

DETERMINASI FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STL, PALEMBANG

Sabeli Aliya^{1*}, Bunga Ardila²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang

*correspondence author: sably@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja, serta determinasinya terhadap kinerja karyawan di PT. STL, Palembang. Sampel penelitian terdiri dari 79 responden, yang dipilih dari total populasi sebanyak 99 karyawan tetap menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Strata sampel didasarkan pada tingkat pendidikan, yaitu D1-DIV, S1, dan S2. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert sebagai alat pengukur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji dominasi untuk menentukan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan, menggunakan alat analisis SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji dominasi menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya optimalisasi fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik, serta kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of workplace facilities, the non-physical work environment, and job satisfaction, and its determination on employee performance at PT. STL, Palembang. The research sample consists of 79 respondents, selected from a total population of 99 permanent employees through Proportionate Stratified Random Sampling. The sampling strata are based on educational levels, namely D1-DIV, Bachelor's (S1), and Master's (S2). Data collection was conducted using questionnaires with a Likert scale as the measurement tool. A quantitative approach was employed, with data analysis involving validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and dominance analysis to identify the most influential variable on employee performance, using SPSS Version 22 for data analysis. The results demonstrate that workplace facilities, the non-physical work environment, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, both individually and collectively. Dominance analysis reveals that workplace facilities is the most influential factor driving performance. These findings emphasize the importance of optimizing work facilities and non-physical work environments, as well as job satisfaction, to sustainably improve employee performance.

Keywords: Workplace Facilities, Non - Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi aspek esensial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di era digitalisasi dan tren industri 5.0 yang menuntut adaptasi cepat terhadap teknologi dan interaksi manusia-mesin. Kinerja optimal bukan hanya berperan dalam pencapaian target perusahaan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas

operasional secara menyeluruh. Pendekatan manajemen kinerja yang terintegrasi dengan teknologi digitalisasi memungkinkan pemantauan kinerja *real-time* dan umpan balik yang konstruktif, yang tidak hanya memacu produktivitas tetapi juga meningkatkan pengalaman kerja karyawan (Wulansari et al., 2019); (Dobre, 2013). Di tengah perubahan ini,



perusahaan harus memastikan lingkungan kerja fisik dan non-fisik, fasilitas kerja yang mendukung agar karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka dan bersinergi dengan teknologi dalam mencapai performa kinerja terbaik.

Berbagai strategi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya pendekatan yang tepat, organisasi berisiko mengalami masalah seperti rendahnya produktivitas, tingginya tingkat *turnover*, dan penurunan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi daya saing perusahaan dan menghambat pertumbuhan dalam jangka panjang (Italiani et al., 2022)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang sesuai, seperti peralatan dan teknologi pendukung, dapat memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas mereka, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan produktivitas keseluruhan. Selain itu, fasilitas fisik yang nyaman, termasuk ruang kerja ergonomis dan akses ke teknologi modern, diketahui meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, terutama di era digitalisasi di mana alat teknologi menjadi lebih esensial untuk berbagai proses kerja (Lintang et al., 2023); (Cijan et al., 2019).

Lingkungan kerja non-fisik, seperti budaya organisasi dan iklim komunikasi, juga berperan dalam menentukan kinerja. Beberapa studi menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan (Novalia & Aliya, 2022). Di sisi lain, lingkungan yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres dan *burnout*, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja (Cijan et al., 2019).

Kepuasan kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama karena ia membentuk dasar motivasi, komitmen, dan keterlibatan individu dalam mencapai standar produktivitas yang optimal. Karyawan yang merasa dihargai dan nyaman dalam lingkungannya cenderung menunjukkan dedikasi lebih tinggi terhadap kualitas kerja, dengan konsistensi dalam mencapai hasil yang melebihi ekspektasi. Studi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi secara langsung berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, karena karyawan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, menunjukkan inisiatif, dan beradaptasi dengan tantangan dalam pekerjaan

sehari-hari (Dobre, 2013); (Hidayat et al., 2023).

Pengaruh kombinatif dari fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja dapat berdampak lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika aspek-aspek ini dipertimbangkan secara terpisah. Ketiga faktor ini, ketika dikelola secara sinergis, membentuk lingkungan kerja yang mendukung produktivitas secara menyeluruh, di mana karyawan merasa difasilitasi, didukung, dan dihargai secara psikologis. Studi menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai meningkatkan efisiensi dan kenyamanan, sementara lingkungan kerja non-fisik yang positif mendorong kolaborasi dan inovasi. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada motivasi dan loyalitas, yang secara keseluruhan memperkuat kinerja organisasi (Budiningsih et al., 2017); (Teng et al., 2022).

PT. STL Palembang adalah perusahaan yang bergerak dalam industri karet, mengolah bahan mentah menjadi produk karet setengah jadi. Sebagai produsen yang berperan langsung dalam proses produksi, perusahaan ini sangat mengandalkan kinerja karyawan yang produktif, adaptif, dan dinamis untuk memastikan hasil produksi karet yang optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada konteks fasilitas kerja, sebagian karyawan PT. STL menyampaikan bahwa fasilitas kerja di perusahaan dinilai masih kurang memadai, salah satunya penataan ruang antar karyawan yang tidak memiliki pembatas dianggap mengurangi kenyamanan, karena interaksi antar divisi kerja mengganggu konsentrasi saat bekerja. Sedangkan pada konteks lingkungan kerja non-fisik menunjukkan adanya beberapa ketegangan antar karyawan. Ketidakharmonisan ini kerap dipicu oleh perbedaan pendapat, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang sering kali disebabkan oleh kesalahpahaman. Akibatnya, situasi tersebut dapat mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

Fenomena kinerja karyawan PT. STL tercermin dari kualitas pelayanan yang masih rendah pada sebagian karyawan, keluhan pelanggan terkait pengiriman yang tidak sesuai harapan. Capaian kinerja karyawan juga belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, yang meliputi peningkatan proses pengecekan barang dalam pengiriman produk karet, dan pemenuhan kebutuhan pelanggan melalui pelayanan yang unggul. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih memerlukan perbaikan untuk mencapai standar operasional yang diharapkan

perusahaan.

Meskipun fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja telah banyak diteliti secara terpisah, hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa fasilitas yang memadai meningkatkan produktivitas, namun efek ini tidak selalu signifikan tanpa manajemen yang baik (Vischer, 2007). Demikian pula, lingkungan kerja non-fisik seperti komunikasi dan budaya organisasi berperan penting, tetapi dampaknya bisa berbeda-beda tergantung sektor industri (Anggraini, 2022; Taufiq et al., 2023). Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja seringkali tidak konsisten; kepuasan tinggi tidak selalu menjamin peningkatan produktivitas (Djukic et al., 2014).

Minimnya penelitian yang mengkaji pengaruh ketiga faktor ini secara simultan, serta eksplorasi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja, terutama dalam konteks industri karet di wilayah Palembang, menandai adanya gap penting dalam literatur yang ingin dijawab oleh penelitian ini.

Pada PT. STL Palembang, kinerja karyawan menjadi elemen vital untuk mendukung operasional dan mendorong ekspansi bisnis. Meski demikian, tantangan dalam mempertahankan kinerja optimal karyawan tetap ada, terutama di tengah dinamika perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, strategi yang efektif sangat dibutuhkan dalam pengelolaan fasilitas kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan kepuasan kerja. Langkah-langkah ini esensial untuk menjaga daya saing dan memastikan keberlanjutan perusahaan di pasar yang kompetitif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Indikator utama kinerja mencakup produktivitas, kualitas kerja, efisiensi waktu, dan kedisiplinan (Mangkunegara, 2017). Pengelolaan kinerja yang efektif memungkinkan organisasi meningkatkan daya saing dan efektivitas keseluruhan, serta mendukung posisi strategis di pasar (Mathis & Jackson, 2019; Armstrong, 2020). Dengan demikian, pencapaian kinerja optimal karyawan tidak hanya meningkatkan keberhasilan individu, tetapi juga berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mencakup sarana seperti peralatan kantor, ruang kerja, dan teknologi yang disediakan untuk mendukung tugas karyawan (Sedarmayanti, 2018). Menurut Robbins dan Judge (2019), indikator fasilitas kerja yang baik mencakup ketersediaan, kemudahan akses, kualitas, dan kemitakhiran, yang dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2019). Penyediaan fasilitas yang memadai memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan kinerja serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Mathis & Jackson, 2019); (Armstrong, 2020).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek sosial dan budaya, seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan, dukungan sosial, dan iklim organisasi, yang berdampak pada kenyamanan dan kepuasan kerja (Gibson et al., 2012). Indikator utamanya adalah komunikasi, dukungan sosial, iklim kerja, dan interaksi interpersonal. Komunikasi efektif dan dukungan sosial dapat mengurangi konflik dan meningkatkan ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan (Greenberg & Baron, 2008); (Colquitt et al., 2021). Iklim kerja yang positif dan interaksi interpersonal yang harmonis menciptakan lingkungan produktif dan kolaboratif, mendukung efektivitas tim, serta kepuasan kerja karyawan (Schermerhorn et al., 2008)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika kebutuhan, aspirasi, dan harapan individu terpenuhi dalam konteks pekerjaan. Menurut teori Herzberg dalam *Two-Factor Theory*, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan, seperti gaji dan kondisi kerja, mencegah ketidakpuasan, sedangkan faktor motivasi, seperti pengakuan dan tanggung jawab, memacu kepuasan dan komitmen yang lebih tinggi. Indikator kepuasan kerja meliputi gaji, hubungan dengan atasan, kesempatan berkembang, serta keseimbangan hidup-kerja (Kumar & Anjali, 2018); (Alrawahi et al., 2020).

Kepuasan kerja terbukti penting dalam meningkatkan kinerja, organisasi yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan lebih mampu mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan mencapai hasil optimal.

Hipotesis Penelitian

Beberapa studi menunjukkan bahwa fasilitas



kerja yang lengkap dan memadai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Groen et al., 2019), fasilitas yang memadai di tempat kerja, seperti infrastruktur yang mendukung dan peralatan kerja yang sesuai, berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan karyawan. Hasil ini diperkuat oleh temuan (Khan et al., 2012), yang mengungkapkan bahwa ketersediaan fasilitas dapat meningkatkan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih optimal.
H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Athirah Saidi et al., 2019), terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dan kinerja karyawan. Studi ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara non-fisik dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan loyalitas karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Arbyan & Riyanto, 2023), yang menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.
H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Farsole, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya,

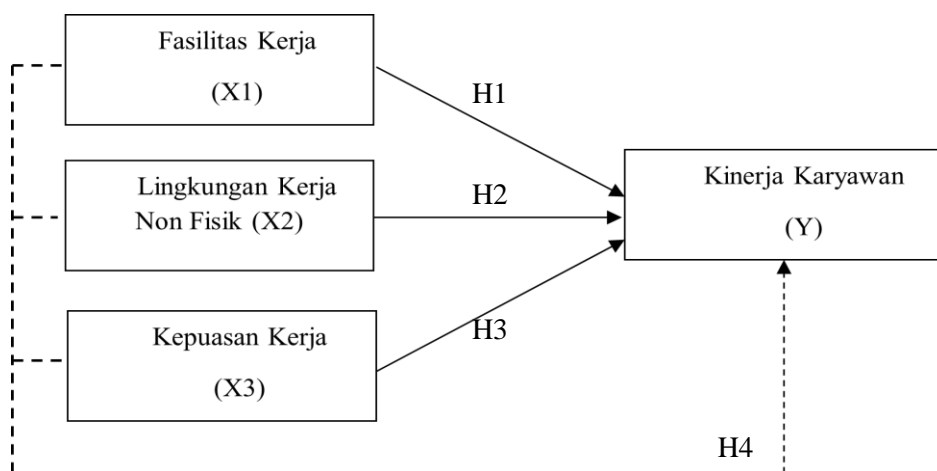
Kerangka Pemikiran

mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih bersemangat dalam mencapai target. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian (Bakotić, 2016), yang mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kinerja.
H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Sari et al., 2023), pada produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera. Penelitian (Iba et al., 2021), terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. Dan penelitian lain oleh (Joni & Hikmah, 2022), pada kinerja karyawan di PT. Harasoon Batindo. Temuan-temuan ini menekankan pentingnya peran kombinasi antara fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang mendukung, serta kepuasan kerja dalam memaksimalkan kinerja karyawan di berbagai sektor.
H₄: Fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Studi oleh (Athirah Saidi et al., 2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

H₅: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: (Sugiyono, 2017)

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal (Fajar &

Aliya, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan menentukan pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan

variabel dependen (Aliya & Tobari, 2019).

Populasi sebanyak 99 karyawan, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Proportionate Strarified Random Sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 79 karyawan. Penarikan sampel menggunakan rumus Yamane dan tabel *Isaac and Michael*, dengan *sampling error* 5%.

$$N = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{99}{1+99(0,05)^2} = 79 \text{ sampel}$$

Tabel 1. Tabel Isaac and Michael

N	S		
	1%	5%	10%
90	79	72	68
95	83	75	71
100	87	78	73
110	94	84	78

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian ini, proses analisis data dilakukan dalam beberapa tahap. Data dari 79 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis dengan berbagai teknik statistik, termasuk Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, uji t, uji F, serta

uji determinasi untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum karakteristik data, diikuti dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk memastikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan (Darmawan & Aliya, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dibatasi pada penentuan pengaruh dan determinasi fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan atau beban kerja, tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini. Selain itu, studi ini hanya dilakukan pada satu organisasi tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi lain. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang bergantung pada persepsi responden. Batasan ini ditetapkan untuk menjaga fokus dan relevansi hasil penelitian.

Karakteristik Responden

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Gender

		Gender		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-laki	60	75.9	75.9
	Perempuan	19	24.1	24.1
	Total	79	100.0	100.0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas jumlah responden laki-laki sebanyak 75,9%, sedangkan responden perempuan sebanyak 24,1%. karyawan laki-laki

lebih banyak dari pada perempuan, karena kecenderungan pekerjaan lebih banyak pada kontrol kondisi lapangan dan pabrik

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

		Usia		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	20-35 tahun	48	60.8	60.8
	35-45 tahun	21	26.6	26.6
	> 45 tahun	10	12.7	12.7
	Total	79	100.0	100.0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas umur responden yaitu 20-35 tahun sebanyak 60,8%, sedangkan untuk responden yang berumur lebih dari 35-45 tahun ada sebanyak 26,6% dan untuk responden umur 45 tahun yaitu sebanyak 12,7%. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan pada PT. STL Palembang berada di usia yang relatif muda, merupakan usia yang produktif, potensi semangat kerja tinggi. Relevan dengan jenis industri yang membutuhkan tenaga kerja yang banyak, terutama pada bagian produksi.

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Diploma	25	31.6	31.6
	S1	50	63.3	63.3
	S2	4	5.1	5.1
	Total	79	100.0	100.0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 63,3%, responden dengan tingkat pendidikan D3 atau Diploma sebanyak 31,6%, responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak

5,1%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh oleh Karyawan PT. STL dominan pada pendidikan S1. Pendidikan sarjana lebih sesuai dengan keperluan kualifikasi pada perusahaan ini

Hasil Uji Instrumen
Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rata-rata r-hitung	r-tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
X ₁	0,602	0,221	Valid
X ₂	0,737	0,221	Valid
X ₃	0,688	0,221	Valid
Y	0,572	0,221	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa setiap item dalam variabel Fasilitas kerja (X₁), Lingkungan kerja non-fisik (X₂), Kepuasan kerja (X₃), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r-hitung yang

lebih besar dari r-tabel (0,221), sehingga seluruh item dinyatakan valid, dengan rata - rata r-hitung digunakan untuk mewakili hasil validitas masing-masing variabel

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

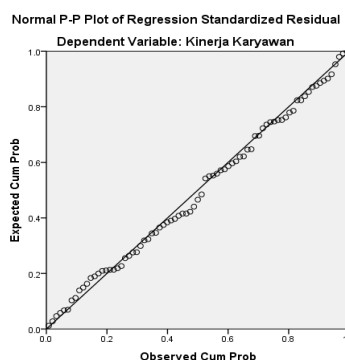
Keterangan	Cronbach Alpha	Hasil Reliabilitas
Fasilitas Kerja (X ₁)	0,814	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,716	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,777	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel > 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel

dinyatakan reliabel karena lebih besar daripada nilai standarisasi reliabilitas yaitu sebesar 0,60

Hasil Analisis Data
Uji Normalitas Data



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi distribusi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Fasilitas Kerja	3.326	.001
	Lingkungan kerja non fisik	2.130	.036
	Kepuasan kerja	2.091	.040

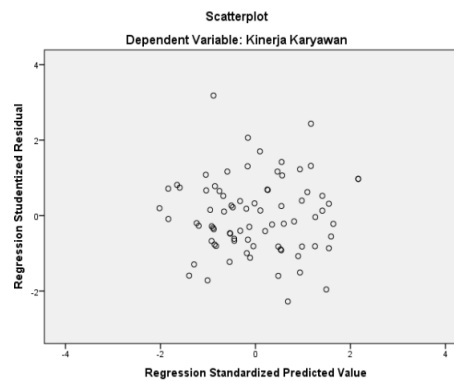
Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel diatas, nilai toleransi pada variabel Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja non fisik, dan Kepuasan kerja > 0,1. Sedangkan pada nilai VIF, variabel Fasilitas Kerja,

Lingkungan kerja non fisik, dan Kepuasan kerja < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada tiga variabel, karena memiliki nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola diatas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan pada model regresi tidak terjadi, atau bebas dari heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.527	.193		7.924	.000
	Fasilitas Kerja	.327	.098	.411	3.326	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.178	.083	.266	2.130	.036
	Kepuasan Kerja	.142	.068	.217	2.091	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

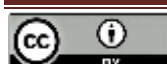
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

$$= 1,527 + 0,327 (X_1) + 0,178 (X_2) + 0,142 (X_3) + e$$

Hasil uji regresi yang dinyatakan pada persamaan $Y = 1,527 + 0,370 (X_1) + 0,178 (X_2) + 0,142 (X_3)$ menggambarkan nilai awal variabel terikat (Y). Jika tidak ada perubahan nilai pada variabel Fasilitas kerja (X₁), Lingkungan kerja non fisik (X₂), dan Kepuasan kerja (X₃), maka Kinerja karyawan (Y) memiliki persentase sebesar 1,5



persen.

Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel Fasilitas kerja akan menaikkan nilai Kinerja karyawan sebesar 0,327 satuan, sedangkan setiap kenaikan satu satuan pada

variabel Lingkungan kerja non fisik akan menaikkan nilai Kinerja karyawan sebesar 0,178 satuan, dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kepuasan kerja akan menaikkan nilai Kinerja karyawan sebesar 0,14

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.527	.193		7.924	.000
	Fasilitas Kerja	.327	.098	.411	3.326	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.178	.083	.266	2.130	.036
	Kepuasan Kerja	.142	.068	.217	2.091	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil uji t, terdapat informasi mengenai koefisien yang diperoleh dari analisis regresi, yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

1. Fasilitas Kerja memiliki nilai t sebesar 3.326 > t-tabel 1.992, dan nilai Sig 0,001 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai t sebesar 2,130 > t -tabel 1.992, dan nilai Sig

0,036 < 0,05. Sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Kepuasan Kerja memiliki nilai t sebesar 2,091 > t -tabel 1.992, dengan nilai Sig. 0,040 < 0,05. Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uji t ini, dapat disimpulkan bahwa masing - masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.497	3	3.832	56.175	.000 ^b
	Residual	5.117	75	.068		
	Total	16.614	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji F dalam tabel ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 56,175 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Ini berarti bahwa ketiga variabel independen—Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja—secara simultan

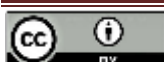
berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan terbukti layak dan dapat diandalkan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan ketiga variabel tersebut

Hasil Uji Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.680	.26120	1.854

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja non fisik



b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Hasil tabel diatas menjelaskan bahwa kontribusi dari variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69,2% mempengaruhi kinerja

karyawan PT. STL Palembang, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil Uji Dominasi

Tabel 12. Hasil Uji Dominasi Variabel Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Rata-rata Skor Responden	Standardized Coefficients (Beta)	Dominasi
Fasilitas Kerja (X ₁)	3,82	0,411	Dominan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	3,80	0,266	Sedang
Kepuasan Kerja (X ₃)	3,46	0,217	Rendah

Sumber: Data diolah, 2024

Berikut ringkasan tabel hasil uji dominasi variabel independen terhadap kinerja karyawan:

1. Fasilitas Kerja (X₁): Memiliki rata-rata skor responden tertinggi (3,82) dan nilai Beta terbesar (0,411), menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂): Dengan rata-rata skor responden 3,80 dan Beta 0,266, variabel ini memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kepuasan Kerja (X₃): Rata-rata skor responden 3,46 dan Beta 0,217 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh terendah.

Fasilitas Kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diikuti oleh Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi, fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 3.326 dan nilai signifikansi 0,001. Hasil tersebut berhasil membuktikan hipotesis pertama.

Fasilitas kerja yang memadai mendukung kinerja karyawan dengan menyediakan lingkungan yang nyaman dan peralatan yang memadai untuk menjalankan tugas. Menurut teori motivasi Herzberg, fasilitas kerja termasuk dalam "hygiene factors" meskipun tidak memberikan motivasi langsung, namun berperan penting untuk mencegah potensi ketidakpuasan dalam bekerja (Alrawahi et al., 2020; Kumar & Anjali, 2018). Sementara beberapa studi menunjukkan bahwa fasilitas kerja berdampak langsung pada produktivitas kerja (Groen et al., 2019), beberapa

penelitian lain menekankan bahwa fasilitas saja tidak cukup tanpa adanya manajemen efektif dan pengawasan (Vischer, 2007).

Hasil temuan pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ansory & Yunanto, 2018), dalam penelitiannya memaparkan bahwa keterlibatan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Penelitian (Afifah et al., 2022) di kantor pos Bangkinang, menyatakan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian (Maya & Kristiani, 2023), menjelaskan bahwa manajemen fasilitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian (Elvina & Aliya, 2024), di PT. Sucofindo Palembang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non-fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan nilai t sebesar 2.130 dan nilai signifikansi 0,036. Hasil tersebut berhasil membuktikan hipotesis kedua.

Lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi, mendukung keterlibatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. (Gibson et al., 2012) menyatakan bahwa dukungan sosial dan komunikasi yang baik dapat mengurangi konflik dan burnout, meningkatkan ketahanan dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti (Athirah Saidi et al., 2019), mendukung pandangan ini, namun ada kontra dari penelitian lain (Anggraini, 2022), yang menyatakan bahwa dampak lingkungan non-fisik dapat berbeda tergantung industri dan faktor budaya.

Hasil temuan pada penelitian ini sejalan



dengan hasil penelitian (Iba et al., 2021), hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. Penelitian (Joni & Hikmah, 2022), menyatakan adanya pengaruh yang positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Penelitian (Novalia & Aliya, 2022), memberi simpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai ASN dan Non-ASN di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI. Dan penelitian (Sari et al., 2023), menegaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 2.091 dan signifikansi 0,040. Hasil tersebut membuktikan hipotesis ketiga.

Kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan loyalitas, di mana karyawan yang merasa puas lebih cenderung berkomitmen dan mencapai kinerja optimal. Teori *Two-Factor* Herzberg juga mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas melalui faktor motivasional seperti penghargaan dan perkembangan karir (Alrawahi et al., 2020; Kumar & Anjali, 2018).

Studi oleh (Dobre, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, namun (Djukic et al., 2014) mencatat bahwa kepuasan tinggi tidak selalu menjamin kinerja lebih baik, terutama jika tidak diimbangi dengan insentif yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Groen et al., 2019), penelitian ini memberikan wawasan yang jelas tentang hubungan antara kepuasan karyawan mendukung produktivitas kerja yang dirasakan, berdasarkan data survei yang dikumpulkan selama hampir 10 tahun di 191 organisasi. Begitu juga dengan penelitian (Farsole, 2023), penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di organisasi sektor swasta

Pengaruh Simultan Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kepuasan

Kerja

Secara simultan, ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan oleh uji F dengan nilai 56,175 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut membuktikan hipotesis keempat.

Kombinasi fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja menciptakan kondisi optimal bagi karyawan untuk lebih produktif. Penelitian (Budiningsih et al., 2017) menemukan bahwa kolaborasi antar variabel ini memperkuat lingkungan kerja yang kondusif. Sementara disisi lain teori-teori manajemen kinerja menyatakan pentingnya pendekatan holistik untuk meningkatkan performa kinerja (Mathis & Jackson, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Budiningsih et al., 2017), yang menekankan pentingnya kombinasi dari fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam membentuk lingkungan yang kondusif bagi kinerja. Mereka menemukan bahwa ketiga variabel ini, jika dikelola dengan baik, dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Teng et al., 2022), menegaskan bahwa fasilitas fisik yang memadai, lingkungan kerja yang positif, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut secara bersamaan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih loyal dan termotivasi. Penelitian (Sari et al., 2023), menemukan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini relevan untuk mendukung bahwa faktor-faktor lingkungan dan fasilitas tidak dapat bekerja secara optimal tanpa adanya kepuasan yang mendukung motivasi kerja karyawan.

Analisis Hipotesis tentang Variabel Dominan

Sebelumnya, penulis membuat hipotesis kelima, yaitu kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja, berdasarkan tinjauan beberapa penelitian terdahulu. Namun pada penelitian ini, hasil uji dominasi menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja lebih dominan dengan Beta tertinggi (0,411).

Menurut penelitian (Djukic et al., 2014), hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja seringkali tidak konsisten; kepuasan tinggi tidak selalu menjamin peningkatan produktivitas karyawan.



Fasilitas kerja yang dominan menunjukkan bahwa karyawan lebih merasakan dampak fasilitas fisik terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja mereka. Ini relevan dengan PT. STL yang bergerak di industri karet, cenderung mengandalkan peralatan dan kondisi fisik yang mendukung agar kinerja tetap optimal. Penelitian oleh (Khan et al., 2012) mendukung hasil ini, menyatakan bahwa fasilitas memadai berhubungan langsung dengan efisiensi dan produktivitas karyawan. Selain itu, temuan dalam penelitian (Groen et al., 2019), menyatakan bahwa prediktor paling penting untuk dukungan produktivitas yang dinilai sendiri oleh karyawan adalah kepuasan karyawan terhadap fasilitas kerja. Juga aspek psikologis seperti kesempatan untuk berkonsentrasi dan berkomunikasi, privasi, tingkat keterbukaan, serta fungsi, kenyamanan, dan keragaman di tempat kerja sangatlah penting. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kepuasan karyawan terhadap fasilitas kerja berkorelasi signifikan dengan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. STL, Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian mengungkap bahwa fasilitas kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun awalnya hipotesis mengasumsikan kepuasan kerja lebih dominan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja karyawan, dan secara langsung memperkuat efektivitas kerja.

Hasil penelitian mencapai tujuan utamanya, yaitu mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Temuan ini relevan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

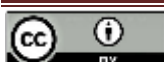
Sebagai saran, penelitian ini dapat diperluas dengan menambahkan variabel lain seperti *workforce agility*, transformasi digital, dan beban kerja untuk memperkaya analisis, serta penggunaan metode kualitatif untuk eksplorasi mendalam terhadap persepsi karyawan.

Dampak positif dari hasil penelitian ini adalah manajemen perusahaan dapat memfokuskan peningkatan fasilitas untuk mendorong kinerja karyawan, yang akan meningkatkan efisiensi operasional. Namun, ada risiko jika fokus berlebihan hanya pada fasilitas

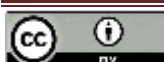
fisik tanpa memperhatikan keseimbangan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan emosional karyawan. Selain itu, perbaikan fasilitas membutuhkan investasi besar, yang bisa menjadi tantangan bagi perusahaan dengan anggaran terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, E., Arman, A., & Supardi, S. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Facilities On Employee Performance (Survey at Bangkinang, Airtiris and Lipat Kain). *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 193–201. <https://doi.org/10.55768/JRMI.V4I2.131>
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) TBK Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9). <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E04829>
- Anggraini, W. (2022). The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2). <https://doi.org/10.47747/IJMHR.V3I2.698>
- Ansory, A. F., & Yunanto, Y. (2018). The Effect of Facilities, Assessment, Feedback, Employees Involvement toward Employees Performance. 475–479. <https://doi.org/10.5220/0007422904750479>
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63. <https://doi.org/10.14710/JSMO.V19I2.30560>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance (6th ed.)*. Kogan Page.



- Athirah Saidi, N. S., Michael, F. L., Sumilan, H., Omar Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. I. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14–22. <https://doi.org/10.33736/JCSHD.1916.2019>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between Job Satisfaction and Organizational Performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118–130.
- Budiningsih, I., Dinarjo, T., & Ashari, Z. (2017). Improvement of employees' performance through training intervention in digital era. *European Research Studies Journal*, 20(4), 637–654. <https://doi.org/10.35808/ERSJ/917>
- Cijan, A., Jenič, L., Lamovšek, A., & Stemberger, J. (2019). How Digitalization Changes The Workplace. *Dynamic Relationships Management Journal*, 8(1), 3–12. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2019.V08N01A01>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Darmawan, W. D., & Aliya, S. (2024). Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 4(5), 870–875. <https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps/article/view/2009>
- Djukic, M., Kovner, C. T., Brewer, C. S., Fatehi, F., & Greene, W. H. (2014). Exploring direct and indirect influences of physical work environment on job satisfaction for early-career registered nurses employed in hospitals. *Research in Nursing & Health*, 37(4), 312–325. <https://doi.org/10.1002/NUR.21606>
- Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5, 53–60. <https://consensus.app/papers/employee-motivation-performance-dobre/9304e0868862561181522c0b94eb72b8/>
- Elvina, I., & Aliya, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Palembang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 4(5), 1332–1341. <https://doi.org/10.47233/JEBS.V4I5.2135>
- Fajar, I., & Aliya, S. (2024). The Influence Of Conflict Management Strategies And Employee Engagement On Employee Performance At PT. PLN (Persero) Ampera Branch Palembang Indonesia. *Commercium: Journal of Business and Management*, 2(4), 164–178. <https://doi.org/10.61978/COMMERCIUM.V2I4.330>
- Farsole, Dr. A. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance. *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 07(08). <https://doi.org/10.55041/IJSREM25487>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Pearson.
- Groen, B., van der Voordt, T., Hoekstra, B., & van Sprang, H. (2019). Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support. *Journal of Facilities Management*, 17(5), 442–462. <https://doi.org/10.1108/JFM-12-2018-0069>
- Hidayat, F., Sumantri, S., Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 2(2), 61–68. <https://doi.org/10.56225/IJASSH.V2I2.204>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/JAMP.V9I1.36970>
- Italiani, N., Musmuliadi, M., & Diju, A. (2022). The Influence of Leadership, Organizational Climate, and Work Motivation on Employee's Performance.



- Interdisciplinary Social Studies, 1(12).
<https://doi.org/10.55324/ISS.V1I12.285>
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24.
<https://doi.org/10.32534/JV.V17I1.2520>
- Khan, S. H., Azhar, Z., Parveen, S., Naeem, F., & Sohail, M. M. (2012). Exploring the Impact of Infrastructure, Pay Incentives, and Workplace Environment on Employees' Performance: A Case Study of Sargodha University. *Asian Journal of Empirical Research*, 2, 118–140.
- Kumar, V., & Anjali, K. (2018). Statistical Analysis of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory at BPO Sector in India. *International Political Economy: Trade Policy EJournal*.
<https://doi.org/10.2139/SSRN.3181296>
- Lintang, M., Pandiangan, N., & Nurhayati. (2023). Analysis of Employee Performance and factor Influencing It Using the C4.5 Algorithm Method. *Technium Social Sciences Journal*, 49(1), 493–498.
<https://doi.org/10.47577/TSSJ.V49I1.9847>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (8th ed.). Cengage Learning.
- Maya, M., & Kristiani, E. (2023). Effect of Facilities Management and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 169–182.
<https://doi.org/10.55208/JEBE.V17I1.314>
- Novalia, D., & Aliya, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal abab Lematang Ilir (PALI). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1177–1183.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.613>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 460–473.
<https://doi.org/10.31851/JMWE.V20I3.13442>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2008). *Organizational Behavior* (10th ed.). Wiley.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Proses Pengembangan Organisasi Menuju Keunggulan Kompetitif*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Taufiq, F. R., Amin, A. M., Dipoadmodjo, T. S. P., Musa, C. I., & Kurniawan, A. W. (2023). The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Work Satisfaction at The BKPSDMD Agency of Makassar City. *Journal of humanities social sciences and business (JHSSB)*, 2(4), 591–599.
<https://doi.org/10.55047/JHSSB.V2I4.665>
- Teng, X., Wu, Z., & Yang, F. (2022). Research on the Relationship between Digital Transformation and Performance of SMEs. *Sustainability*, 14(10).
<https://doi.org/10.3390/SU14106012>
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance : Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175–184.
<https://doi.org/10.1002/SMI.1134>
- Wulansari, P., Alfian, R. M., & Ganesan, Y. (2019). The Effect of Competence and Emotional Intelligence on Employee Performance in XXX Bank. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*.
<https://doi.org/10.2991/ICEBEF-18.2019.113>

