



PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUMDA AIR MINUM TORAJA UTARA

Syariah Amin., Awaluddin.

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Produktivitas pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi dan terus menjadi perhatian dalam dunia kerja. Salah satu faktor yang berperan penting adalah human relation dan kondisi lingkungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas pegawai. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana human relation dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi produktivitas pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yang ditetapkan sebanyak 108 responden yaitu seluruh pegawai PERUMDA Air Minum Toraja Utara. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Adapun teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, human relation berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Human relation, Lingkungan kerja, produktivitas, kepuasan kerja

ABSTRACT

Employee productivity is a key factor in the success of an organization and continues to be a concern in the workplace. One of the crucial contributing factors is human relations and the work environment. Harmonious working relationships and a conducive work environment can enhance job satisfaction, which in turn affects employee productivity. Job satisfaction acts as an intervening variable that links the influence of human relations and the



work environment on employee productivity. This study aims to analyze how human relations and the work environment affect employee productivity, with job satisfaction as an intervening variable. The study uses an associative research type with a quantitative approach. The research sample consists of 108 respondents, encompassing all employees of PERUMDA Air Minum Toraja Utara. The sampling technique used is the saturated sampling method. The data sources include both primary and secondary data. Data collection methods include questionnaires, observation, and interviews. The data analysis technique employed is Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS 4 application. The results show that human relations have a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, human relations have a positive and significant effect on employee productivity, the work environment has a positive and significant effect on employee productivity, job satisfaction has a positive and significant effect on employee productivity, human relations influence productivity through job satisfaction, and the work environment positively and significantly influences productivity through job satisfaction.

Keywords: Human relations, Work environment, Productivity, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat, menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Produktivitas karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menghadapi tantangan eksternal. Namun, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya. Salah satu faktor utama kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul (Wiryawan et al., 2016).

Data menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia cenderung menurun selama tahun 2015–2020 dibandingkan negara-negara ASEAN lain seperti Singapura, Brunei, dan Malaysia. Penurunan pada tahun 2020 diduga disebabkan oleh pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) yang terjadi di semua negara.



Salah satu strategi yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama. Faktor human relation juga mengambil bagian pada keadaan ini, yang berarti human relation sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama (Simamora, 2020).

Berdasarkan hasil observasi di PERUMDA Air Minum Toraja Utara, terlihat adanya penurunan produktivitas yang diindikasikan oleh meningkatnya jumlah komplain konsumen terkait dengan pelayanan yang lambat dan penanganan keluhan yang kurang responsif. Dilansir dari berita Kareba Toraja (2024), sejumlah warga Kota Rantepao mengeluhkan layanan air dari Perumda Air Minum atau yang dulunya dikenal dengan PDAM Toraja Utara. Oleh karena itu terjadi ketidakpuasan konsumen terhadap kerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Toraja Utara.

Dari permasalahan tersebut, terlihat bahwa faktor human relation dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memfokuskan perhatian pada peningkatan kualitas hubungan antar karyawan serta pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif demi menjaga produktivitas dan kualitas pelayanan. Dengan demikian, peneliti mengambil judul "Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PERUMDA Air Minum Toraja Utara".

METODOLOGI



Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian yang ditetapkan sebanyak 108 responden yaitu seluruh pegawai PERUMDA Air Minum Toraja Utara. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Adapun teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

HASIL

Seluruh loading factor memiliki nilai yang melebihi 0,70 sehingga semua variabel konstruk dikatakan valid dan memenuhi kriteria validitas.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
X1 (Human Relation)	0.657
X2 (Lingkungan Kerja)	0.723
Y (Produktivitas)	0.660
Z (Kepuasan Kerja)	0.665

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1 (Human Relation)	0.826	0.884
X2 (Lingkungan Kerja)	0.833	0.888
Y (Produktivitas)	0.872	0.912
Z (Kepuasan Kerja)	0.829	0.886

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini reliabel, karena baik nilai composite reliability maupun Cronbach's alpha semuanya memiliki nilai lebih dari 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Human Relation -> Kepuasan Kerja	0.587	5.955	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.227	2.530	0.011	Signifikan



Human Relation -> Produktivitas	0.251	2.356	0.019	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Produktivitas	0.280	3.080	0.002	Signifikan
Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0.427	3.898	0.000	Signifikan
Human Relation -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0.250	3.508	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0.097	2.131	0.033	Signifikan

DISKUSI

- 1) Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Toraja Utara (H1), dengan koefisien jalur 0,587, t-statistik 5,955, dan p-values 0,000 ($< 0,05$). H1 diterima.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (H2), dengan koefisien jalur 0,227, t-statistik 2,530, dan p-values 0,011 ($< 0,05$). H2 diterima.
- 3) Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (H3), dengan koefisien jalur 0,251, t-statistik 2,356, dan p-values 0,019 ($< 0,05$). H3 diterima.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (H4), dengan koefisien jalur 0,280, t-statistik 3,080, dan p-values 0,002 ($< 0,05$). H4 diterima.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (H5), dengan koefisien jalur 0,427, t-statistik 3,898, dan p-values 0,000 ($< 0,05$). H5 diterima.
- 6) Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (H6), dengan koefisien jalur 0,250, t-statistik 3,508, dan p-values 0,000 ($< 0,05$). H6 diterima.
- 7) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap



produktivitas pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (H7), dengan koefisien jalur 0,097, t-statistik 2,131, dan p-values 0,033 ($< 0,05$). H7 diterima.

REFERENSI

- A. Sururin, Heryanda, K. K., & R. Atidira. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Akbari Yahuda, Putra Ramdani Bayu, & Nadilla Nia. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wilmar Nabati Padang. *Maeswara*, 2(2), 284–301.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1).
- Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: Jakad Publishing.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce*, 2(1), 67–76.
- Ghozali, I., & Hengky Latan. (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, I., Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(1), 22–31.
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH*, 1(2), 85–89.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.



- Monoarfa, M. R., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1).
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, 553–564.
- Sara, D. A., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variables On Permanent Employees. *Eduvest*, 2(10), 2006–2018.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, F. N. (2020). Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tapanuli Tengah. *Jurnal AKRAB JUARA*, 5(3), 229–237.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wiryawan, A. G. P., Norken, I. N., & Purbawijaya, I. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*, 4(1), 88–96.