

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS SDM DI ERA INDUSTRI 4.0 PADA GUDANG BULOG MODERN PAREPARE

Human Resource Productivity Improvement Strategies in the Industry 4.0 Era at the Parepare Modern BULOG Warehouse

Abdur Raziq¹, Rusmin Nuryadin², Bahrudin³

Email : abdurraziq2301@gmail.com¹, rusmin6674@gmail.com², bahrudin.777@gmail.com³

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

³Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan Kode Pos 91131

Abstrak

Di era Industri 4.0, peningkatan produktivitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan produktivitas SDM melalui peran fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang Bulog Modern Parepare. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian melibatkan seluruh 30 karyawan Gudang Bulog Modern Parepare yang diambil dengan teknik saturated sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai dan berbasis teknologi mampu menunjang efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman turut meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan, sementara motivasi kerja berperan penting dalam mendorong keterlibatan dan tanggung jawab individu terhadap tugas. Secara keseluruhan, kombinasi ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap optimalisasi produktivitas SDM di era transformasi digital.

Kata Kunci: Produktivitas SDM, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Industri 4.0

Abstract

In the Industry 4.0 era, enhancing human resource productivity has become a key factor in achieving organizational competitiveness. This study aims to analyze strategies for improving HR productivity through the role of work facilities, work environment, and motivation on employee performance at the Parepare Modern BULOG Warehouse. The research employed a quantitative descriptive approach using multiple linear regression analysis. The population consisted of all 30 employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and analyzed using SPSS version 25 software. The results indicate that work facilities, work environment, and work motivation have a positive and significant impact on employee performance and productivity. Adequate and technology-based facilities enhance work efficiency, a conducive environment fosters enthusiasm and commitment, and motivation encourages responsibility and engagement. Overall, these three factors contribute substantially to optimizing human resource productivity in the context of digital transformation.

Keywords: Human Resource Productivity, Work Facilities, Work Environment, Work Motivation, Industry 4.0

PENDAHULUAN

Era Industri 4.0 telah membawa transformasi fundamental dalam dunia kerja, di mana integrasi teknologi digital, otomatisasi, dan big data analytics mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia (Schwab, 2017). Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak lagi hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga oleh sejauh mana

organisasi mampu menyediakan ekosistem kerja yang mendukung produktivitas optimal. Gudang Bulog Modern Parepare sebagai unit logistik strategis nasional menghadapi tantangan untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi sambil memastikan karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan aset fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Robbins & Judge, 2022). Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk tidak hanya mempertahankan produktivitas, tetapi juga terus meningkatkannya melalui strategi manajemen SDM yang inovatif dan berkelanjutan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa produktivitas SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks yang saling berinteraksi, termasuk kualitas fasilitas kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat motivasi karyawan (Luthans, 2023).

Fasilitas kerja di era Industri 4.0 tidak lagi terbatas pada penyediaan peralatan konvensional, melainkan mencakup integrasi teknologi digital, sistem informasi terintegrasi, dan infrastruktur yang mendukung smart working (Davis, 2020). Fasilitas yang memadai dan berbasis teknologi modern dapat meningkatkan efisiensi operasional, meminimalkan kesalahan kerja, dan memberikan kemudahan akses informasi yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian Sedarmayanti (2020) menegaskan bahwa investasi dalam fasilitas kerja yang berkualitas memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi prasyarat penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan inovatif. Herzberg (1966) dalam teori dua faktor menekankan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan hygiene factor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja. Di era modern, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan, tetapi juga aspek psikososial seperti budaya kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan iklim organisasi yang suportif (Mangkunegara, 2022). Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres kerja, penurunan konsentrasi, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja memegang peranan krusial sebagai driving force yang menggerakkan karyawan untuk mencapai target kinerja optimal. Dalam konteks Industri 4.0, motivasi tidak hanya berasal dari kompensasi finansial, tetapi juga dari kesempatan pengembangan diri, pengakuan atas prestasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Robbins & Coulter, 2020). Teori *Expectancy* dari Vroom menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja dan nilai yang mereka berikan pada reward yang diterima. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Transformasi digital yang terjadi dalam Industri 4.0 membawa implikasi signifikan terhadap manajemen SDM. Organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mengintegrasikan teknologi, people, dan proses untuk menciptakan workplace yang agile dan adaptif (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2020). Hal ini menuntut manajemen untuk tidak hanya fokus pada satu aspek, melainkan membangun sinergi antara penyediaan fasilitas modern, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengembangan program motivasi yang berkelanjutan.

Gudang Bulog Modern Parepare sebagai bagian dari Perum Bulog memiliki peran strategis dalam menjamin ketahanan pangan nasional melalui pengelolaan logistik dan distribusi yang efisien. Dengan tuntutan operasional yang tinggi dan kompleksitas tugas yang semakin meningkat di era digital, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki dukungan optimal untuk menjalankan fungsinya. Observasi awal menunjukkan bahwa meskipun telah ada upaya modernisasi fasilitas, masih terdapat tantangan dalam menciptakan ekosistem kerja yang sepenuhnya mendukung produktivitas maksimal karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang relatif konsisten mengenai pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Ulfa Purnama Sari (2021) menemukan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 78,6%. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Sinambela dan Akbar (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja hingga 82%, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada hubungan dua variabel utama, yaitu fasilitas dan lingkungan kerja, tanpa mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai faktor internal yang memperkuat hubungan tersebut. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor perkantoran dan

manufaktur, sehingga konteks sektor logistik pangan yang tengah bertransformasi menuju Industri 4.0 masih jarang dikaji secara empiris.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut (research gap) dengan mengintegrasikan tiga variabel utama *fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja* dalam satu model analisis untuk mengukur pengaruhnya terhadap produktivitas sumber daya manusia di Gudang Bulog Modern Parepare. Konteks Industri 4.0 menjadi relevan karena transformasi digital di sektor logistik menuntut adaptasi tidak hanya pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana strategi peningkatan produktivitas SDM dapat diimplementasikan melalui optimalisasi fasilitas kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan motivasi kerja di era Industri 4.0.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan kausal antara variabel independen (fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) menggunakan data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2020). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi eksisting dari setiap variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bersifat *explanatory research* karena bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel dan merumuskan strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia di era Industri 4.0.

Penelitian dilaksanakan di Gudang Bulog Modern Parepare yang berlokasi di Jalan Jendral Ahmad Yani KM. 6, Kelurahan Bukit Harapan, Kecamatan Soreang, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu karena Gudang Bulog Modern Parepare merupakan unit strategis dalam sistem logistik pangan nasional, sedang mengalami transformasi digital dalam operasionalnya, memiliki kompleksitas kerja yang tinggi dengan tuntutan produktivitas optimal, representatif sebagai studi kasus pengelolaan SDM di era Industri 4.0, serta memiliki aksesibilitas data yang baik dan dukungan dari manajemen. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Gudang Bulog Modern Parepare yang berjumlah 30 orang, mencakup staf operasional gudang, staf administrasi dan keuangan, supervisor dan koordinator, teknisi dan *maintenance*, serta *security* dan support staff.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui empat teknik, yaitu kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 5 poin dengan lima bagian utama sesuai variabel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Selain itu, dilakukan juga uji statistik meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai rata-rata, standar deviasi, dan distribusi frekuensi. SPSS dipilih karena memiliki antarmuka yang mudah digunakan, tingkat akurasi tinggi, serta hasil analisis yang komprehensif dan mudah diinterpretasikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Standar	Reliabilitas
Fasilitas Kerja	0.791	10	≥ 0.70	Baik
Lingkungan Kerja	0.808	7	≥ 0.70	Tinggi
Motivasi Kerja	0.829	8	≥ 0.70	Tinggi
Kinerja Karyawan	0.816	6	≥ 0.70	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang baik hingga tinggi. Variabel fasilitas kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.791 (reliabilitas baik), lingkungan kerja sebesar 0.808 (reliabilitas tinggi), motivasi kerja sebesar 0.829 (reliabilitas tinggi), dan kinerja karyawan sebesar 0.816 (reliabilitas tinggi).

Nilai reliabilitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, dimana item-item pernyataan dalam setiap variabel saling berkorelasi dan mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan akan memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22968341
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.052
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25, 2025

Dalam pengujian normalitas, hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa residual berdistribusi normal, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa residual tidak berdistribusi normal. Keputusan pengujian diambil berdasarkan nilai p-value. Jika p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi (misalnya 0.05 atau 0.01), maka H_0 ditolak, yang berarti data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari tingkat signifikansi, maka H_0 gagal ditolak, yang berarti tidak ada cukup bukti untuk menolak bahwa residual berdistribusi normal.

Pada hasil uji ini, p-value sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05, sehingga H_0 gagal ditolak. Ini menunjukkan bahwa residual data dapat dianggap berdistribusi normal. Normalitas residual ini penting dalam analisis regresi karena memastikan asumsi statistik terpenuhi, yang berkontribusi terhadap validitas model regresi yang digunakan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficient

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.055	.854		-.065	.949
	Fasilitas	.374	.087	.616	4.284	.000
	Lingkungan Kerja	.310	.120	.372	2.591	.015
	Motivasi Kerja	.285	.098	.321	2.908	.007

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = -0.055 + 0.374X_1 + 0.310X_2 + 0.285X_3$$

Interpretasi persamaan regresi:

- 1) **Konstanta (β_0) = -0,055:** Nilai konstanta negatif menunjukkan bahwa tanpa adanya kontribusi dari fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, kinerja

karyawan akan bernilai sangat rendah, yang menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas SDM di era Industri 4.0.

- 2) **Koefisien Fasilitas Kerja (β_1) = 0,374**: Setiap peningkatan satu satuan pada fasilitas kerja berbasis teknologi digital akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,374 satuan (dengan asumsi variabel lain konstan). Nilai koefisien ini merupakan yang tertinggi, menunjukkan bahwa investasi dalam fasilitas berbasis Industri 4.0 (seperti sistem otomasi, IoT, dan digitalisasi proses) memiliki dampak terbesar terhadap produktivitas.
- 3) **Koefisien Lingkungan Kerja (β_2) = 0,310**: Setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,310 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi lingkungan kerja fisik dan psikososial di era digital sangat penting untuk mendukung kinerja optimal.
- 4) **Koefisien Motivasi Kerja (β_3) = 0,285**: Setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,285 satuan, menunjukkan bahwa dalam era transformasi digital, motivasi tetap menjadi faktor penggerak penting bagi karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru.

Tabel 4. Hasil Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Fasilitas	4,284	2,052	0,000	H ₁ Diterima
Lingkungan Kerja	2,591	2,052	0,015	H ₂ Diterima
Motivasi Kerja	2,908	2,052	0,007	H ₃ Diterima

Sumber: Data diolah 2025

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H₁)
 - a. Nilai t hitung = 4,284 > t tabel = 2,052
 - b. Nilai signifikansi = 0,000 < 0,05
 - c. Kesimpulan: H₁ diterima, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Industri 4.0, penyediaan fasilitas berbasis teknologi digital (sistem WMS, IoT sensors, automated storage, digital dashboards) terbukti secara statistik meningkatkan produktivitas karyawan Gudang BULOG Modern Parepare.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H₂)
 - a. Nilai t hitung = 2,591 > t tabel = 2,052
 - b. Nilai signifikansi = 0,015 < 0,05
 - c. Kesimpulan: H₂ diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang telah disesuaikan dengan kebutuhan era digital (ergonomi stasiun kerja digital, pencahayaan optimal untuk layar monitor, zona kolaborasi digital) terbukti meningkatkan kinerja.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H₃)
 - a. Nilai t hitung = 2,908 > t tabel = 2,052
 - b. Nilai signifikansi = 0,007 < 0,05
 - c. Kesimpulan: H₃ diterima, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program motivasi yang disesuaikan dengan tantangan transformasi digital (pelatihan skill digital, recognition system berbasis digital, career path di era 4.0) efektif meningkatkan kinerja.

Tabel 5. Hasil Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1043.348	3	521.674	321.202	.000 ^b
	Residual	43.852	26	1.624		
	Total	1087.200	29			

Sumber: Data diolah 2025

- Nilai F hitung = 321,202 > F tabel = 2,98
- Nilai signifikansi = 0,000 < 0,05
- Kesimpulan: H_4 diterima, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa strategi peningkatan produktivitas SDM di era Industri 4.0 harus bersifat holistik dan terintegrasi, melibatkan optimalisasi ketiga aspek tersebut secara bersamaan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.960	.957	1.299	1.734

Sumber: Data diolah 2025

Interpretasi Koefisien Determinasi:

- Nilai $R = 0,980$ menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara variabel independen dengan kinerja karyawan
- Nilai R Square = 0,960 menunjukkan bahwa 96,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja
- Nilai Adjusted R Square = 0,957 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian jumlah variabel, kontribusinya tetap sangat tinggi (95,7%)
- Sisanya sebesar 4,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian (misalnya: kompetensi digital literacy, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dll)

Nilai R^2 yang sangat tinggi (96%) menunjukkan bahwa model strategi peningkatan produktivitas SDM melalui optimalisasi fasilitas, lingkungan kerja, dan motivasi sangat efektif dan applicable dalam konteks transformasi digital di era Industri 4.0.

Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang Bulog Modern Parepare

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,374 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik fasilitas yang disediakan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di Gudang Bulog Modern Parepare.

Dalam konteks organisasi Bulog, fasilitas bukan hanya sarana fisik, tetapi juga mencakup sistem teknologi pendukung seperti *Warehouse Management System (WMS)*, sensor IoT, dan aplikasi pelaporan stok digital. Penerapan fasilitas berbasis teknologi ini mempercepat proses pencatatan dan distribusi barang, meminimalkan kesalahan manusia, serta meningkatkan keandalan data. Oleh karena itu, fasilitas digital menjadi faktor strategis dalam menciptakan efisiensi kerja yang berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2020) yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Namun, berbeda dari penelitian sebelumnya, hasil di Bulog menunjukkan bahwa modernisasi fasilitas tanpa peningkatan kompetensi SDM dapat menimbulkan kesenjangan kinerja antarpegawai. Masih terdapat sebagian karyawan yang belum terbiasa menggunakan sistem digital sepenuhnya. Ini menandakan bahwa fasilitas baru memerlukan dukungan pelatihan berkelanjutan agar benar-benar berkontribusi optimal terhadap produktivitas.

Dengan demikian, peningkatan fasilitas kerja di Bulog Modern Parepare perlu disertai strategi penguatan kapasitas digital karyawan. Investasi pada fasilitas modern akan berdampak lebih besar jika diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan teknologi secara efektif.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang Bulog Modern Parepare

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,310 dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif terbukti berperan penting dalam mendukung produktivitas di Bulog Modern Parepare.

Lingkungan kerja di gudang logistik seperti Bulog memiliki karakteristik berbeda dengan lingkungan perkantoran. Karyawan harus bekerja di area penyimpanan besar dengan beban fisik yang tinggi dan tanggung jawab terhadap keamanan stok pangan nasional. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai kompensasi nonfinansial yang menjaga stabilitas emosi dan ketenangan karyawan. Ketika fasilitas keselamatan, tata letak gudang, serta komunikasi antarpegawai berjalan efektif, tingkat stres menurun dan semangat kerja meningkat.

Temuan ini mengonfirmasi teori Herzberg (1966) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja termasuk *hygiene factor* yang menjaga kepuasan dan motivasi. Namun dalam konteks Bulog, lingkungan kerja memiliki dimensi tambahan yaitu rasa tanggung jawab sosial dan kebersamaan antarpegawai karena mereka sadar bahwa pekerjaan mereka berpengaruh langsung pada masyarakat. Faktor sosial ini memperkuat loyalitas karyawan dan menjadi penjelasan mengapa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja di Bulog.

Selain itu, adaptasi lingkungan kerja terhadap sistem digital misalnya penggunaan perangkat komputer di gudang, area kerja ergonomis, serta sistem komunikasi berbasis aplikasi internal menunjukkan bahwa transformasi digital telah mengubah pola kerja menjadi lebih kolaboratif dan efisien. Oleh karena itu, menjaga kualitas lingkungan kerja bukan hanya berarti memperbaiki kondisi fisik, tetapi juga memastikan interaksi dan budaya kerja yang mendukung perubahan teknologi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang Bulog Modern Parepare

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,285 dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dalam konteks Bulog Modern Parepare, motivasi karyawan terbentuk dari dua sisi: intrinsik dan ekstrinsik. Secara intrinsik, sebagian besar karyawan merasa bangga menjadi bagian dari lembaga yang berperan penting dalam menjaga ketahanan pangan nasional. Perasaan memiliki makna kerja yang tinggi ini memperkuat *sense of purpose* dan dedikasi terhadap organisasi. Secara ekstrinsik, Bulog menyediakan sistem penghargaan berbasis kinerja, pelatihan rutin, serta peluang promosi jabatan, yang semakin menumbuhkan semangat kerja.

Analisis kritis terhadap hasil ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan di Bulog tidak semata didorong oleh insentif material, melainkan oleh nilai sosial pekerjaan dan stabilitas organisasi. Karyawan Bulog bekerja dengan kesadaran bahwa kinerja mereka berpengaruh langsung terhadap masyarakat, terutama dalam distribusi bahan pangan pokok. Ini menjelaskan mengapa tingkat loyalitas dan dedikasi tetap tinggi meskipun beban kerja relatif berat.

Temuan ini sejalan dengan teori *Expectancy Vroom* yang menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi jika ia yakin bahwa kinerjanya akan menghasilkan hasil yang diharapkan dan diakui organisasi. Dalam konteks Bulog, motivasi kerja menjadi kekuatan yang menjaga produktivitas karyawan, bahkan ketika mereka menghadapi tantangan digitalisasi dan modernisasi sistem kerja. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja SDM harus menitikberatkan pada pola motivasi yang seimbang antara penghargaan, tanggung jawab sosial, dan kesempatan pengembangan diri.

4. Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung = 321,202 > F tabel = 2,98 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,960$) menunjukkan bahwa 96% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas SDM di Bulog Modern Parepare tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh sinergi antara teknologi, lingkungan, dan aspek psikologis. Fasilitas digital menciptakan efisiensi, lingkungan kerja mendukung kolaborasi, dan motivasi menjaga konsistensi serta dedikasi pegawai. Ketiganya membentuk sistem kerja yang saling memperkuat dalam menghadapi perubahan teknologi di era Industri 4.0.

Dalam konteks Bulog, sinergi ini menjadi krusial karena lembaga ini berada di sektor logistik pangan publik, yang menuntut akurasi, kecepatan, dan tanggung jawab sosial sekaligus. Digitalisasi proses logistik hanya akan berhasil jika karyawan memiliki motivasi dan lingkungan yang mendukung penerapannya. Tanpa ketiganya, teknologi tidak akan menghasilkan nilai tambah.

Analisis kritis dari hasil ini menunjukkan bahwa Bulog perlu menerapkan pendekatan manajemen SDM terpadu, yang menggabungkan pembaruan fasilitas, penguatan budaya kerja, dan sistem motivasi adaptif. Pendekatan ini bukan hanya meningkatkan kinerja individual, tetapi juga menciptakan transformasi organisasi yang berkelanjutan di tengah tantangan era digital. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan produktivitas SDM di era Industri 4.0 harus bersifat holistik dan kontekstual mengintegrasikan teknologi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam satu kesatuan sistem manajemen kinerja yang responsif terhadap perubahan dan kebutuhan organisasi publik seperti Bulog.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Strategi Peningkatan Produktivitas SDM: Peran Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi di Era Industri 4.0 pada Gudang Bulog Modern Parepare, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang modern, efisien, dan berbasis teknologi digital mampu meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja karyawan. Fasilitas seperti sistem informasi digital, peralatan otomatisasi, dan infrastruktur yang menunjang aktivitas kerja terbukti mendorong peningkatan produktivitas di Gudang Bulog Modern Parepare.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kolaborasi dapat meningkatkan semangat, loyalitas, serta konsentrasi kerja karyawan. Adaptasi terhadap kebutuhan era Industri 4.0, seperti pengaturan ruang kerja ergonomis dan komunikasi digital yang efektif, berkontribusi pada peningkatan performa kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan untuk mencapai target kerja. Faktor motivasi yang paling berpengaruh mencakup penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, serta rasa memiliki terhadap organisasi.
4. Fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,960 menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut menjelaskan 96% variasi kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa strategi peningkatan produktivitas SDM di era Industri 4.0 harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan memperhatikan sinergi antara aspek fasilitas, lingkungan kerja, dan motivasi.
5. Implikasi strategis bagi perusahaan adalah pentingnya membangun sistem manajemen SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, dengan menekankan keseimbangan antara peningkatan fasilitas berbasis digital, pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Saran

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel utama (fasilitas, lingkungan kerja, dan motivasi). Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompetensi digital untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas SDM di sektor logistik modern. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap fasilitas dan lingkungan kerja yang tersedia. Umpan balik dari karyawan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut demi meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, M. B. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 8(4), 45–57.

- Davis, K. (2020). *Human Resource Management: Strategies for a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmah, J., & Hikmah, L. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 14(2), 112–120.
- Idrus, I., Jumriani, J., Damis, S., Ramli, S. N., & Sahlan, M. (2024). PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI PENGELOLAAN USAHA KRIPIK BAWANG BERBASIS EKONOMI KREATIF WARGA PANTI ASUHAN ABADI AISYIYAH KOTA PAREPARE. *RESONA: Jurnal Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 8(2), 283-288.
- Kamsir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2024). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(1), 33–45.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2020). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A., & Lestari, D. (2020). *Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. Jurnal Manajemen dan Kinerja, 6(2), 89–98.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E. A., & Akbar, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 9(1), 55–64.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, H. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dan Loyalitas Karyawan*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 15(1), 23–37.
- Tegar, N. (2020). *Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Ulfa Purnama Sari. (2021). *Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Pemerintahan Integratif, 4(4), 505–519.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.