

## DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH

Meilin Anggraini<sup>1</sup>, Sebri Hesinto<sup>2</sup>, Herlina<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: [\\*anggrainimeilin10@gmail.com](mailto:anggrainimeilin10@gmail.com)<sup>1</sup>, [sebri52018@gmail.com](mailto:sebri52018@gmail.com)<sup>2</sup>, [herlinaprabu123456@gmail.com](mailto:herlinaprabu123456@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih yang berlokasi di Kelurahan Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, dan bertujuan untuk mengetahui dampak fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih yang berjumlah 116 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 54 responden dengan teknik *probability* sampling jenis *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $t$  hitung = 2,096 >  $t$  tabel = 2,006 dan sig = 0,041 < 0,05), demikian juga lingkungan kerja ( $t$  hitung = 4,726 >  $t$  tabel = 2,006 dan sig = 0,000 < 0,05). Secara simultan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $F$  hitung = 40,522 >  $F$  tabel = 3,175 dan sig = 0,000 < 0,05) dengan  $R$  Square = 0,599. Nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,599 menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan sebesar 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Kata kunci

**Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja**

### ABSTRACT

*This research was conducted at PT. Cahaya Mulia Adhilestari, Prabumulih City, located in Gunung Ibul Village, East Prabumulih District, Prabumulih City, South Sumatra, and aims to determine the impact of work facilities (X1) and work environment (X2) on employee work productivity (Y), both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The population in this study were all employees of PT Cahaya Mulia Adhilestari, Prabumulih City, totaling 116 people. The sample determination used the Slovin formula with a 10% error rate so that a sample of 54 respondents was obtained with a simple random sampling probability sampling technique. The results of the study indicate that partially work facilities have a positive and significant effect on employee work productivity ( $t$  count = 2.096 >  $t$  table = 2.006 and sig = 0.041 < 0.05), as well as the work environment ( $t$  count = 4.726 >  $t$  table = 2.006 and sig = 0.000 < 0.05). Simultaneously, work facilities and work environment also have a positive and significant effect on employee work productivity ( $F$  count = 40.522 >  $F$  table = 3.175 and sig = 0.000 < 0.05) with  $R$  Square = 0.599. The coefficient of determination ( $R$  Square) of 0.599 indicates that work facilities and work environment are able to explain variations in employee work productivity by 59.9%, while the remaining 40.1% is influenced by other factors outside this study.*

### Keywords

**Work Facilities, Work Environment, and Work Productivity**

## 1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan indikator penting yang menentukan tingkat keberhasilan, daya saing, dan keberlanjutan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), produktivitas tidak hanya diartikan sebagai kemampuan karyawan menghasilkan output secara efisien, tetapi juga mencerminkan kualitas kinerja, kedisiplinan, motivasi, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas merupakan kombinasi antara efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas, sehingga tidak hanya berfokus pada jumlah output, tetapi juga pada kualitas hasil serta ketepatan waktu penyelesaiannya. Tingginya produktivitas kerja menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu bekerja secara efektif, mengelola waktu dengan baik, dan menghasilkan output yang memenuhi atau bahkan melampaui standar organisasi (Mangkunegara dalam Rahmadani et al., 2025).

Dalam industri yang bergantung pada tenaga kerja operasional seperti manufaktur, konstruksi, dan jasa angkutan berat, produktivitas karyawan menjadi aspek yang sangat penting. Rendahnya produktivitas tidak hanya menyebabkan penurunan hasil kerja perusahaan, tetapi juga berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan mengganggu kelancaran operasional. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas secara tepat, termasuk fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Fasilitas tersebut meliputi seluruh sarana dan prasarana yang menunjang kelancaran aktivitas kerja, baik berupa peralatan operasional, perlengkapan kerja, maupun teknologi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan (Alam dalam Habiburahman et al., 2025). Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan, rasa aman, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, fasilitas yang tidak mencukupi dapat menurunkan motivasi serta berdampak negatif terhadap produktivitas.

Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik juga berperan penting dalam memengaruhi kenyamanan dan perilaku karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi penataan ruang, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, komunikasi, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik, mencakup aspek pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, hubungan sosial, serta komunikasi di tempat kerja (Siregar & Romi dalam Habiburahman et al., 2025). Lingkungan nonfisik yang kondusif mampu meningkatkan kerja sama dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas.

Fenomena yang terjadi di PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait fasilitas dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan bahwa pakaian kerja hanya diganti setiap tiga tahun sekali, sementara fasilitas keselamatan seperti safety shoes dan safety glasses belum tersedia secara merata bagi seluruh karyawan. Selain itu, beberapa fasilitas umum seperti toilet dan kantin masih kurang terjaga kebersihannya. Pada aspek lingkungan kerja nonfisik, ditemukan adanya hubungan kerja yang kurang harmonis akibat perilaku sebagian karyawan yang cenderung mencari perhatian atasan sehingga menimbulkan persaingan tidak sehat dan mengganggu komunikasi dalam tim. Kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas kerja dan berdampak pada produktivitas

karyawan. Dari aspek produktivitas kerja, masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai hasil kerja sesuai standar perusahaan. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum stabil dan sebagian karyawan juga belum mampu mengelola waktu kerja secara efektif sehingga beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Fenomena di PT Cahaya Mulia Adhilestari menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal fasilitas dan lingkungan kerja dengan kondisi nyata di lapangan. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sektor kesehatan, manufaktur, dan perkebunan yang memiliki karakteristik berbeda dengan industri angkutan berat. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti aspek fisik lingkungan kerja, sedangkan dinamika nonfisik seperti persaingan tidak sehat, perilaku mencari perhatian atasan, serta gangguan komunikasi masih jarang dibahas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak fasilitas kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, mengetahui dampak lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, serta mengetahui dampak fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory survey. Menurut Harahap et al. (2023:3), metode penelitian adalah ilmu yang memandu langkah-langkah yang harus diikuti untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan baru dengan panduan yang harus ditaati secara konsisten dan bertanggung jawab, termasuk dalam pengumpulan data yang harus memenuhi standar ketelitian, akurasi, dan keandalan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih yang berjumlah 116 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 54 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan pendekatan simple random sampling.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Variabel independen dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 melalui uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar karyawan berusia di atas 36 tahun. Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas karyawan berpendidikan SMA. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 5–10 tahun, yang mencerminkan loyalitas dan stabilitas tenaga kerja di perusahaan.

### **3.2 Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 29 item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,268), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,837, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,804, dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,842. Seluruh nilai lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

### 3.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

(Sugiyono dalam Zainuri, 2024) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Hasil analisis linear berganda pada penelitian ini disajikan pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1 Hasil uji regresi linear berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.498	3.515		3.556	.001		
	Fasilitas Kerja (X1)	.216	.103	.257	2.096	.041	.502	1.992
	Lingkungan Kerja (X2)	.585	.124	.580	4.726	.000	.502	1.992

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y : 12,498 + 0,216X_1 + 0,585X_2 + e$$

Konstanta sebesar 12,498 menunjukkan bahwa produktivitas kerja bernilai 12,498 ketika fasilitas kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan. Koefisien fasilitas kerja (X1) sebesar 0,216 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan fasilitas kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,216 satuan. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,585 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,585 satuan.

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji parsial (t) dan uji simultan (F).

#### a. Hasil Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial (t)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.498	3.515		3.556	.001
	X1	.216	.103	.257	2.096	.041
	X2	.585	.124	.580	4.726	.000

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 4.12 dengan nilai t tabel sebesar 2,007, variabel fasilitas kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,096 dengan signifikansi 0,041 (< 0,05). Karena t hitung > t tabel (2,096 > 2,007), maka fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,726 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Karena t hitung > t tabel (4,726 > 2,007), maka lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, secara parsial fasilitas kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Hasil Uji Simultan (F)

Pengujian simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil Uji ditunjukkan pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan (f)  
 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	560.423	2	280.212	40.552	.000 <sup>b</sup>
	Residual	352.410	51	6.910		
	Total	912.833	53			

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 40,552 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,175 (40,552 > 3,175) dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

**3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> dalam penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.599	2.629

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,599, dapat diketahui bahwa fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan produktivitas kerja (Y) sebesar 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

### 3.6 Dampak Fasilitas Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Fasilitas kerja (X1) secara parsial berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,216, yang berarti setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,216 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien positif ini menunjukkan hubungan yang searah antara fasilitas kerja dan produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung 2,096 > ttabel 2,007 dengan nilai signifikansi 0,041 < 0,05. Dengan demikian, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3.7 Dampak Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Lingkungan kerja (X2) secara parsial berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,585, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,585 satuan. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan thitung 4,726 > ttabel 2,007 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3.8 Dampak Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan Fhitung 40,522 > Ftabel 3,175 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,599, yang berarti 59,9% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 40,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti keterampilan, pendidikan, motivasi, penghasilan, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai dampak fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden yang dianalisis menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai thitung sebesar 2,096 > ttabel 2,007, nilai signifikansi 0,041 < 0,05, dan koefisien regresi sebesar 0,216.

Sementara itu, lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai thitung sebesar  $4,726 > t_{tabel} 2,007$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar  $40,552 > F_{tabel} 3,175$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,599 menunjukkan bahwa 59,9% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 40,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian seluruh tujuan penelitian telah tercapai.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4(1), 69.
- Habiburahman, Nurhayati, Zainuddin, M., & Lihu, M. V. S. R. (2025). Pengaruh Lingkungan dan Fasilitas Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT KSI 2 POM I di Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. *eCo-Buss: Economics and Business*, 8(1).
- Harahap, M. A. K., Suparni, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. (2023). *Metodologi Penelitian*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Julhadi, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Putri, A. C., & Suhartono, S. (2024). Kemampuan kualitas audit memoderasi pengaruh fraud hexagon terhadap fraudulent financial statements. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Rahmadani, D., Saputra, B. M., & Akbar, T. (2025). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Puskesmas Ngasem Kabupaten Kediri. *Musyteri: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 23(7).
- Sudirman, Hatima, K., & Irwan. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2022). Indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Zainuri, M. H. (2024). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aeon Indonesia (Aeon BSD City) Kabupaten Tangerang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 92–106. p-ISSN 2775-1880, eISSN.