

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dituntut untuk dikerjakan dengan cepat dan tepat di era teknologi yang semakin maju sekarang ini. Perubahan-perubahan pun terjadi di berbagai bidang terlebih lagi di dunia industri. Tanpa melakukan transformasi yang responsif dan adaptif perusahaan berisiko tidak mampu mempertahankan model bisnisnya dan upaya ini untuk mencegah terjadinya disrupsi teknologi. Pada era revolusi industri 4.0 ini, kompetisi di berbagai bidang pun tidak dapat dihindarkan. Seluruh organisasi baik sosial maupun ekonomi memanfaatkan kemajuan teknologi untuk memenuhi kebutuhan dan mampu Bersaing. Semua pihak menyesuaikan diri menggunakan kemajuan teknologi atau trend yang sedang berlangsung sehingga dapat bertahan dan mampu bersaing. Sejalan dengan tujuan bertahan dan mampu bersaing, produktivitas dari organisasi tersebut pun diharapkan efektif dan maksimal.

Penyesuaian yang dikerjakan memberikan perubahan-perubahan baik langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan, fasilitas kerja, produktivitas kerja dan semangat kerja. Melalui penyesuaian dan perubahan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan. Penyesuaian dilakukan diberbagai bidang, baik lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja terlebih lagi Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan penggerak dan pelaku produksi. Kirnaldi (2019) menyampaikan karyawan harus menyesuaikan diri dengan perubahan akibat revolusi industri. SDM sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan, produksi yang diharapkan di era

industry 4.0 ini harus lebih efisien, akurat, dan lebih terjangkau. (Strömberg. 2017) Mengatakan dalam penelitiannya bahwa produktivitas kerja karyawan itu dihasilkan dengan adanya kehadiran dan lingkungan kerja. SDM dapat menghasilkan produktivitas kerja yang diharapkan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja, serta fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan.

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai tidak hanya mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan, tetapi juga berdampak pada semangat kerja mereka.

Fasilitas kerja juga merupakan komponen penting yang mendukung produktivitas. Fasilitas yang memadai, seperti peralatan kantor yang canggih, ruang istirahat yang nyaman, serta akses mudah ke sumber daya yang dibutuhkan, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Ketika karyawan memiliki akses ke fasilitas yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Produktivitas kerja karyawan dilihat dari kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Kurnia, Daulay, and Nugraha (2019), Mengatakan pada hasil penelitiannya bahwa produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan disebabkan pada karyawan itu sendiri, karyawan memiliki kemampuan untuk berkerja dan akan bekerja sebaik mungkin untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik. Sumber Daya

Mansuia yang didasarkan oleh keterampilan akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter pada dirinya sendiri, hal ini dapat dipahami apabila karyawan yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat dan bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap akan mencerminkan produktivitas kerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki keinginan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dan produktivitas kerja merupakan dua hal yang berkaitan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawanpun akan memiliki produktivitas yang baik pula. Rahayu Mardikaningsih et al. (2022) mengatakan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahputra, Podungge, and Bokingo (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai. Pramana, Herawati, and Septyarini (2022), juga berpendapat bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Nugroho (2021), menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanali (2017), dia berpendapat bahwa produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Masalah yang ada pada lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga terciptanya peningkatan kerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung. Lingkungan kerja yang aman, dan nyaman akan memberikan ketenangan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan maksimal. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik juga akan memberikan dampak yang kepada karyawannya. Menurut Ihsanudin (2023), berpendapat pada hasil penelitiannya lingkungan kerja merupakan aspek yang mendukung aktivitas kerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2015) menyatakan pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja suatu karyawan dapat tercapai dengan baik.

Selain lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan adanya fasilitas kerja yang memadai yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Fasilitas kerja yang memadai juga menjadi perhatian karena fasilitas kerja menjadi salah satu sarana pendukung dalam aktivitas organisasi. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Pratiwi and Pemasari (2022), mengemukakan fasilitas kerja sarana yang mempermudah aktivitas perusahaan dan juga mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya Mulyapradana dan Hatta (2016), mengungkapkan bahwa fasilitas kerja suatu kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk fisik, yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan

karyawan. Monenoir (2016), mengatakan fasilitas kerja ditinjau dari segi peralatan kerja dan perlengkapan kerja. Fasilitas sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang semangat kerja karyawan dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Sayoto and Winarto (2018), ada hubungan yang sangat kuat antara fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan, ketika adanya peningkatan fasilitas kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja dan semangat kerja.

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti tata letak ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, dan suasana umum di tempat kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi.

Rasa semangat untuk bekerja juga harus dimiliki oleh karyawan sehingga mereka bekerja lebih produktif, tidak cukup dengan lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai saja berjalan tidaknya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, ketika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja yang bagus maka akan terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan gairah kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan juga didasarkan rasa percaya diri, motivasi yang kuat, disertai rasa senang sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan baik. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif menurut hasil penelitian yang

dilakukan oleh Issn (2022). Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mafra and Turipan (2017) dan Zulkarnaen (2019), Juga berpendapat dalam peneletian yang dilakukannya mengenai semangat kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang artinya ada pengaruh antara semangat kerja terhadap produktivitas.

Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun merupakan salah satu industry perbankan yang beroperasi dalam bidang keuangan dan pelayanan terhadap masyarakat, maka perusahaan selalu berusaha menciptakan produktivitas kerja yang baik, agar perusahaan dapat mempertahankan kualitas perusahaan dan mampu bersaing dengan industry keuangan lainnya serta dapat mempertahankan visi dan misi perusahaan menjadi Bank yang ideal dan sehat yang berkontribusi nyata untuk perekonomian Jambi dengan pelayanan berbasis digitalisasi dan berkelanjutan yang dikelola secara professional. Untuk menciptakan produktivitas kerja tentunya perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat membuat karyawan bekerja dengan semangat dan produktif. Untuk melihat Produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun, dapat dilihat dari data sebagai berikut :

Tabel. 1.1 Produktovitas Kerja.

Nama Produk	Pencapaian April 2023	Pencapaian Mei 2023
Giro	99.22%	66.73%
Tabungan	73.43%	85.81%
Deposito	98.79%	98.83%
Kredit Produktif	93.62%	93.77%
Kredit Konsumtif	97.94%	98.65%

Sumber : Data yang diolah peneliti (2023)

Dilihat dari tabel 1.1 produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi sudah cukup baik, hal ini dilihat dari pencapaian antara bulan April dan Mei adanya pertumbuhan dari masing-masing produk dari Bank Pembangunan D aerah

Jambi Kantor Cabang Sarolangun kepada masyarakat dan dinilai bahwa produktivitas kerja karyawan sudah cukup baik.

Lingkungan kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi dapat dilihat dari hasil wawancara pada Bank Pembangunan Daerah Jambi yang terdiri dari 17 orang dengan pertanyaan sebagai berikut :

Tabel. 1.2 Lingkungan Kerja.

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Saya berkerja dengan ruangan yang tertata rapi dan bersih.	10	7
Saya dan rekan kerja saya memiliki hubungan kerja sangat harmonis.	12	5
Saya berkerja di Perusahaan yang memiliki standar keamanan dan keselamatan kerja yang baik.	10	7
Saya berkerja dalam keadaan nyaman.	9	8
Penerangan dan suhu ruangan tempat saya berkerja stabil.	10	7

Sumber : Data yang diolah peneliti (2023)

Dilihat dari tabel 1.2 hasil wawancara yang dilakukan kepada 17 orang karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun, untuk pertanyaan pertama 10 orang yang menjawab setuju dan 7 orang yang menjawab tidak setuju, untuk pertanyaan kedua 12 orang yang menjawab setuju dan 5 orang yang menjawab tidak setuju, untuk pertanyaan ketiga 10 orang yang menjawab setuju dan 7 orang yang menjawab tidak setuju, untuk pertanyaan keempat 9 orang yang menjawab setuju dan 8 orang yang menjawab tidak setuju, untuk pertanyaan kelima 10 orang yang menjawab setuju dan 7 orang yang menjawab tidak setuju. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun, sudah cukup baik.

Fasilitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi dapat dilihat dari hasil wawancara pada Bank Pembangunan Daerah Jambi yang terdiri dari 17 orang dengan pertanyaan sebagai berikut:

Tabel. 1.3 Fasilitas Kerja.

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Komputer yang disediakan membantu pekerjaan saya.	17	-
Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik.	12	5
Alat print dan foto copy yang disediakan dapat digunakan dengan baik.	15	2
Alat tulis untuk bekerja selalu disiapkan oleh Perusahaan.	17	-
Saya mendapatkan fasilitas kesehatan mata (kaca mata) dari Perusahaan setiap tahun.	17	-

Sumber : Data yang diolah peneliti (2023)

Dari tabel 1.3 hasil wawancara yang dilakukan kepada 17 orang karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun, untuk pertanyaan pertama 17 orang menjawab setuju, untuk pertanyaan kedua 12 orang menjawab setuju dan 5 orang menjawab tidak setuju, untuk pertanyaan ketiga 15 orang yang menjawab setuju dan 2 orang yang menjawab tidak setuju, untuk pertanyaan keempat 17 orang menjawab setuju, untuk pertanyaan kelima 17 orang yang menjawab setuju, artinya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sudah cukup baik.

Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat dilihat dari jumlah kehadirannya dalam bekerja, untuk melihat karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari tabel absensi karyawan tahun 2023.

Tabel. 1.4 Semangat Kerja

Tahun	Jumlah Karyawan	HK/Tahun	Tidak Hadir	Absensi (%)	Kehadiran(%)

2021	40	227	15	0,67	99,33
2022	40	223	12	0,54	99,46
				0,60	99,39

Sumber : Data yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel absen karyawan tahun 2021 dan 2022, semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun, dapat diartikan masih banyaknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Dari hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dilihat yang masih ada yang perlu perusahaan perhatikan untuk membantu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Selain itu, dari pengamatan selama presurvey terdapat beberapa masalah yang terlihat dalam kegiatan produksi diantaranya beberapa karyawan yang masih menunda – nundakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya hal ini sangat mempengaruhi produktivitas, komunikasi antar karyawan yang masih kurang lancar sehingga masih ada kesalahpahaman yang bisa mengganggu proses kelancaran bekerja, lingkungan kerja yang masih kurang tenang ketika terjadi pemadaman listrik yang mengakibatkan harus menggunakan mesin genset dan harus mematikan beberapa mesin elektronik seperti ac yang bisa mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penulisan terkait Produktivitas Kerja dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan tentang lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja. Dimana ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara variabel namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara variable. Sehingga penulis sangat tertarik melakukan penulisan yang dituang dalam rumusan masalah senabagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun ?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun ?
4. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun ?
5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap peroduktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variable intervening pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun ?
7. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variable intervening pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.
2. Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.
4. Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.
5. Untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap peroduktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.
6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variable intervening pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.
7. Untuk menguji fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variable intervening pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam kebijakan lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja serta produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun.

2. Bagi Penulis

Untuk memberikan referensi Pustaka berupa informasi secara tertulis mengenai teori-teori yang di dapat dalam perkuliahan terutama tentang lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja.

3. Bagi Pihak ke tiga

Dapat memberikan refensi Pustaka berupa informasi secara tertulis mengenai variable-varibel yang dibahas dalam penulisan dan memberikan informasi untuk penelitian selanjutnya.