

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas dosen pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu produktivitas dosen (Y). Ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam mendukung pelaksanaan tugas dosen secara optimal dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

2.1.1 Konsep Fasilitas

2.1.1.1 Pengertian Fasilitas

Fasilitas merupakan salah satu unsur penting yang dibutuhkan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien (Afandi, 2021). Dalam suatu organisasi atau institusi, fasilitas berfungsi sebagai sarana pendukung yang membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketersediaan fasilitas yang memadai akan mempermudah proses kerja, meningkatkan kenyamanan, serta membantu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberadaan fasilitas menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang (Sedarmayanti, 2022).

Secara umum, fasilitas dapat diartikan sebagai segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi guna menunjang pelaksanaan pekerjaan (Moekijat, 2021). Fasilitas dapat berupa perlengkapan fisik maupun nonfisik yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja. Dalam lingkungan pendidikan tinggi, fasilitas meliputi ruang kerja dosen, akses internet, komputer, perpustakaan, media pembelajaran, laboratorium, hingga sarana administrasi yang membantu proses akademik. Ketersediaan fasilitas yang memadai akan memberikan kemudahan kepada dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi (Wibowo et al., 2023).

Menurut Moekijat (2021), fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk memperlancar pekerjaan. Pendapat ini menjelaskan bahwa fasilitas bukan hanya alat kerja, tetapi juga mencakup kenyamanan yang mendukung efektivitas kerja pegawai. Dengan adanya fasilitas yang baik, seseorang dapat bekerja lebih cepat dan optimal.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2022), fasilitas kerja merupakan alat atau sarana yang diberikan perusahaan atau organisasi untuk membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan hasil kerja. Fasilitas yang memadai akan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas karena pegawai

memiliki alat bantu yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat proses kerja dan menyebabkan penurunan produktivitas.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau institusi guna menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja (Afandi, 2021). Dalam penelitian ini, fasilitas dimaknai sebagai segala sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tugas dosen di lingkungan UMB.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Fasilitas

Fasilitas kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan bentuk dan fungsinya dalam menunjang pekerjaan. Secara umum, fasilitas terdiri atas fasilitas fisik dan nonfisik yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai (Rivai & Mulyadi, 2022).

1. Fasilitas Fisik

Fasilitas fisik merupakan sarana berbentuk benda yang dapat dilihat dan digunakan secara langsung dalam proses kerja. Fasilitas ini meliputi ruang kerja, meja, kursi, komputer, printer, jaringan internet, pendingin ruangan, laboratorium, perpustakaan, dan alat pendukung pembelajaran lainnya. Dalam lingkungan perguruan tinggi, fasilitas fisik sangat

penting bagi dosen untuk menunjang proses pembelajaran, penelitian, dan administrasi akademik (Sutrisno, 2023).

2. Fasilitas Nonfisik

Fasilitas nonfisik merupakan sarana pendukung yang tidak berbentuk benda tetapi memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja. Fasilitas nonfisik dapat berupa pelayanan administrasi, sistem informasi akademik, dukungan kebijakan institusi, pelatihan, maupun kemudahan akses informasi. Keberadaan fasilitas nonfisik yang baik akan membantu dosen bekerja lebih efektif dan efisien (Wibowo et al., 2023).

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan sarana yang disediakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan pegawai. Contohnya seperti tempat ibadah, area parkir, kantin, ruang istirahat, dan fasilitas kesehatan. Meskipun tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan utama, fasilitas sosial dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja dosen (Sedarmayanti, 2022).

2.1.1.3 Manfaat Fasilitas

Fasilitas memiliki manfaat yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja seseorang. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Selain

itu, fasilitas juga mampu menciptakan kenyamanan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus (Afandi, 2021).

Manfaat fasilitas lainnya adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika organisasi menyediakan sarana kerja yang baik, pegawai akan merasa dihargai sehingga muncul semangat untuk memberikan kinerja terbaik. Dalam konteks dosen, fasilitas pembelajaran dan penelitian yang lengkap dapat meningkatkan kualitas pengajaran serta hasil penelitian yang dihasilkan (Rivai & Mulyadi, 2022).

Fasilitas juga berfungsi untuk meminimalkan hambatan kerja. Ketersediaan sarana yang lengkap akan mengurangi keterlambatan pekerjaan akibat keterbatasan alat atau akses. Dengan demikian, proses kerja menjadi lebih efektif dan target organisasi dapat tercapai secara optimal (Sutrisno, 2023).

2.1.1.4 Indikator-Indikator Fasilitas

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, indikator fasilitas kerja dapat diukur melalui beberapa aspek berikut menurut Sedarmayanti, (2022) :

1. Ketersediaan – Adanya sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk digunakan dalam bekerja
2. Kelengkapan – Kesesuaian jumlah dan jenis fasilitas dengan kebutuhan pelaksanaan tugas

3. Kondisi Fisik – Keadaan fasilitas yang layak, berfungsi dengan baik, dan aman digunakan
4. Kemudahan Penggunaan – Fasilitas mudah diakses dan dioperasikan oleh pengguna
5. Pemeliharaan – Adanya perawatan berkala agar fasilitas tetap berfungsi optimal

Menurut Hasibuan (2021) indikator fasilitas kerja dapat diukur melalui beberapa aspek berikut :

1. Kecukupan – Jumlah fasilitas yang tersedia mencukupi kebutuhan seluruh pegawai
2. Kesesuaian – Jenis fasilitas sesuai dengan jenis pekerjaan dan standar yang ditetapkan
3. Kualitas – Mutu fasilitas yang baik dan memenuhi standar keamanan serta kenyamanan
4. Efisiensi – Fasilitas dapat mendukung pekerjaan menjadi lebih cepat dan tepat
5. Aksesibilitas – Kemudahan mendapatkan dan menggunakan fasilitas kapan saja dibutuhkan

Menurut Rivai & Mulyadi (2022) indikator fasilitas kerja dapat diukur melalui beberapa aspek berikut :

1. Ketersediaan Sarana Utama – Tersedianya peralatan pokok yang dibutuhkan untuk tugas pokok
2. Ketersediaan Sarana Pendukung – Adanya fasilitas tambahan yang menunjang kenyamanan dan kelancaran kerja

3. Kondisi dan Keawetan – Keadaan fasilitas yang terawat dan tidak mudah rusak
4. Kesesuaian dengan Perkembangan – Fasilitas mengikuti perkembangan zaman dan kebutuhan akademik
5. Kemudahan Perawatan – Fasilitas mudah diperbaiki jika terjadi kerusakan.

Berdasarkan tinjauan dari ketiga sumber di atas, indikator yang diadopsi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Rivai & Mulyadi (2022) yang paling relevan dengan konteks perguruan tinggi.

2.1.2 Konsep Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan produktivitas seseorang dalam bekerja (Sedarmayanti, 2022). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi, bahkan memengaruhi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau institusi (Afandi, 2021).

Secara umum, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai ketika bekerja yang

dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung (Nitisemito, 2021). Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga hubungan sosial antarpegawai, komunikasi organisasi, suasana kerja, dan sistem manajemen yang berlaku. Dalam konteks perguruan tinggi, lingkungan kerja dosen mencakup kondisi ruang kerja, hubungan antar sesama dosen, komunikasi dengan pimpinan, serta suasana akademik di lingkungan kampus (Rivai & Mulyadi, 2022).

Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Pendapat ini menekankan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada kondisi fisik, tetapi juga berkaitan dengan sistem dan interaksi dalam pekerjaan.

Sementara itu, menurut Nitisemito (2021), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal (Sutrisno, 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di

sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, motivasi, dan efektivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Wibowo et al., 2023). Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dimaknai sebagai kondisi fisik dan nonfisik yang dirasakan dosen di lingkungan UMB dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Afandi, 2021).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai (Sedarmayanti, 2022). Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, ventilasi, kebersihan ruangan, tingkat kebisingan, keamanan, tata ruang, hingga fasilitas penunjang lainnya. Kondisi fisik tempat kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Dalam lingkungan perguruan tinggi, lingkungan kerja fisik bagi dosen meliputi ruang dosen yang nyaman, akses internet yang baik, ruang kelas yang memadai, pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, serta sarana penunjang akademik lainnya. Kondisi fisik yang baik akan membantu dosen

melaksanakan proses pembelajaran secara efektif (Rivai & Mulyadi, 2022).

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja (Nitisemito, 2021). Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, kerja sama tim, budaya organisasi, suasana kerja, dan dukungan institusi. Lingkungan kerja nonfisik yang harmonis dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat kerja pegawai (Sutrisno, 2023).

Dalam lingkungan kampus, hubungan baik antara dosen dengan sesama dosen maupun pimpinan akan menciptakan suasana akademik yang sehat. Hal tersebut dapat mendukung peningkatan motivasi kerja dosen dalam menjalankan tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Wibowo et al., 2023).

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja (Afandi, 2021). Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang baik akan membantu pegawai bekerja dengan nyaman dan mengurangi kelelahan mata. Penerangan

yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan konsentrasi kerja (Sedarmayanti, 2022).

2. Suhu Udara dan Ventilasi

Suhu udara yang nyaman dan ventilasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang sehat. Ruangan yang terlalu panas atau kurang sirkulasi udara dapat mengurangi kenyamanan kerja (Rivai & Mulyadi, 2022).

3. Tingkat Kebisingan

Lingkungan kerja yang terlalu bising dapat mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai. Oleh sebab itu, pengendalian kebisingan menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sutrisno, 2023).

4. Hubungan Antarpegawai

Hubungan sosial yang harmonis antarpegawai dapat menciptakan kerja sama yang baik dan meningkatkan kenyamanan kerja. Konflik antarpegawai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan semangat kerja (Nitisemito, 2021).

5. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Dukungan dari pimpinan akan meningkatkan rasa nyaman dan motivasi pegawai dalam bekerja (Wibowo et al., 2023).

2.1.2.4 Dampak Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap pelaksanaan pekerjaan seseorang (Sedarmayanti, 2022). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini akan mendorong peningkatan produktivitas karena pegawai mampu bekerja dengan lebih fokus dan optimal (Afandi, 2021).

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi tingkat stres kerja dan konflik di tempat kerja. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungannya cenderung memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks dosen, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Rivai & Mulyadi, 2022).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya stres kerja, rendahnya motivasi, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas pegawai (Sutrisno, 2023).

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, indikator lingkungan kerja menurut Rivai & Mulyadi (2022) meliputi:

1. Kondisi Fisik Lingkungan – Meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata ruang

2. Keamanan Lingkungan – Perlindungan terhadap aset dan keselamatan pribadi
3. Hubungan Sosial Akademik – Interaksi antar dosen, staf, dan pimpinan yang saling menghormati
4. Budaya Organisasi – Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di lingkungan kampus
5. Dukungan Institusi – Sikap pimpinan dan kebijakan yang mendukung pelaksanaan tugas
6. Privasi dan Kenyamanan – Ruang kerja yang memberikan ketenangan dan konsentrasi.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2022) meliputi :

1. Pencahayaan – Tingkat penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan mata
2. Suhu dan Sirkulasi Udara – Suhu ruangan yang nyaman dan aliran udara yang segar
3. Kebisingan – Tingkat suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja
4. Keamanan dan Keselamatan – Jaminan terhindar dari bahaya dan risiko kecelakaan
5. Hubungan Antar Pegawai – Interaksi sosial yang harmonis dan saling mendukung
6. Hubungan dengan Pimpinan – Komunikasi yang terbuka dan dukungan dari atasan.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2021) meliputi :

1. Kebersihan dan Kerapian – Kondisi tempat kerja yang bersih, teratur, dan bebas dari sampah
2. Tata Letak Ruangan – Penataan peralatan dan ruang yang efisien dan tidak sempit
3. Warna Ruangan – Pemilihan warna yang menenangkan dan tidak menimbulkan kelelahan
4. Kerjasama Tim – Adanya rasa kebersamaan dan saling bantu antar rekan kerja
5. Suasana Psikologis – Perasaan dihargai, aman, dan bebas dari tekanan berlebih
6. Komunikasi Organisasi – Alur informasi yang jelas dan lancar antar seluruh elemen.

Berdasarkan tinjauan ketiga sumber di atas, indikator yang diadopsi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Rivai & Mulyadi (2022) yang paling relevan dengan objek penelitian di lingkungan perguruan tinggi.

2.1.3 Konsep Produktivitas

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau institusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2021). Produktivitas mencerminkan kemampuan seseorang atau

kelompok dalam menghasilkan output secara optimal berdasarkan sumber daya yang tersedia. Semakin tinggi tingkat produktivitas seseorang, maka semakin efektif dan efisien pula pelaksanaan pekerjaannya. Oleh karena itu, produktivitas menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai, termasuk dosen di lingkungan perguruan tinggi (Sedarmayanti, 2022).

Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan menghasilkan hasil kerja yang maksimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien (Rivai & Mulyadi, 2022). Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Dalam konteks pendidikan tinggi, produktivitas dosen berkaitan dengan kemampuan dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Wibowo et al., 2023).

Menurut Sedarmayanti (2022), produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Definisi ini menekankan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga menyangkut semangat untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2021), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output harus mengalami peningkatan secara maksimal sedangkan input digunakan secara efisien. Pendapat ini menunjukkan bahwa produktivitas dapat diukur dari efektivitas penggunaan sumber daya untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan kualitas dan kuantitas yang optimal sesuai tujuan organisasi (Sutrisno, 2023). Dalam penelitian ini, produktivitas diartikan sebagai tingkat kemampuan dosen di lingkungan UMB dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi secara optimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas

Produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menentukan tinggi rendahnya hasil kerja seseorang (Afandi, 2021).

1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas pegawai. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan membantu pekerjaan menjadi lebih mudah, cepat, dan efisien. Dalam lingkungan perguruan

tinggi, fasilitas seperti ruang kerja, internet, komputer, perpustakaan, dan media pembelajaran sangat berpengaruh terhadap produktivitas dosen (Rivai & Mulyadi, 2022).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja pegawai. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan juga akan menciptakan suasana kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas (Nitisemito, 2021).

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya (Sedarmayanti, 2022).

4. Kompetensi dan Kemampuan

Kemampuan serta kompetensi kerja seseorang akan memengaruhi kualitas hasil kerja. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Sutrisno, 2023).

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas pegawai melalui pemberian arahan, dukungan, dan motivasi dalam bekerja (Wibowo et al., 2023).

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karena berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab pekerjaan (Hasibuan, 2021).

2.1.3.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kualitas dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Afandi, 2021). Indikator produktivitas menurut Hasibuan (2021) meliputi:

1. Kuantitas Hasil Kerja – Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai standar yang ditetapkan
2. Kualitas Hasil Kerja – Mutu pekerjaan yang dihasilkan memenuhi persyaratan dan ketentuan
3. Ketepatan Waktu – Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal dan target yang telah ditentukan
4. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya – Kemampuan memanfaatkan waktu, biaya, dan peralatan secara optimal
5. Inisiatif dan Tanggung Jawab – Kesiediaan melampaui tugas pokok dan memikul tanggung jawab penuh.

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2022) meliputi:

1. Kemampuan Kerja – Penguasaan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas
2. Hasil Kerja – Pencapaian target kerja yang ditetapkan organisasi

3. Semangat Kerja – Dorongan internal dan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan
4. Efektivitas – Pekerjaan memberikan manfaat nyata bagi tujuan organisasi
5. Pengembangan Diri – Usaha meningkatkan kemampuan dan kinerja secara berkelanjutan

Indikator produktivitas menurut Rivai & Mulyadi (2022) meliputi:

1. Bidang Pendidikan dan Pengajaran – Kegiatan mengajar, penyusunan materi, dan bimbingan akademik
2. Bidang Penelitian – Jumlah dan kualitas karya ilmiah, penelitian, dan publikasi
3. Bidang Pengabdian kepada Masyarakat – Kegiatan penerapan ilmu untuk kepentingan masyarakat
4. Kedisiplinan dan Etika – Kepatuhan aturan, kehadiran, dan sikap profesional
5. Kontribusi Institusi – Partisipasi aktif dalam pengembangan program dan kegiatan kampus

Berdasarkan tinjauan ketiga sumber di atas, indikator yang diadopsi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Rivai & Mulyadi (2022) yang paling relevan dengan konteks dosen.

2.1.3.4 Upaya Meningkatkan Produktivitas

Produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi maupun individu. Salah

satu upaya yang penting adalah penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas yang lengkap akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2022).

Selain fasilitas, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Suasana kerja yang aman, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam lingkungan perguruan tinggi, kondisi akademik yang mendukung akan membantu dosen lebih produktif dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi (Rivai & Mulyadi, 2022).

Upaya lain yang dapat dilakukan adalah memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Peningkatan kemampuan dosen melalui seminar, workshop, atau pelatihan akan membantu meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, pemberian penghargaan dan motivasi juga dapat menjadi strategi untuk meningkatkan semangat dan produktivitas dosen (Wibowo et al., 2023).

2.1.4 Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh antara Fasilitas (X1) dengan Produktivitas (Y)

Fasilitas kerja memiliki hubungan yang erat dan bersifat mendasar terhadap tingkat produktivitas seseorang, termasuk dosen di lingkungan perguruan tinggi. Menurut teori sistem

sumber daya, keberadaan fasilitas merupakan masukan utama yang secara langsung menentukan keluaran yang dihasilkan organisasi maupun individu. Menurut Sedarmayanti (2022), fasilitas kerja memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap produktivitas, di mana peningkatan kualitas dan kelengkapan fasilitas akan diikuti oleh peningkatan hasil kerja.

Hubungan ini bersifat positif, di mana semakin memadai ketersediaan, kelengkapan, dan kualitas fasilitas kerja, maka semakin tinggi pula kemampuan dosen untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Fasilitas berperan sebagai sarana pendukung yang menentukan seberapa mudah, cepat, dan nyaman seseorang dalam melaksanakan tugas pokoknya. Tanpa dukungan fasilitas yang layak, kompetensi dan motivasi yang dimiliki dosen tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Dalam konteks pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, fasilitas menjadi prasyarat utama agar dosen dapat bekerja secara efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penentu yang memiliki pengaruh langsung terhadap naik turunnya produktivitas kerja pegawai; ketidakcukupan fasilitas akan menjadi penghambat utama pencapaian tujuan kerja.

Fasilitas seperti ruang kerja yang memadai, peralatan pembelajaran, akses internet yang stabil, koleksi perpustakaan, serta sarana penelitian berfungsi untuk memperlancar proses

kerja. Ketika dosen mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, hambatan teknis dalam pekerjaan dapat diminimalkan, sehingga waktu dan tenaga dapat difokuskan sepenuhnya pada peningkatan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Sari & Pratama, 2022). Sebaliknya, kondisi fasilitas yang rusak, tidak lengkap, atau sulit diakses justru menciptakan beban tambahan yang menurunkan efisiensi kerja.

Secara psikologis, ketersediaan fasilitas yang baik juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja. Rivai & Mulyadi (2022) menegaskan bahwa fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu fisik, tetapi memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis pegawai yang selanjutnya berdampak pada produktivitas. Fasilitas yang layak akan menumbuhkan rasa nyaman dan semangat, sedangkan fasilitas yang buruk menimbulkan tekanan kerja.

Fasilitas yang layak menandakan perhatian institusi terhadap kesejahteraan staf akademik, yang selanjutnya memunculkan rasa dihargai dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini mendorong dosen untuk bekerja lebih giat dan berusaha memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, fasilitas yang terbatas dapat menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya menurunkan semangat serta komitmen dalam melaksanakan tugas (Wijaya et al., 2023).

Berdasarkan bukti empiris dari berbagai penelitian, terbukti bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang lengkap dan terawat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kuantitas dan kualitas hasil kerja. Dosen yang didukung fasilitas modern cenderung lebih aktif dalam mempublikasikan karya ilmiah, menyusun bahan ajar yang inovatif, dan terlibat dalam kegiatan pengabdian masyarakat dibandingkan dengan dosen yang bekerja dengan keterbatasan sarana (Anggraini & Saputra, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan sebab-akibat yang positif antara fasilitas kerja dengan produktivitas dosen. Fasilitas bukan sekadar pelengkap, melainkan faktor penentu yang memungkinkan dosen untuk bekerja secara optimal. Semakin baik kualitas fasilitas yang disediakan Universitas Muhammadiyah Bengkulu, maka semakin besar peluang bagi dosen untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2.1.4.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Produktivitas (Y)

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan tingkat produktivitas dosen, bersifat timbal balik dan saling memengaruhi. Lingkungan kerja meliputi

aspek fisik dan nonfisik yang membentuk suasana tempat bekerja, yang secara langsung menentukan kenyamanan, konsentrasi, dan semangat individu dalam menjalankan tugas. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja fisik merupakan faktor pertama dan utama yang memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas; kondisi fisik tempat kerja yang baik akan mendorong peningkatan hasil kerja, sedangkan kondisi yang buruk akan menurunkan kemampuan kerja seseorang secara signifikan.

Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula potensi dosen untuk mencapai hasil kerja yang optimal, dan sebaliknya lingkungan yang kurang mendukung akan menjadi hambatan yang menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas (Putri & Hidayat, 2022).

Lingkungan kerja fisik yang baik seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang segar, suhu ruangan yang nyaman, tingkat kebisingan yang terkontrol, serta keamanan dan kebersihan berperan mendasar dalam menunjang kondisi fisik dan psikologis dosen. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2021) yang menyatakan secara tegas bahwa terdapat pengaruh langsung antara kondisi fisik tempat kerja dengan produktivitas kerja; setiap unsur fisik seperti penerangan, suhu, kebersihan, dan ketenangan memiliki

dampak yang terukur terhadap seberapa banyak dan seberapa baik pekerjaan dapat diselesaikan.

Ketika kondisi fisik terpenuhi, gangguan eksternal dapat diminimalkan sehingga dosen dapat memusatkan perhatian sepenuhnya pada kegiatan pengajaran, penyusunan bahan ajar, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Sebaliknya, lingkungan fisik yang buruk dapat menimbulkan kelelahan, ketidaknyamanan, hingga gangguan kesehatan yang secara langsung menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Lestari et al., 2023).

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik memiliki peran yang tidak kalah penting, bahkan seringkali menjadi faktor penentu utama. Aspek ini mencakup hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang terbuka dengan pimpinan, budaya organisasi yang mendukung, rasa keadilan, serta suasana akademik yang harmonis. Menurut Rivai & Mulyadi (2022), pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas bersifat menyeluruh, di mana lingkungan fisik menjadi prasyarat dasar, sedangkan lingkungan nonfisik berfungsi sebagai penguat atau pengurang dampak tersebut.

Hubungan sosial yang positif menciptakan rasa nyaman, kebersamaan, dan dukungan emosional, sehingga dosen merasa dihargai dan memiliki keterikatan dengan institusi. Hal ini memicu motivasi intrinsik untuk bekerja lebih giat dan

bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Sebaliknya, konflik antar individu, komunikasi yang buruk, atau tekanan kerja yang berlebihan akan menimbulkan stres dan ketidakpuasan yang berdampak langsung pada penurunan semangat dan hasil kerja (Susanto & Wibowo, 2024).

Dalam konteks perguruan tinggi, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan iklim akademik yang mendorong pengembangan ilmu pengetahuan. Suasana yang saling mendukung memudahkan terjadinya diskusi ilmiah, kolaborasi penelitian, dan pertukaran ide, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas tridharma perguruan tinggi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu meningkatkan konsentrasi, menurunkan tingkat absensi, dan mendorong dosen untuk lebih inovatif serta produktif dalam menghasilkan karya ilmiah dan layanan pendidikan yang berkualitas (Anggraini & Pratama, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas dosen. Lingkungan kerja bukan sekadar latar belakang, melainkan faktor penentu yang membentuk perilaku dan kinerja. Semakin baik kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dapat dicapai dosen. Oleh

karena itu, upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis menjadi investasi strategis bagi Universitas Muhammadiyah Bengkulu untuk meningkatkan kinerja akademik secara berkelanjutan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Relevan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sari & Pratama (2022)	<i>Peran fasilitas akademik terhadap efektivitas pelaksanaan tridharma dosen</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen. Ketersediaan ruang kerja, perpustakaan, dan akses internet yang memadai mengurangi hambatan operasional sebesar 32%. Fasilitas yang layak meningkatkan waktu yang dapat dialokasikan untuk penelitian dan pengabdian masyarakat hingga 28% dibandingkan dosen dengan fasilitas terbatas.
2	Anggraini & Saputra (2023)	<i>Pengaruh kualitas sarana prasarana terhadap produktivitas penelitian dosen</i>	Ditemukan pengaruh positif signifikan antara kelengkapan fasilitas dengan jumlah publikasi

			ilmiah. Dosen yang memiliki fasilitas penelitian lengkap menghasilkan 1,8 kali lebih banyak karya ilmiah terindeks dibandingkan dosen dengan fasilitas terbatas. Indikator fasilitas yang paling dominan adalah ketersediaan perangkat lunak penelitian dan akses jurnal internasional.
3	Wijaya et al. (2024)	<i>Dampak pemeliharaan fasilitas terhadap kinerja pengajaran dosen</i>	Kondisi fasilitas yang terawat dan berfungsi baik berpengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa 41% variasi kinerja mengajar dipengaruhi oleh kondisi fasilitas. Kerusakan peralatan dan keterlambatan perbaikan menurunkan efisiensi penyampaian materi hingga 25% dan menurunkan kepuasan mahasiswa.
4	Prasetya & Hidayat (2025)	<i>Hubungan aksesibilitas fasilitas dengan motivasi dan hasil kerja dosen</i>	Kemudahan akses terhadap fasilitas akademik memiliki hubungan positif dengan semangat kerja. Dosen yang dapat mengakses fasilitas kapan saja

			menunjukkan tingkat produktivitas 34% lebih tinggi. Penelitian juga membuktikan bahwa fasilitas yang mudah dijangkau menurunkan tingkat frustrasi kerja dan meningkatkan rasa dihargai dosen terhadap institusi.
5	Putri & Hidayat (2022)	<i>Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap konsentrasi dan hasil kerja dosen</i>	Lingkungan fisik yang nyaman (pencahayaan, suhu, kebisingan) berpengaruh signifikan terhadap konsentrasi. Suhu ruangan yang ideal dan pencahayaan cukup meningkatkan akurasi penyusunan bahan ajar sebesar 27%. Sebaliknya, lingkungan yang bising dan pengap menurunkan kemampuan berkonsentrasi hingga 35% dan meningkatkan risiko kesalahan administrasi akademik.
6	Lestari et al., (2023)	<i>Peran lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan dan produktivitas dosen</i>	Hubungan sosial dan dukungan organisasi merupakan faktor dominan. Lingkungan kerja yang harmonis meningkatkan kepuasan kerja sebesar 48% dan berdampak pada peningkatan keterlibatan dosen

			dalam kegiatan institusi. Komunikasi terbuka dengan pimpinan menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan komitmen terhadap mutu pendidikan.
7	Susanto & Wibowo (2024)	<i>Dampak iklim organisasi dan budaya akademik terhadap kinerja dosen</i>	Iklim kerja yang mendukung inovasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dosen yang bekerja di lingkungan yang menghargai gagasan baru menghasilkan karya lebih kreatif dan memiliki kolaborasi penelitian lebih banyak. Variabel hubungan antar rekan kerja memberikan kontribusi terbesar, yaitu 36% terhadap variasi kinerja dosen.
8	Anggraini & Pratama (2025)	<i>Hubungan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja dengan tanggung jawab akademik dosen</i>	Rasa aman dan nyaman di lingkungan kampus meningkatkan tanggung jawab dosen. Dosen yang merasa aman menunjukkan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang lebih tinggi sebesar 22%. Lingkungan yang mendukung kesejahteraan psikologis juga meningkatkan kesediaan dosen untuk melaksanakan

			tugas tambahan di luar beban kerja pokok.
9	Hasibuan & Sari (2022)	<i>Konsep dan pengukuran produktivitas dosen berbasis tridharma perguruan tinggi</i>	Produktivitas dosen dapat diukur secara komprehensif melalui tiga aspek: pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga kualitas hasil kerja. Terdapat korelasi positif antara tingkat produktivitas dosen dengan akreditasi program studi dan daya saing perguruan tinggi.
10	Sutrisno & Rahayu (2023)	<i>Faktor penentu dan indikator produktivitas dosen di perguruan tinggi swasta</i>	Ditemukan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Indikator paling valid untuk mengukur produktivitas adalah kualitas pembelajaran, jumlah publikasi terakreditasi, dan dampak pengabdian. Penelitian juga membuktikan bahwa produktivitas dosen berkontribusi signifikan terhadap peningkatan citra institusi.
11	Wibowo et al., (2024)	<i>Hubungan antara produktivitas dosen dengan</i>	Tingkat produktivitas dosen berpengaruh

		<i>mutu lulusan dan kinerja institusi</i>	langsung terhadap kualitas pendidikan. Setiap peningkatan 10% produktivitas dosen berkorelasi dengan peningkatan 14% kompetensi lulusan. Produktivitas tinggi juga meningkatkan peluang kerja sama institusi dengan pihak eksternal dan mendukung keberlanjutan operasional perguruan tinggi.
12	Pratama & Anggraini (2025)	<i>Model peningkatan produktivitas dosen melalui dukungan sumber daya organisasi</i>	Produktivitas dosen dapat ditingkatkan secara signifikan melalui dukungan fasilitas dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara fasilitas memadai dan lingkungan kondusif meningkatkan produktivitas hingga 42%. Model ini menegaskan bahwa produktivitas bukan hanya kemampuan individu, tetapi hasil dukungan sistem organisasi.

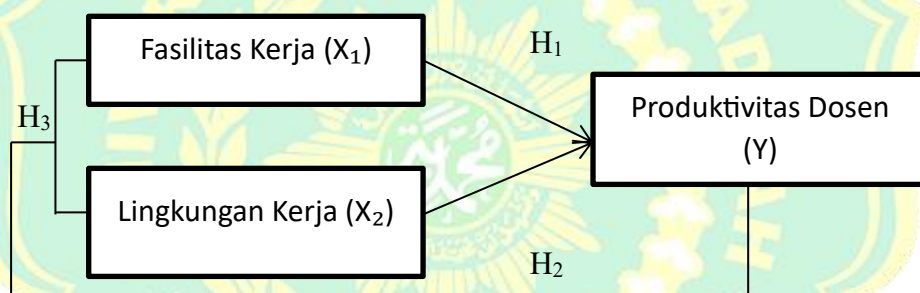
Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, lokasi

penelitian, serta waktu penelitian, di mana penelitian ini difokuskan pada dosen di lingkungan UMB (Sutrisno, 2023).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka analisis merupakan gambaran pengaruh antar variabel penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam menjawab rumusan masalah penelitian (Afandi, 2021). Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu produktivitas dosen (Y). Pengaruh antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Artinya, fasilitas kerja dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas dosen di lingkungan UMB (Sedarmayanti, 2022).

2.4 Definisi Operasional

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
Fasilitas Kerja (X ₁)	Segala sarana dan prasarana fisik maupun nonfisik yang disediakan institusi untuk mendukung pelaksanaan tugas dosen dalam tridharma perguruan tinggi	1. Ketersediaan sarana utama 2. Ketersediaan sarana pendukung 3. Kondisi dan keawetan 4. Kesesuaian dengan perkembangan 5. Kemudahan perawatan (Rivai & Mulyadi, 2022)	Kuesioner	Ordinal
Lingkungan Kerja (X ₂)	Kondisi fisik dan nonfisik yang ada di sekitar tempat kerja dosen yang memengaruhi kenyamanan dan semangat bekerja	1. Kondisi fisik lingkungan 2. Keamanan lingkungan 3. Hubungan social akademik 4. Budaya organisasi 5. Dukungan institusi 6. Privasi dan kenyamanan (Rivai & Mulyadi, 2022)	Kuesioner	Ordinal
Produktivitas Dosen (Y)	Tingkat kemampuan dosen melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi secara efektif, efisien, dan berkualitas	1. Bidang pendidikan dan pengajaran 2. Bidang penelitian 3. Bidang pengabdian kepada masyarakat 4. Kedisiplinan dan etika 5. Kontribusi institusi (Rivai & Mulyadi, 2022)	Kuesioner	Ordinal

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data lapangan (Wibowo et al., 2023). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas dosen di lingkungan UMB.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas dosen di lingkungan UMB.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas dosen di lingkungan UMB.

