Journal of Ergonomics and Human Factors, 24(5), 102-112.

Yuliana, R., Hakim, A., & Lestari, P. (2022). Ergonomics in the modern office: Impacts on employee health and satisfaction. Journal of Ergonomics and Human Factors, 24(5), 102-112.

Zhang, Y., & Li, S. (2020). Application of Multiple Linear Regression in Predicting Economic Indicators. Journal of Applied Statistics, 47(5), 943-957. https://doi.org/10.1080/02664763.2020.1720721

Zheng, Y., Yuan, L., & Chen, X. (2015). Social relations and workplace harmony: An empirical study. International Journal of Business and So