

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI RESTORAN JOSS GANDOS JEMURSARI  
SURABAYA**

**Syaviranataniar<sup>1</sup>, Zsa Zsa Izazi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

Email: [mirzaalkhatami07@gmail.com](mailto:mirzaalkhatami07@gmail.com)<sup>1</sup>, [emmywati@gmail.com](mailto:emmywati@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Restoran Joss Gandoss Jemursari Surabaya. Di dunia kuliner yang sangat kompetitif, produktivitas karyawan menjadi hal penting agar operasional restoran bisa berjalan dengan baik. Karyawan yang merasa senang dan nyaman di tempat kerja biasanya lebih termotivasi dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, di mana ada dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja, serta satu variabel terikat, yaitu produktivitas karyawan. Data dikumpulkan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan.

**Abstract**

*This study was conducted to determine the influence of job satisfaction and the work environment on employee productivity at the Joss Gandoss Restaurant in Jemursari, Surabaya. In the highly competitive culinary world, employee productivity is crucial for the smooth operation of a restaurant. Employees who feel happy and comfortable in their workplace are typically more motivated and able to complete their tasks more effectively. This study used a quantitative approach with a correlational method, with two independent variables: job satisfaction and work environment, and one dependent variable: employee productivity. Data were collected to analyze the relationship between these variables.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment, Employee Productivity.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang muncul dari cara berpikir seseorang dan merupakan faktor penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kehadiran karyawan sangat penting karena

mereka adalah bagian utama yang memungkinkan perusahaan berjalan dan bersaing di pasar (Hasibuan, 2003; Rismayanti, 2018). Tanpa SDM, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan atau mempertahankan posisi mereka di

tengah persaingan. Seperti pendapat Bahtiar (2018) SDM adalah elemen terpenting yang di butuhkan agar usaha dapat berjalan baik dan mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat krusial.

Dalam industri kuliner yang kompetitif, seperti restoran, produktivitas karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan operasional. Karyawan yang produktif tidak hanya meningkatkan efisiensi layanan tetapi juga berkontribusi pada kepuasan pelanggan. Dua

Faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, seperti gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, juga sangat penting karena dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Restoran Joss Gandoss Jemursari, yang cukup terkenal di wilayah Jemursari Surabaya, sangat bergantung pada kerja sama tim mulai dari dapur hingga pelayan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Karena tingginya aktivitas dan tekanan

kerja di restoran ini, penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di sana. dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, khususnya pengelolaan sumber daya manusia (Syaifullah et al., 2019). Seiring berkembangnya teknologi, perusahaan perlu didukung dengan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan kontribusi dalam kelancaran operasional suatu perusahaan, sehingga perusahaan dapat lebih maju dan berkembang (Sutrisnawati & Hidayat, 2023). Tingkat produktivitas karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mengelola sumber dayanya (Busro, 2018). Menurut Lestari (2019), produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi ditunjukkan dari keuntungan/laba perusahaan dan produktivitas yang semakin meningkat. Dalam mencapai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia, perusahaan dapat melakukan penekanan biaya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga menciptakan efektivitas

dan efisiensi (Ekhsan et al.,2019) (Lestari, 2025).

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang untuk berkembang. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal (Sorongan & Yulandari, 2020).

Penelitian oleh Luthans (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337)

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi tingkat stres pada karyawan. Robbins (2006) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap produktivitas antara lain pencahayaan, pengukuran, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja.

Penciptaan dan pengaturan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Rozzaid et al., 2018). Sri Widodo (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaan tersebut. Nitisemito (2016) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu suasana kerja, hubungan antar rekan kerja,

serta hubungan antara bawahan dan pimpinan (Ni Kadek Okik Tania<sup>1</sup>, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Dul dan Neumann (2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang ergonomis dapat meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus mengurangi risiko cedera. Selain itu, Leather dkk. (2010) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Sorongan & Yulandari, 2020)

### Produktivitas Karyawan

Fangky A. Sorongan dan Sofa Yulandari (2020) menemukan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Selain itu, penelitian Bayu Fadillah, Handoyo Djoko Widodo, dan Agung Budiarmo (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dengan kata lain, kedua faktor ini terbukti menjadi kunci dalam mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal.

Menurut Robbins (2013:53), kepuasan kerja adalah reaksi atau perasaan seseorang terhadap berbagai bagian atau

aspek dari pekerjaan. Artinya, kepuasan kerja bukan hanya satu hal yang sama untuk semua orang. Seseorang bisa merasa cukup puas dengan satu bagian dari pekerjaannya, tapi mungkin kurang puas dengan bagian lain. Kepuasan kerja sendiri adalah sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari bagaimana mereka menilai kondisi atau situasi di tempat kerja. Penilaian ini dapat dilakukan pada aspek tertentu dari pekerjaan, sebagai penghargaan terhadap hal-hal penting yang ada pada pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas biasanya lebih menyukai kondisi kerja dibandingkan yang tidak puas. (RICA IDAYANTI HARAHAP, 2018)

Menurut Hernawan & Mulandoro (2021) menyatakan bahwa: "Produktivitas kerja memiliki makna filosofis yaitu pandangan hidup yang berupaya dalam meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilan dalam bekerja seperti kondisi yang menggambarkan hari ini akan lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih unggul dari sekarang." prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan." Menurut Silaswara & Aknes (2023) mengatakan bahwa: "Produktivitas kerja diukur dengan membandingkan input dan output.

Masukan dievaluasi dari sumber daya, waktu dan upaya. Hasil output

berdasarkan unit, fisik atau bentuk serta nilai. Output yang dihasilkan relatif karena akan dilihat dari input yang dipergunakan untuk produktivitas kerja (Juwita et al., 2024).”

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama dengan desain korelasional. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta satu variabel terikat yaitu produktivitas karyawan di restoran Joss Gandoss Jemursari Surabaya (Y). Subjek penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di restoran tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner digital melalui platform Google Form, yang kemudian diisi oleh para partisipan. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah menggunakan teknik analisis yang sesuai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. UJI VALIDITAS**

Elemen pernyataan dianggap valid jika sangat mendukung skor total. Dengan kata lain, suatu unsur pernyataan dianggap valid jika ada penilaian yang paralel dengan skor total unsur tersebut. Oleh karena itu, uji korelasi momen digunakan untuk

memverifikasi validitas karya ilmiah ini. Program analisis statistik Excel dan SPSS dapat digunakan untuk memeriksa validitas pernyataan.

NO	PERNYA TAAN	Sig.(2- tailed )	Nilai Signifik ansi	Keteran gan
1.	X1.1	0.05	0.001	VALID
2.	X1.2	0.05	0.001	VALID
3.	X1.3	0.05	0.001	VALID
4.	X2.1	0.05	0.001	VALID
5.	X2.2	0.05	0.001	VALID
6.	X2.3	0.05	0.005	VALID
7	X2.4	0.05	0.004	VALID
8	Y1.1	0.05	0.043	VALID
9	Y1.2	0.05	0.001	VALID
10	Y1.3	0.05	0.001	VALID
11	Y1.4	0.05	0.001	VALID
12	Y1.5	0.05	0.001	VALID

Dari tabel di atas, peneliti telah menarik kesimpulan bahwa semua pernyataan adalah valid karena sig.(2-tailed) lebih kecil dari signifikansinya. Dalam penelitian ini seluruh instrumen yang valid digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel.

**UJI T (Uji Parsial)**

Uji Parsial, juga bisa disebut Uji T, adalah cara untuk uji koefisien regresi parsial. Tujuannya adalah mengetahui apakah setiap variabel independen

berdampak secara signifikan sendiri terhadap variabel dependen. Uji ini penting.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.545	2.445		.223	.825
	X1 TOTAL	.933	.200	.540	4.658	<.001
	X2 TOTAL	.309	.134	.267	2.302	.026

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan. Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah kedua variabel tersebut secara signifikan memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan di Resto Joss Gandoss Jemursari Surabaya.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	229.642	2	114.821	28.260	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	203.150	50	4.063		
	Total	432.792	52			

- a. Variabel terikat: Produktivitas karyawan
- b. Prediktor: (Konstanta), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel sebelumnya, nilai F hitung sebesar 28,260 lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel yang sebesar

1,14. Selain itu, terdapat bukti bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,001, di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan Resto Joss Gandoss Jemursari Surabaya

Tabel 1. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.545	2.445		.223	.825
	X1 TOTAL	.933	.200	.540	4.658	<.001
	X2 TOTAL	.309	.134	.267	2.302	.026

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Untuk melihat seberapa besar kontribusi masing masing variabel bebas dalam model penelitian. Hasil dari uji parsial ini akan di jelaskan lebih lanjut di bawah ini

- a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji T yang ditampilkan pada tabel Coefficients, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di restoran joss gandos jemursari Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kedua variabel yang berada di bawah ambang

batas 0,05. Artinya, kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor produktivitas karyawan.

Dengan demikian, resto perlu memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja agar meningkatkan produktivitas karyawan di resto joss gandoss jemursari

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	229.642	2	114.821	28.260	<.001*
Residual	204.150	50	4.083		
Total	433.792	52			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KEPUASAN

- a. Dependent Variable : Produktivitas karyawan.
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, nilai F hitung adalah 28,260, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 1,14. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas karyawan. Bukti ini diperkuat dengan nilai signifikansi yang sangat kecil, kurang dari 0,001, yang berarti pengaruh tersebut sangat signifikan karena lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Jadi, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan

produktivitas karyawan di Restoran Joss Gandoss Jemursari Surabaya..

**Pembahasan**

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga membuat karyawan lebih betah dan fokus dalam bekerja. Kombinasi keduanya sangat penting untuk memastikan operasional restoran berjalan lancar dan pelanggan pun puas dengan layanan yang diberikan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian di Restoran Joss Gandoss Jemursari Surabaya, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja punya pengaruh besar terhadap seberapa produktif karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya biasanya jadi lebih termotivasi dan bersemangat menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, suasana kerja yang nyaman dan mendukung juga membantu karyawan bekerja lebih efektif. Karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kedua hal ini agar

produktivitas karyawan bisa terus meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

Juwita, V. T., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, M., Kerja, D., & Karyawan, P. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food* (Vol. 3, Issue 2).

<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

Lestari, A. D. (2025). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Productivity through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 118– 130.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p118-130>

Ni Kadek Okik Tania<sup>1</sup>, N. M. S. R. W. (2023).

16.2474-2484.

RICA IDAYANTI HARAHAP. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN HOTEL GRAND SAKURA MEDAN.*

Sorongan, F. A., & Yulandari, S. (2020).

*LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION IMPACT ON EMPLOYEES WORK PRODUCTIVITY* (Vol. 7, Issue 3).