

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Xylo Solusi Indonesia

Teti Cahyadianti^{1*}, Ety Nurhayaty²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Corresponding author: *tetcahyadianti@gmail.com, etynurhayati@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the partial and simultaneous effects of work facilities and non-physical work environment on performance. The research was conducted at PT Xylo Solusi Indonesia. This study uses a descriptive quantitative research approach. The research applied a saturated sampling method, where all 32 employees were taken as the sample, and data analysis was conducted using SPSS version 25. The results of this study show that work facilities have a positive and significant effect on performance, while the non-physical work environment has a positive but insignificant effect on employee performance. Meanwhile, both work facilities and the non-physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on performance. These findings provide insights for stakeholders to evaluate and improve business strategies within the company.

Keywords: Work Facilities, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT Xylo Solusi Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh di mana seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang dijadikan sampel serta menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini diperoleh fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian pada lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan ditemukan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Temuan ini memberikan wawasan bagi para pemangku kepentingan untuk mengevaluasi dan memperbaiki strategi bisnis pada perusahaan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan.

Introduction

Berhasilnya suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya yang mana semakin baik kinerja sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula daya saing antar perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, karyawan harus memberikan kontribusi bagi perusahaan yang dilihat dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas perusahaan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja menurut Adhari yaitu hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan atau kegiatan dalam pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas berdasarkan pekerjaan tersebut (Milala, 2022). Sementara itu, menurut teori Sedarmayanti, kinerja karyawan

didefinisikan sebagai keberhasilan perseorangan atau kelompok dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sesuai dengan moral, etika, hukum, dan tujuan organisasi. (Burhanuddin et al., 2019).

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal (Herawati et al., 2023). Faktor internalnya seperti komitmen perusahaan, beban kerja, serta kepuasan karyawan. Sementara faktor eksternalnya dapat berupa fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta kompensasi. Adanya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu permasalahan dasarnya yaitu dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik. Keduanya berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan untuk mewujudkan target bisnis perusahaan.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan di dalam instansi (Rangkuti et al., 2021). Menurut Kotler, fasilitas kerja adalah sumber daya fisik yang tersedia sebelum layanan bisa diberikan kepada konsumen (Perdana, 2022). Pada dasarnya, karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila fasilitas kerja yang tersedia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan sebagai manusia maupun sebagai faktor produksi. Selain faktor fasilitas kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja non fisik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan Non Fisik merupakan segala situasi yang terjadi di perusahaan atau tempat kerja yang berkaitan dengan relasi kerja, baik dengan atasan atau dengan sesama karyawan (Ranayudha, 2020). Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan relasi kerja antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja (Wari & Mulyadin, 2023). Kinerja karyawan ditentukan oleh faktor-faktor iklim di perusahaan dan lingkungan luar perusahaan. Dengan kondisi lingkungan yang mendukung, dapat membantu karyawan untuk mengurangi tingkat kejenuhan dan kelelahan sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

Dalam memastikan struktur organisasi perusahaan berjalan dengan optimal, PT Xylo Solusi Indonesia juga menyediakan fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, fasilitas yang sudah disediakan belum cukup menunjang aktivitas kerja karyawan terlebih lokasi perusahaan yang dinilai tidak memiliki ruangan dengan kapasitas yang cukup untuk menampung para karyawan. Permasalahan ini juga dapat menimbulkan benturan jadwal antara para karyawan dalam menggunakan ruangan untuk melakukan pertemuan atau rapat. Karena permasalahan ini juga, pada akhirnya beberapa karyawan harus bekerja secara remote dan melakukan rapat secara daring. Selain itu, PT Xylo Solusi Indonesia juga menyadari akan pentingnya membangun lingkungan non fisik yang baik di perusahaan. Dengan kesadaran tersebut, PT Xylo Solusi Indonesia melakukan program ataupun event di luar tugas dan tanggung jawab karyawan. Program tersebut dapat berupa aktivitas-aktivitas di luar pekerjaan seperti piknik, karaoke, perlombaan, dan hiburan lainnya dengan tujuan untuk membangun relasi yang baik antar karyawan, serta menciptakan suasana baru agar karyawan tidak hanya terjebak dalam rutinitas kerja. Namun, penulis menilai bahwa efektifitas dari beberapa kegiatan tersebut perlu untuk dinilai dan ditinjau kembali karena sering kali beberapa karyawan mengajukan cuti atau izin di hari program tersebut dilaksanakan.

Research Methods

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang dilakukan di kantor PT Xylo Solusi Indonesia yang beralamat di Thamrin City Office Park AA03 1st Floor, Jl. Boulevard Raya Jl. Teluk Betung, RT.9/RW.9, Kb. Melati, Kecamatan Tanah Abang,

Kota Jakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini, jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT Xylo Solusi Indonesia yang berjumlah 32 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui angket atau kuesioner dalam bentuk pernyataan, di mana pengukuran variabel penelitian pada kuesioner menggunakan skala likert. Dalam pengujian data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, serta uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25.

Result and Discussions

Data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 25. Berikut ini merupakan ringkasan hasil analisis deskriptif dari 2 variabel independen yaitu yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Berikut ini diuraikan hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat berdasarkan nilai r_{tabel} dan signifikansinya. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Diketahui jumlah sampel yaitu 32 responden dengan signifikansi 5% $df=n-2$ pada pendistribusian nilai r_{tabel} *product moment*. Sehingga, temuan nilai r_{tabel} yakni sebesar $df=32-2$ dengan alpha 0,05, didapat r_{tabel} sebesar 0,349. Berikut ini hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Fasilitas Kerja	1	.446*	0,349	Valid
	2	.589**	0,349	Valid
	3	.516**	0,349	Valid
	4	.865**	0,349	Valid
	5	.707**	0,349	Valid
	6	.819**	0,349	Valid
	7	.560**	0,349	Valid
	8	.386*	0,349	Valid
	9	.483**	0,349	Valid
	10	.501**	0,349	Valid
	11	.607**	0,349	Valid
	12	.386*	0,349	Valid
	13	.579**	0,349	Valid
	14	.387*	0,349	Valid
	15	.865**	0,349	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	1	.593**	0,349	Valid
	2	.494**	0,349	Valid
	3	.509**	0,349	Valid
	4	.365*	0,349	Valid
	5	.383*	0,349	Valid
	6	.705**	0,349	Valid

	7	.509**	0,349	Valid
	8	.617**	0,349	Valid
	9	.444*	0,349	Valid
	10	.724**	0,349	Valid
	11	.705**	0,349	Valid
	12	.355*	0,349	Valid
	13	.394**	0,349	Valid
	14	.509*	0,349	Valid
	15	.390**	0,349	Valid
Kinerja	1	.671**	0,349	Valid
	2	.758**	0,349	Valid
	3	.395**	0,349	Valid
	4	.388**	0,349	Valid
	5	.617**	0,349	Valid
	6	.769**	0,349	Valid
	7	.671**	0,349	Valid
	8	.456*	0,349	Valid
	9	.758**	0,349	Valid
	10	.469**	0,349	Valid
	11	.354**	0,349	Valid
	12	.769*	0,349	Valid
	13	.354**	0,349	Valid
	14	.769*	0,349	Valid
	15	.354**	0,349	Valid

Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien korelasi setiap pernyataan pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,349. Sehingga, semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

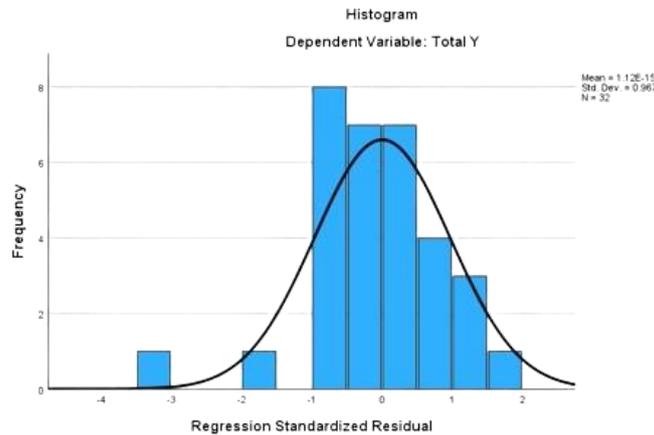
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Fasilitas Kerja	0,777	Reliabel
lingkungan Kerja Non Fisik	0,967	Reliabel
Kinerja	0,715	Reliabel

Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Suatu data disebut reliabel, apabila nilai reabilitas data yang diuji $> 0,60$. Sebaliknya, jika nilai reliabel $< 0,60$, maka nilainya kurang baik atau alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas diperoleh $> 0,60$ untuk setiap variabel. Sehingga disimpulkan bahwa variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah reliabel.

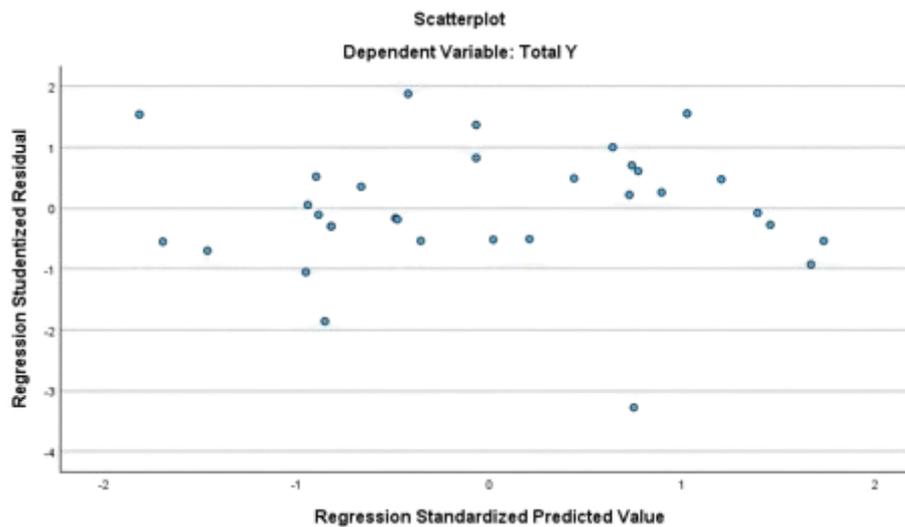
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dalam Grafik Histogram



Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Pada gambar histogram di atas, memiliki garis yang berbentuk lonceng dan kecembungan di tengah. Mayoritas data berada di dalam kurva. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak (random) serta di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.414	4.798		0.086	0.932	
	Total X1	0.812	0.072	0.854	11.210	0.000	0.632
	Total X2	0.173	0.095	0.140	1.831	0.077	0.632

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian multikolineritas menunjukkan nilai *tolerance* 0,632 dan VIF 1,582. Artinya, 0,632 > 0,10 dan nilai VIF 1,582 < 10. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji dalam penelitian ini bebas dari multikolineritas.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.414	4.798		0.086	0.932
	Total X1	0.812	0.072	0.854	11.210	0.000
	Total X2	0.173	0.095	0.140	1.831	0.077

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan tabel 4, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,414 + 0,812 X_1 + 0,173 X_2 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,414 menunjukkan bahwa jika fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik tidak ada atau bernilai nol maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,414.
2. Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,812 menunjukkan bahwa jika nilai fasilitas kerja naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,812.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,173 menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja non fisik naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,173.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.414	4.798		0.086	0.932
	Total X1	0.812	0.072	0.854	11.210	0.000
	Total X2	0.173	0.095	0.140	1.831	0.077

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial pada tabel 5, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11.210 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bisa diterima sesuai dengan ketentuan di mana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien bernilai positif. Hal ini juga berarti apabila fasilitas kerja ditingkatkan, kinerja karyawan juga dapat semakin meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t_{hitung} positif sebesar 1,831 dan nilai signifikansi 0,077 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian parsial pada tabel IV.12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,831 dengan nilai signifikansi sebesar 0,077. Sehingga bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan ketentuan di mana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,077 > 0,05$ dan nilai koefisien bernilai positif. Hal ini juga berarti adanya indikasi bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau jelas untuk dikonfirmasi sebagai pola umum. Meskipun ada kecenderungan positif, hubungan tersebut bisa saja disebabkan oleh faktor kebetulan atau faktor lain yang tidak diukur atau dikendalikan dalam penelitian ini, yang menyebabkan hubungan positif tersebut tidak muncul secara signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.672	2	426.336	121.754	<,001 ^b
	Residual	101.547	29	3.502		
	Total	954.219	31			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan Uji F yang ditunjukkan tabel 6, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 121,754 dengan hasil signifikan 0,001 dengan $df = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$ yang diketahui nilai F_{tabel} adalah 4,183. Maka bisa disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} = 121,754$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4,183$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Xylo Solusi Indonesia.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	0.894	0.886	1.871

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: (Hasil Pengolahan Data, 2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.886 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja sangat kuat. Nilai R² sebesar 0.886 mengandung arti bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 88,6%. Sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xylo Solusi Indonesia.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xylo Solusi Indonesia.
3. Fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xylo Solusi Indonesia dengan tingkat relasi yang kuat.

References

- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Majalengka*, 45418, Indonesia. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jaksi/article/download/8628/4515/38088>
- Al, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/joa/article/view/42635/36642>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Arifin, S., & Rizana, D. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Displin Kerja. *Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen*, 7(1), 14-25.

- Burhannudin, Z. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Caniago, P. R., & Syafina, L. (2024). Analisis peran fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Sumatera Utara bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika dan Aneka). *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 284-291. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i1.1057>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1). Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Ulum Banyuwangi. <https://ejournal.staidu.ac.id/index.php/taklimuna/article/view/8/11>
- Hahury, J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon. *Jurnal Maneksi*, 11(1). <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/1511/713>
- Handayani, W. (2021). Pengaruh lingkungan, fasilitas, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Translink Global Services (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia). <http://repository.stei.ac.id/4310/>
- Herawati, H., Ramadhan, M. F. S., & Sukartaatmadja, S. (2023). Faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan: Studi pada perusahaan sub sektor properti dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2019. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), 163-174. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1724>
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia Ekonomi dan Bisnis Islam*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. <https://doi.org/10.31219/osf.io/cj27d>
- Maryani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2022. <https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/view/433/pdf>
- Milala, J. (2022). Analisis kinerja karyawan pada CU Merdeka Berastagi (Skripsi, Universitas Quality Berastagi). <https://portaluqb.ac.id:808/470/>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/2654-5616>.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Penerbit Media Sahabat Cendekia. (ISBN: 978-623-909.84-3-8)
- Onsardi, D. D., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Strategi meningkatkan kinerja karyawan. EUREKA Media Aksara. ISBN 978-623-487-425-9. <https://repository.penerbiteurka.com/publications/558898/manajemen-sumber->

daya-manusia-strategi-meningkatkan-kinerja-karyawan

- Perdana, A. (2022). Fasilitas kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 50-65. <http://repository.stei.ac.id/8502/>
- Putri, I. A. (2019). Analisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu. Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. <https://repository.iainbengkulu.ac.id/4367/1/SKRIPSI%20INTAN%20pdf.pdf>.
- Ranayudha, L.(2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Dinamika Buah Nusantara) (Skripsi, Universitas Islam Riau). <https://repository.uir.ac.id/10044/>
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah DJBC Sumatera Utara. Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021. Politeknik Negeri Medan. <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/view/645>
- Rindia, H., Zaki, H., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Perkasa Beton. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 207-223. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1128>
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. Penerbit KBM Indonesia. (ISBN: 978-623-6155-06-6)
- Saputra, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap OCB. *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85-92. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Ekonomika*, 15(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, S., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin, D. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *PT Global Eksekutif Teknologi*. <https://www.globaleksekutifteknologi.co.id>
- Sidik, H. A., & Aziz, S. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO)*, 1(2), 72–79. <https://doi.org/10.1234/jmbo.v1i2.12345>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>

- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*. <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/download/21/17>
- Tofana, R. Y. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja: Study empiris PT. Kantor Pos Indonesia di Kota Magelang. Universitas Muhammadiyah Magelang. <http://repositori.unimma.ac.id/3850/>
- Untoro, M. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru pada SD-SMP Strada Kampung Sawah Bekasi. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1). https://stiemp.ac.id/ejournal/mp/article/view/236?srsId=AfmBOoryiUYvpugwidq14nbLPr-L0BbWVLubSC8OyCi8Ix_-rxtDMs99
- Wati, E., & Mulyadin. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 01-18. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1703>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>.
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jimanggis*, 4(1), Juni 2023. <https://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/jimanggis/article/download/149/128>
- Yushro, A. (2022). *The influence of the work environment and work facilities on employee job satisfaction at BPJS employment Pekanbaru Panam Branch*. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 4(3). <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi>.