

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kesehatan Kerja, Dan
Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat KCU
Yogyakarta**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kesehatan Kerja, Dan
Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat KCU
Yogyakarta**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1045/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : REGITA PUTRI SUSANTO
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020119
Telah diujikan pada : Rabu, 29 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIK UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 66a1ca3fe27a4



Penguji I
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6694d7a435fc7



Penguji II
Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 665eb68d526f1



Yogyakarta, 29 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 66a1fe944d31

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Regita Putri Susanto

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Regita Putri Susanto

NIM : 20108020119

Judul Skripsi : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 13 Mei 2024

Pembimbing



Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.L., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Regita Putri Susanto

NIM : 20108020119

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta" adalah hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar Pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Mei 2024

Penyusun



Regita Putri Susanto

20108020119

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Regita Putri Susanto
NIM : 20108020119
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-ekslusif (non-exclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

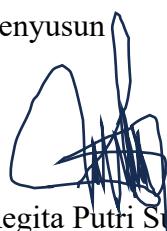
“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih. media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta, 13 Mei 2024

Penyusun



Regita Putri Susanto
NIM 20108020119

HALAMAN MOTTO

“ Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah SWT itu benar”

(Q.S. Ar-ruum:60)

“Sebab itu janganlah kamu khawatir akan hari esok, karena hari esok akan mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari, cukuplah untuk sehari”

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu aka nada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(Q.S. Al – Insyirah : 6-7)



HALAMAN PERSEMPAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putrinya.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan motivasi kepada saya dan telah memberikan ilmu kepada saya khususnya Ibu Siti Nur Azizah yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.

Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pelajaran hidup dan banyak kenangan indah

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U.1987.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | Ba' | B | Be |
| ت | Ta' | T | Te |
| ث | Şa' | ş | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha' | h | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha' | Kh | Ka dan Ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Żal | Ż | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra' | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | Es dan Ye |
| ص | Şad | ş | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Đad | đ | De (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta' | ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za' | ż | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘Ain | ‘ | koma terbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa' | F | Ef |

| | | | |
|---|--------|---|----------|
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wawu | W | We |
| ه | Ha' | H | Ha |
| ء | Hamzah | ' | Apostrof |
| ي | Ya' | Y | Ye |

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

| | | |
|----------|---------|----------------------|
| مُعَدِّد | Ditulis | <i>Muta 'addidah</i> |
| عُدَد | Ditulis | <i>'iddah</i> |

C. Ta'Marbutah

Semua ta'marbutah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di Tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

| | | |
|----------------------|---------|---------------------------|
| حِكْمَة | Ditulis | <i>Hikmah</i> |
| عِلَّة | Ditulis | <i>'illah</i> |
| كَرَامَةُ الْأَعْلَى | Ditulis | <i>Karamah al auliya'</i> |

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

| | | | |
|--------|--------|---------|---------------|
| --- | Fathah | Ditulis | A |
| --- | Kasrah | Ditulis | I |
| --- | Dammah | Ditulis | U |
| فَلَّا | Fathah | Ditulis | <i>Fa'ala</i> |

| | | | |
|----------|--------|---------|----------------|
| نَكْرٌ | Kasrah | Ditulis | Zukira |
| يَذْهَبٌ | Dammah | Ditulis | <i>Yazhabu</i> |

E. Vokal Panjang

| | | |
|------------------------|---------|-------------------|
| 1. Fathah + alif | Ditulis | <i>A</i> |
| جَاهِلِيَّةٌ | Ditulis | <i>Jahiliyyah</i> |
| 2. Fathah + ya' mati | Ditulis | <i>A</i> |
| تَانْسَا | Ditulis | <i>Tansa</i> |
| 3. Kasrah + ya' mati | Ditulis | <i>I</i> |
| كَارِمٌ | Ditulis | <i>Karim</i> |
| 4. Dhammah + wawu mati | Ditulis | <i>U</i> |
| فُرُودٌ | Ditulis | <i>Furud</i> |

F. Vokal Rangkap

| | | |
|-----------------------|---------|-----------------|
| 1. Fathah + ya' mati | Ditulis | <i>Ai</i> |
| بَيْنَكُمْ | Ditulis | <i>Bainakum</i> |
| 2. Fathah + wawu mati | Ditulis | <i>Au</i> |
| قُوَّلٌ | Ditulis | <i>Qaul</i> |

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

| | | |
|-------------|---------|------------------------|
| أَنْتُمْ | Ditulis | <i>A'antum</i> |
| عُيُّدَاتٌ | Ditulis | <i>U'iddat</i> |
| لَاهِيَّاتٌ | Ditulis | <i>La'in syakartum</i> |

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

| | | |
|-----------|---------|-----------------|
| الْقُرْآن | Ditulis | <i>Al-Quran</i> |
|-----------|---------|-----------------|

| | | |
|------------|---------|-----------------|
| الْقِيَاسُ | Ditulis | <i>Al-Qiyas</i> |
|------------|---------|-----------------|

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

| | | |
|-------------|---------|------------------|
| الْسَّمَاءُ | Ditulis | <i>As-sama'</i> |
| الْشَّمَاءُ | Ditulis | <i>Asy-syams</i> |

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

| | | |
|--------------------|---------|----------------------|
| نَوْيٰ لِلْفُرُوضِ | Ditulis | <i>Zawi al-furud</i> |
| أَلْ أَلِيَّةٌ | Ditulis | <i>Ahl as-sunnah</i> |



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, segala puji dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas segala nikmat, hidayah, dan karunia – Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik – baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di yaumul qiyamah nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Phill.H. Al Makin, S.Ag.,M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

5. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta penulis, Bapak Eddy Susanto dan Ibu Tri Purwanti, yang selalu memberikan do'a, kasih sayang, nasehat, serta kesabarannya yang luar biasa dalam setiap Langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang bisa dibanggakan.
10. Adik penulis tercinta, Fakhri Cannavaro Susanto, terimakasih atas dukungan.
11. Nenek penulis tersayang Almarhumah. Ibu Sudiasih, terimakasih atas didikan dan pembelajaran tentang hidup dulu sudah diberikan kepada penulis.
12. Seluruh Keluarga besar tersayang penulis, terimakasih atas dukungan dan do'a kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

13. Aditya Tri Yulianto yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, dan selalu menemani penulis dalam mengerjakan penelitian ini.
14. Saudara penulis, Ka Dhea, Ka Rosma, terimakasih atas dukungan, semangat, dan telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
15. Sahabat SMK penulis, Anjasti, Arangga, Hafidz, Ian, dan Bagus, terimakasih atas dukungan dan motivasi dalam penggerjaan skripsi penulis.
16. Sahabat di perkuliahan khususnya Diyah, Umi, Indy, Fatur, Erin, Salwa dan Ojan terimakasih atas dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
17. Sahabat KKN Cekel, terimakasih atas dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi penulis.



DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| SURAT PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN..... | v |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH | vi |
| HALAMAN MOTTO | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | viii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN..... | ix |
| KATA PENGANTAR | xiii |
| DAFTAR ISI | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| DAFTAR TABEL | xx |
| ABSTRAK | xxii |
| ABSTRACT | xxiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Tujuan Penelitian | 12 |
| C. Manfaat Penelitian..... | 12 |
| D. Sistematika Penelitian..... | 13 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 15 |
| A. Landasan Teori..... | 15 |
| 1. Goals Setting Theory..... | 15 |
| 2. Produktivitas Karyawan | 16 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Fasilitas Kerja..... | 23 |
| 5. Kesehatan Karyawan..... | 27 |
| 6. Motivasi Kerja..... | 29 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 33 |
| C. Pengembangan Hipotesis..... | 37 |
| D. Kerangka Pikiran..... | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 43 |
| A. Jenis Penelitian | 43 |
| B. Sumber Dan Teknik Pengumpulan..... | 43 |
| 1. Sumber Data | 43 |
| 2. Teknik Pengumpulan | 44 |
| C. Populasi Dan Sampel | 45 |
| 1. Populasi | 45 |
| 2. Sampel | 45 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 45 |
| E. Model Empiris | 48 |
| F. Tahapan pengujian..... | 49 |
| 1. Uji Validitas dan Reabilitas..... | 49 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 50 |
| 3. Uji ketepatan model | 52 |
| 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 53 |
| 5. Analisis Regresi Linear Berganda | 53 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 55 |
| A. Gambaran Umum Sumber Daya Manusia Di Bank Muamalat Yogyakarta | 55 |

| | |
|---|---------------|
| B. Deskripsi Karakteristik Responden | 56 |
| C. Hasil Penelitian..... | 58 |
| 1. Uji Instrumen Penelitian | 58 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 65 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 69 |
| 4. Pembahasan Hasil Penelitian | 78 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN | 87 |
| A. Kesimpulan | 87 |
| B. Implikasi | 88 |
| C. Saran | 89 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 91 |
| LAMPIRAN..... | xxiv |
| KUESIONER PENELITIAN..... | xxv |
| CURRICULUM VITAE | xlvii |
| PENGALAMAN KEPANITIAAN & ORGANISASI..... | xlviii |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. 2 Jumlah Laba Bersih Bank Muamalat..... | 2 |
| Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan Bank Muamalat..... | 2 |
| Gambar 1. 3 Total Aktiva Bank Muamalat | 8 |
| Gambar 1. 4 Total Rasio Beban Operasional Pendapatan (BOPO) | 9 |
| | |
| Gambar 2. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Gambar 2. 2 Profil Responden Berdasarkan Rentang Usia..... | 57 |
| Gambar 2. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 58 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----------|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 33 |
| Tabel 2. 2 Skala Likert..... | 48 |
| | |
| Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja | 60 |
| Tabel 3. 2Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja..... | 61 |
| Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Karyawan..... | 61 |
| Tabel 3. 4 Hasil Uji Variabel Motivasi..... | 62 |
| Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja..... | 63 |
| Tabel 3. 6 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas | 64 |
| Tabel 3. 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov | 66 |
| Tabel 3. 8 Hasil Uji Multikolinearitas | 67 |
| Tabel 3. 9 Hasil Uji Heteroskedasitas | 68 |
| Tabel 3. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a..... | 70 |
| Tabel 3. 11 Hasil Uji R Square Regresi Linear Berganda | 73 |
| Tabel 3. 12 Hasil Uji F (Simultan) | 74 |
| Tabel 3. 13 Hasil Uji t (Parsial) | 75 |
| | |
| Tabel 4. 1 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis | 78 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-------------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | xxiv |
| Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Responden..... | xxxi |
| Lampiran 3 Hasil Penelitian | xl |
| Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian | xlii |



ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan bagian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk beroperasi secara efisien dengan mendapatkan profit yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, kesehatan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja di Bank Muamalat Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 50 responden yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, kesehatan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t hitung 0,311, Sedangkan nilai Sig 0,757. Variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar -1,762 dan nilai signifikan sebesar 0,085. Variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,826 dan nilai signifikan sebesar 0,007. Dan variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 25,542 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan



ABSTRACT

Employee work productivity is an important part used by companies to operate efficiently and obtain maximum profits. This research aims to determine the influence of the work environment, work facilities, work health and motivation on work productivity at Bank Muamalat KCU Yogyakarta. The population in this study were all employees at Bank Muamalat Yogyakarta. Sampling in this research used purposive sampling technique. Primary data in this research was obtained from distributing questionnaires. This research used 50 respondents who could be processed. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The research results show that the work environment, work facilities, work health and motivation simultaneously have a positive effect on work productivity. Partially, the work environment variable has no effect on work productivity with a tcount of 0.311, while the Sig value is 0.757. The work facilities variable has no effect on work productivity with a t-count of -1.762 and a significant value of 0.085. The occupational health variable influences work productivity with a t-count of 2.826 and a significant value of 0.007. And the motivation variable influences work productivity with a t-count of 25.542 and a significant value of 0.000.

Keywords: Employee Motivation, Work Environment, Work Facilities, Occupational Health and Productivity

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

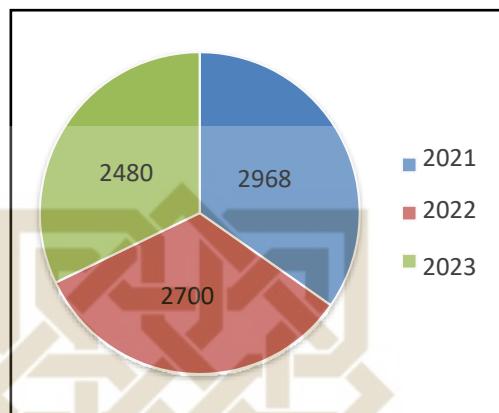
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

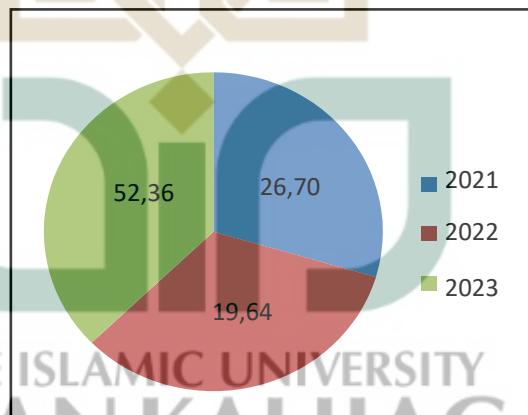
Perbankan syariah yang terdapat di Indonesia waktu ini menghadapi pertumbuhan yang sangat cepat. Tertulis saat ini sejumlah 14 Bank Umum Syariah yang bergerak di Indonesia. Satu diantaranya ialah PT Bank Muamalat Indonesia Tbk yang merintis bisnis perbankan pertama yang ada di Indonesia pada 01 November 1991 dan mulai menjalankan bisnis perbankannya pada 01 Mei 1992. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk bertujuan untuk menciptakan lembaga keuangan Islam terkemuka dan bertahan lama, dengan mengutamakan pola pikir kewirausahaan yang didasarkan pada kehati-hatian, didukung oleh talenta Islami dan profesional yang kuat, dan dipandu oleh arahan strategis. Manajemen Bank Muamalat berkomitmen penuh untuk membina dan meningkatkan kemampuan SDM, dimulai dari rekrutmen, dilanjutkan melalui manajemen yang efektif, dan inisiatif pengembangan berkelanjutan.

Pada *annual report* yang diterbitkan oleh Bank Muamalat tahun 2023, banyaknya karyawan Bank Muamalat hingga akhir tahun 2023 sejumlah 2.480 orang, menurun 8,14% dari 2.700 orang pada akhir tahun 2021. Kemudian tahun 2023 Bank Muamalat menyatakan keuntungan senilai Rp.52,4 miliar, meningkat senilai Rp.26 miliar (50%) dibandingkan keuntungan tahun 2022 yang tertulis senilai

Rp.26,7 miliar. Data diatas akan dijelaskan pada grafik 1 dan grafik 2 dibawah ini :



Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan Bank Muamalat
Sumber : bankmuamalat.co.id



Gambar 1. 2 Jumlah Laba Bersih Bank Muamalat
Sumber : bankmuamalat.co.id

Dari data gambar 1 dan 2 diatas menjelaskan bahwa Jumlah karyawan menurun menyatakan sudah dilaksanakan pemangkasan dan engan terjadi proses perekutan kembali. Sedangkan, nilai keuntungan bank muamalat sedang terjadi fluktuasi. Karena tahun 2021 ke tahun 2022 keuntungan bank muamalat terjadi penurunan. Sedangkan, tahun 2022 hingga 2023 keuntungan pada bank muamalat meningkat. Meskipun jumlah karyawan megalami penurunan, keuntungan yang diperoleh Bank Muamalat justru meningkat yang dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan tetap bertumbuh.

Pada era sekarang perbankan sebagai lembaga keuangan yang mendapat peranan penting pada perekonomian di Indonesia mendapat persaingan yang sangat ketat, sehingga membuat daya saing perusahaan cukup kuat. Dengan adanya daya saing yang cukup kuat maka berdampak oleh daya saing antar karyawan bank tersebut. Di era globalisasi saat ini, kunci penentu kemampuan suatu perusahaan dalam meraih keunggulan kompetitif terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang unggul dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Puspitasari (2015) mengemukakan bahwa kenaikan kualitas SDM dan produktivitas ialah kunci agar bisa membersihkan permasalahan SDM di bidang pembiayaan syariah di Indonesia, persaingan tidak hanya dikerjakan di tingkatan regional dan nasional, tetapi juga dikerjakan persaingan di kancah global. Situasi ini menunjukan bahwa

sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengenai hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien supaya tercipta tujuan perusahaan. Karyawan di tuntut untuk memperlihatkan produktivitas yang baik dan produktif.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) untuk menggapai produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan mesti bertanggung jawab memilih orang yang tepat melalui pekerjaan yang tepat dengan keadaan yang dialami pihak tertentu untuk bekerja lebih optimal. Produktivitas kerja ialah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Hasibuan, 2008). Produktivitas karyawan sangat penting karena berbagai alasan. Yang pertama dan terpenting, hal ini mempunyai dampak langsung terhadap profitabilitas dan daya saing perusahaan. Ketika karyawan produktif, mereka dapat memproduksi lebih banyak barang atau jasa dalam waktu yang lebih singkat, yang dapat menghasilkan pendapatan lebih banyak dan posisi pasar yang lebih kuat (Hanaysha, 2016). Selain itu, produktivitas sering digunakan untuk menilai efisiensi dan efektivitas organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan bahwa suatu perusahaan dikelola dengan baik dan mampu memaksimalkan stafnya (E. E. Yamoah, 2013; J. Hanaysha, 2016).

Dari Sedarmayanti (2009) Faktor lingkungan kerja ialah semua alat dan bahan dari mana seseorang melihat lingkungan di mana dia bekerja, dan cara dia bekerja dan gaya kerjanya, baik secara individu

maupun kolektif, mencakup semua kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja dikatakan sebagai pengaturan atau kondisi fisik, ciri-ciri sosial, semua aspek yang lain secara *face to face* atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan seluruh organisasi pada umumnya termasuk dalam istilah lingkungan kerja (Awan, 2015). Menurut Rahmawati et al., (2014) Pekerjaan yang nyaman dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil yang optimal, namun kebalikannya, jika kondisi lingkungan kerja tidak mencukupi, maka akan berdampak negatif pada penurunan tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja nantinya. Didukung oleh penelitian Affifah (2020) didapati variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tidak hanya itu faktor lingkungan kerja demi menggapai produktivitas kerja karyawan dibutuhkan fasilitas kerja yang *up to date*. Dalam Buchari (2001) fasilitas kerja ialah fasilitator peralatan fisik yang dipakai supaya pengguna lebih mudah menggunakannya, sehingga apa yang dibutuhkan oleh karyawan dapat tercurahkan. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan berkorelasi dengan kualitas fasilitas yang diberikan kepada mereka (Anam & Rahardja, 2017). Dalam Moenir (2014) Fasilitas kerja mencakup peralatan, perlengkapan, dan ruang yang digunakan oleh karyawan baik

dalam tugas kerja langsung maupun kegiatan pengembangan kemahiran. Oleh penelitian Ahmat et al., (2023) produktifitas kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja.

Kesehatan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, karena mencakup keahlian dan praktik ilmu kesehatan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan. Hal ini mencakup tindakan preventif dan kuratif untuk mengatasi masalah kesehatan dan penyakit umum terkait pekerjaan, sehingga memastikan karyawan mencapai tingkat kesehatan yang optimal. (Rahayu, E.P., 2022). Kesehatan kerja mengacu pada keadaan kesejahteraan seorang pekerja, yang ditandai dengan tidak adanya gangguan fisik dan mental akibat interaksi terkait pekerjaan dan pengaruh lingkungan. (Sunaryo, 2015).

Risiko kesehatan di tempat kerja mencakup kondisi yang bertahan melampaui jangka waktu tertentu, sehingga menciptakan lingkungan yang kondusif terhadap stres emosional atau penyakit fisik (Anwar, 2001). Mengingat bahwa para manajer secara luas mengakui pentingnya menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan, maka dapat dipahami bahwa karyawan yang sehat, baik secara fisik maupun psikologis, cenderung menunjukkan kinerja yang unggul, produktivitas yang meningkat, dan tingkat ketidakhadiran yang berkurang (Siagian, 2015). Menurut Damaiyanti (2020) yang mengutarakan bahwa kesehatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan. Sedangkan Anjani (2014), bahwa secara parsial variabel kesehatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Didukung oleh penelitian (Ginting & Suana, 2020) bahwa variabel kesehatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disamping dengan pentingnya faktor kesehatan kerja, setiap perusahaan juga harus memperhatikan motivasi. Menurut Greenberg & Baron (2003) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut (Greenberg & Baron., 2003) Motivasi adalah keadaan psikologis yang merangsang tindakan, menyediakan energi yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan, mencapai kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi biasanya digunakan untuk menggambarkan antara harapan dan tujuan (Riniawati, 2016). Efektivitas manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat mempengaruhi berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya dorongan atau motivasi dari perusahaan dan diri karyawan sendiri maka nantinya juga akan meninggikan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Didukung oleh penelitian (Alhaji, 2019) bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi.

Penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan sudah banyak dilakukan seperti penelitian Chika Ebenezer & Dominic

Shimawua (2019) yang mengutarakan bahwa lingkungan kerja mendapatkan pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, penelitian Ahmat et al. (2023), menyatakan bahwa fasilitas kerja terdapat hubungan positif terhadap produktivitas kerja, serta penelitian Briyan Artha Ginting & Suana (2020) menunjukan bahwa kesehatan memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan dari penelitian yang dikerjakan oleh Alhaji Umar Lawal Aliyu (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif jika terdapat hubungan positif antara motivasi dan produktivitas pekerja dalam suatu organisasi.

Bank Muamalat cabang Yogyakarta dipakai oleh peneliti sebagai fokus dan objek pada penelitian. Peneliti memilih Bank Muamalat cabang Yogyakarta karena tingkat daya saing perusahaan semakin meningkat di seluruh bank Indonesia, oleh karena itu di Bank Muamalat cabang Yogyakarta mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukan oleh dibawah ini :

Gambar 1.3 Total Aktiva Bank Muamalat

| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|----------|----------|----------|
| • 51.241 | • 58.899 | • 61.363 | • 66.953 |

Sumber : bankmuamalat.co.id

Dilihat dari gambar 1.3 diatas didapati bahwa aktiva total tahun 2020-2023 mengalami peningkatan pemberian, total aset dari tahun

2020 sampai 2023 mendapati pertumbuhan yaitu dari Rp. 51.241 triliun menjadi Rp. 66.953 triliun. Dilansir dari laman REPUBLIKA bahwa Pencapaian ini menandai pencapaian terbesar dalam sejarah bank syariah murni pertama yang pernah didirikan. Lonjakan total aset ini terutama didorong oleh peningkatan pembiayaan sebesar 22,4% hingga mencapai Rp 21,7 triliun. Khususnya, pembiayaan bagi hasil (musyarakah) mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar 7,8%. Bank Muamalat telah mencapai ekspansi bisnis yang kuat dan berkelanjutan, terbukti dari Dana Pihak Ketiga (DPK) yang mencapai Rp. 48,1 triliun, tumbuh 6,9%, sebagian besar terdiri dari dana hemat biaya (Current Account & Saving Account/CASA). Selain itu, Bank Muamalat meningkatkan profitabilitas pada tahun 2023 dengan laba sebelum pajak mencapai Rp. 40,9 miliar, mencerminkan pertumbuhan luar biasa sebesar 52,1%. Per 31 Desember 2023, total modal Bank Muamalat tercatat sebesar Rp7,0 triliun, sedangkan rasio kecukupan modal (CAR) tercatat sebesar 29,42%, jauh melampaui ketentuan regulator.

Gambar 1. 4 Total Rasio Beban Operasional Pendapatan (BOPO)

| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|----------|----------|----------|
| • 99,45% | • 99,29% | • 96,62% | • 99,41% |

Sumber : bankmuamalat.co.id

Berdasarkan gambar 1.4 diatas dapat didapati rasio BOPO Bank Muamalat dari tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi, total BOPO dari tahun 2020- 2021 mengalami penurunan yaitu dari 99,45% menjadi 99,29%, kemudian pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan yaitu dari 99,29% menjadi 96,62%, dan pada tahun 2022-2023 mengalami kenaikan yaitu dari 96,62% menjadi 99,41%. Tingkat BOPO pada PT Bank Muamalat Indonesia masih naik turun karena pada tahun 2020-2022 turun karena diakibatkan oleh beban operasional lebih kecil daripada pendapatan operasionalnya, serta pada tahun 2022-2023 Terdapat peningkatan yang signifikan ketika biaya operasional melebihi pendapatan operasional. Oleh karena itu, bank harus hati-hati menilai biaya operasional yang dikeluarkan dan peningkatan pendapatan yang masuk untuk memitigasi risiko yang melekat pada operasional perbankan. Meningkatnya BOPO mengindikasikan Bank Muamalat mengalami beban operasional yang terlalu tinggi pada tahun berjalan, namun tidak diimbangi dengan peningkatan pendapatan secara proporsional. Akibatnya, Bank Muamalat dinilai kurang efisien pada tahun berjalan. Hal ini mendorong peneliti untuk menanyakan produktivitas kerja pegawai Bank Muamalat.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian pendahulunya dikarenakan peneliti menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya, perbedaan sampel yang digunakan dari penelitian sebelumnya memiliki kriteria minimal bekerja 2 tahun

sedangkan pada penelitian ini memiliki kriteria minimal bekerja 3 bulan, kemudian di penelitian sebelumnya menggunakan indikator varibel yang berbeda dengan penelitian ini dan berdasarkan adanya tantangan yang dihadapi Bank Muamalat saat ini, penulis berupaya memahami berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Bank Muamalat Yogyakarta dengan mengambil 4 variabel yaitu Lingkungan kerja, Fasilitas Kerja, Kesehatan dan Motivasi berdasarkan teori yang telah ada dan didukung oleh penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat KCU Yogyakarta”***.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka berikut rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
3. Apakah Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah didapati bahwa tujuan daripada penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memberi penjelasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta
2. Untuk mengetahui dan memberi penjelasan mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta
3. Untuk mengetahui dan memberi penjelasan mengenai pengaruh Kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Penerapan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan seluruh pemangku kepentingan yang terlibat, antara lain:

1. Manfaat untuk penulis: Dengan adanya penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat KCU Yogyakarta dapat digunakan oleh penulis sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut dan syarat kelulusan.

2. Manfaat untuk akademis: Melalui penelitian ini tujuannya adalah untuk memberikan kontribusi langsung dalam bidang ilmu pengetahuan, khususnya mengenai produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dan berfungsi sebagai sumber berharga untuk penyelidikan di masa depan.
3. Manfaat untuk Bank Muamalat KCU Yogyakarta : Penelitian ini dapat menjadi referensi berharga bagi perusahaan mengenai pertimbangan terkait lingkungan kerja, fasilitas kerja, kesehatan kerja, dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berinovasi dalam kesejahteraan karyawan, dengan fokus pada perbaikan lingkungan kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan kesehatan kerja, dan pembinaan motivasi, yang semuanya penting untuk mengurangi pergantian karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bagian, dengan harapan agar lebih sistematis dan lebih mudah dipahami. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Menjelaskan secara

umum latar belakang masalah dari kasus yang akan diteliti, isu-isu yang muncul raut druga terkait dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja, kesehatan, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan.

BAB II : KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini akan menjelaskan mengenai teori dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dasar bagi penelitian ini. Dalam bab ini juga menggambarkan hipotesis dan rerangka teoritis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan metode analisis penelitian.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

Bab berisi tentang pembahasan, meliputi analisis data dan intepretasi hasil sebagai pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab kelima ialah penutup, berisi kesimpulan dan hasil analisis penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya mengenai lingkungan kerja, fasilitas kerja, kesehatan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada pengaruh latar belakang pendidikan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Dapat dilihat pada uji statistik, variabel latar lingkungan kerja diketahui memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,311 < 1,3002$). Sedangkan nilai $Sig.$ dari tingkat kepercayaan α yaitu sebesar $0,757 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Secara parsial variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Dapat dilihat dari uji statistik, diketahui bahwa variabel fasilitas kerja memiliki t_{hitung} lebih kecil dari tabel ($-1,762 < 1,3002$). Sedangkan nilai $Sig.$ dari tingkat kepercayaan α yaitu sebesar $0,085 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 dalam penelitian ini ditolak.
3. Secara parsial variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Dapat dilihat pada uji statistik, diketahui bahwa variabel kesehatan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel

($2,826 > 1,3002$). Sedangkan nilai Sig. dari tingkat kepercayaan α yaitu sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.

4. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Dapat dilihat pada uji statistik, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung lebih besar dari tabel ($25,542 > 1,3002$). Sedangkan nilai Sig. dari tingkat kepercayaan α yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima.

B. Implikasi

Temuan dari penelitian, yang melibatkan tinjauan literatur dan analisis data melalui pemodelan regresi, menunjukkan bahwa kesehatan dan motivasi karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bukti empiris menunjukkan dampak positif dan penting dari faktor-faktor ini terhadap tingkat produktivitas.

Namun ternyata lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia di Bank Muamalat KCU Yogyakarta juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, maka adapun usaha yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kesehatan dan motivasi karyawan sebagai faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan dan meningkatkan kesehatan dan motivasi karyawan

untuk meningkatkan dan mengoptimalkan produktivitas kerja. Meskipun dampak lingkungan dan fasilitas kerja di Bank Muamalat Yogyakarta terhadap produktivitas kerja karyawan tidak terlalu besar, namun menjaga standar yang selaras dengan protokol perusahaan untuk lingkungan dan fasilitas kerja tetap penting.

C. Saran

Setelah mengetahui hasil pada penelitian ini. Berikut merupakan saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Muamalat KCU Yogyakarta

Temuan penelitian menyoroti dampak signifikan kesehatan dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja. Pegawai didorong untuk menjunjung tinggi prinsip syariah dalam produk dan akad perbankan dengan tetap menjaga motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Walaupun penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan fasilitas kerja tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, namun disarankan bagi Bank Muamalat KCU Yogyakarta untuk meningkatkan dan mengoptimalkan aspek-aspek tersebut agar lebih mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti masa depan didorong untuk memasukkan variabel independen tambahan, karena penggunaan variabel independen yang

lebih luas dapat meningkatkan manfaat terhadap produktivitas kerja karyawan yang diteliti. Selain itu, untuk mendukung penelitian, disarankan untuk memanfaatkan referensi kontemporer dan menggunakan alat analisis yang lebih beragam.



DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, L. N. (2020). *Pengaruh Latar Belakang, Pendidikan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.*
- Ahmat, Muhammad, Nuzul, Q., Nofal, S., & Nurfadiah, A. (2023). The Influence Of Work Facilities And Work Ability On Employee Productivity At Bank Central Asia Tbk Mandonga Branch In Kendari City. *Global Scientific Jourrnals*, 11(1), 1665–1676.
- Alhaji. (2019). Impact of Motivation on Worker's Productivity in an Organization: A Study of Laluco Nigeria Limited. *International Journal of Scientific Research*, 5(1), 78–116.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. *Journal of Management and Strategic Studies*, 6(4), 1-11 ISSN (online) 2337-3792.
- Anjani, M. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton),: *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1).
- Anoraga. (2009). Manajemen Bisnis. In *Manajemen Bisnis* (p. 56).
- Anwar, M. prabu A. . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktik*. rineka cipta.
- Awan, A. (2015). Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan: Studi kasus Bank dan Perusahaan Asuransi di Pakistan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eropa*.

- Babatunde, B. O., & Ayodele, M. D. (n.d.). *Work Environment And Employees' Productivity In A Competitive Business Environment*.
- Barry. (2002). *Human Resource Management* (PT. Elex Media Kumputindo (ed.)).
- Buchari. (2001a). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa* (CV. Alfabeta (ed.)).
- Buchari, A. (2001b). Pengantar Bisnis. In *Pengantar Bisnis*. Alfabeta.
- Cahya, W. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Chika Ebenezer, P., & Dominic Shimawua, P. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Productivity: A Case Study Of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 7(2), 22–37.
- Dahlius, & Ibrahim. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Jom Fisip, 3, 13. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3 No. 2.
- Damaiyanti, S. (2020). *Pengaruh Tingkat Liquiditas dan Bagi Hasil Terhadap Deposito Perbankan Syariah di Indonesia*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UINSU.
- Dhyan, R., Parashaktidan, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*.
- E. E. Yamoah. (2013). “Relationship between compensation and employee productivity.” *Singaporean Journal of Business, Economics*.
- Elaho, O. B., & Amuen Samson Odion. (2022). The Impact of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Business Centers in University of Benin Complex. *Amity Journal of Management Research*.

- Febi Antika. (2018). *Pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah mandiri*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi. Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, & Suana, I. W. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariash Garment. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No, 2107–2126.
- Grace Milembe Nkuba and Neema Mtebe. (2023). The Influence of Healthy and Safety Practices on Employee Performance: A Case Study of TBL Mwanza. *Journal of Management and Strategic Studies*, 4(1), Pp.
- Greenberg, J., & Baron., R. A. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.
- Harrington, J., & M, Gill, F. S. (2005). *Buku Saku Kesehatan Kerja*. Buku Kedokteran EGC.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hedianto, B. R. (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1).
- Ignatius S. (2021). The effect of work environment, motivastion, and work experience on employee productivity of kudpama imu ende. *Jurnal Ekonomi* 2, 17(2), 236–247.

- J. Hanaysha. (2016). "Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector," *International Journal of Learning and Development*.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *BIRCI-Journal*.
- Lind, A. ., Marchal, W. ., & Mason, R. . (2002). *Statistical Techniques in Business and Economics*. McGraw-Hill Companies.
- Locke. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology*, 5(2), 117–124.
- Locke, & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation - A 35- year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Mahmudin, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai biro organisasi sekretariat daerah provinsi sulawesi tenggara. *Jurnal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Manullang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mohamad Shammout. (2021). The Impact Of Work Environment On Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 03(11), 78–101.
- Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*.
- Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*. Ghalian Indonesia.
- Nurul Jihan Pratiwi, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(1), 35–

44.

- Parlinda, V., & Wahyuddin, M. (2004). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *UDiNus Repository*.
- puspitasari. (2015). “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri*”. 1–16.
- Putra, Y. D. R. S. (2019). The Effect Of Work Facilities On 54.661.11 Spbu Wlingi District Blitar Regency. *JOSAR*, 4(2).
- Rahayu, E.P., dkk. (2022). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Pradina Pustaka.
- Rahmawati, Prima, N., Swasto, B., & Prasetyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Adsministrasi Bisnis (JAB)*, 8, 2.
- Rajesh, D. M., & Dr. G. Hema. (2021). Effect of Workplace Environment on Employee’s Productivity at Work Place-With Reference in Hyderabad City, Telangana. *Journal Of Critical Reviews*, 8(04).
- Riniawati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Ub Press.
- Rintama, S. (2018). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota palangkaraya. *Jispar*, 7(1).
- Rizky, D. (2020). *Analisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, serta kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi, Cetakan Ke-7. In *Perilaku Organisasi*.
- Sanjaya, R. (2018). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam,.” *UIN Raden Lampung*, 37.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan*

- Statistika.*
- Sedarmayanti. (2009). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (p. 31).
- Sekaran, U., & Roger Bougie. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. In 2 (6th ed.).
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–12.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,R&D*. IKAPI.
- Sunaryo, dkk. (2015). *Asuhan Keperawatan Geronetik*. ANDI.
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber daya manusia* (pp. 104–105).
- Tasya, I. A., & Alini Gilang. (2020). The Influence of Motivation on Employees Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4.
- Telaumbanua. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan di PT esusun technology batam*.
- Terry, A. (2017). *Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit mas prima persada depo*.
- Tzenios, N. (2019). The Impact of Health Literacy on Employee Productivity: An Empirical Investigation. *Research Article*.
- Wanda, F. (2022). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kelurahan bawang kota kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Manajememen*, 2(4), 282–303.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*.
- Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. , 6(2).
Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 6(2).

