
ANALISIS TATA RUANG, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rizky Mochammad Haris
Marsudi Lestariningsih

marsudilestariningsih@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the spatial, physical work environment, and office facilitator at PT Pelindo (Persero) Java Regional Sub. The research was descriptive-quantitative with an associative approach. Moreover, the data were primary. The population was 239 employees of PT. Pelindo (Persero) Java Regional Sub. The data collection technique used random sampling with the Slovin formula to determine the sample. In line with that, 70 respondents worked a minimum of one year as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were filled out by the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) 29 version. The result showed that spatial had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Pelindo (Persero) Java Regional Sub. Likewise, the physical work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Pelindo (Persero) Java Regional Sub. Similarly, office facilitation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Pelindo (Persero) Java Regional Sub.

Keywords: tata ruang, lingkungan kerja fisik, fasilitas kantor, kinerja karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa yang telah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 239 orang karyawan. Pengambilan sampel sebanyak 70 responden dengan teknik random sampling dan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus slovin. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, dan Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

Kata kunci: tata ruang, lingkungan kerja fisik, fasilitas kantor, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting di dalam instansi. Berperan sebagai faktor yang menjadi pendorong dalam setiap kegiatan di instansi tersebut (Tia *et al.*, 2022). Suatu organisasi dikatakan berkualitas apabila mempunyai struktur organisasi yang baik. Manusia merupakan

mahluk sosial yang tidak pernah lepas dari pekerjaan sehari-hari untuk melanjutkan kehidupannya. Banyak pekerjaan yang mereka lakukan masih terikat dengan lingkungan dalam kantor. Lingkungan ini mempengaruhi psikologi, tindakan, kemampuan dan kinerja seseorang.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau biasa dikenal sebagai Pelindo merupakan perusahaan di bidang jasa pelayanan kepelayaran di Indonesia. Beralamatkan di Jalan Perak Timur, No. 620, Pabean Cantikan, Surabaya. Peneliti memilih objek PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa merupakan perusahaan *sub holding* PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 yang berkantor pusat di Kota Surabaya menyediakan jasa, seperti melayani naik turun penumpang laut, pengiriman barang dalam negeri maupun luar negeri, dan jasa bongkar muat barang. Dalam menunjang kinerja karyawannya, PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa harus memperhatikan beberapa aspek untuk kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan peneliti pada kantor PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, diketahui sebagian besar disebabkan oleh faktor kinerja yang kurang optimal sehingga tidak dapat dihindari bahwa turunnya kinerja karyawan akan menyebabkan turunnya performa perusahaan.

Kantor ini memiliki gedung 3 lantai dan beberapa ruangan yang terbagi dalam berba-

gai divisi. Di lantai satu terdapat ruang divisi properti, divisi keuangan, divisi komersial, dan ruang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Lantai dua terdiri dari ruang divisi SDM dan ruang CEO. Lantai tiga terdapat beberapa ruang rapat dan ruang divisi teknik. Terdapat ruang divisi yang terpisah dengan kantor dan letaknya berada di gedung pelabuhan utama Tanjung Perak yang lebih modern yaitu, ruang divisi pelayanan kapal.

Lokasi kantor memiliki keterbatasan akses pada setiap ruangan dan minimnya jalur evakuasi. Hal ini disebabkan oleh penggunaan kartu akses pada pintu masuk, yang membatasi mobilitas di dalam gedung. Meskipun gedung kantor memiliki tiga lantai yang dapat dianggap cukup tinggi, tidak adanya fasilitas *lift* mengharuskan karyawan untuk menggunakan tangga, memerlukan lebih banyak waktu untuk mencapai ruang kerja mereka. Selain itu, terdapat ruang arsip yang terletak di gedung terpisah dari gedung utama kantor.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT PELINDO (Persero) Sub Regional Jawa

| Bulan | Total Karyawan | Hari Kerja (Hari) | Alpha (Orang) | Terlambat (Orang) |
|----------|----------------|-------------------|---------------|-------------------|
| Januari | 239 | 21 | 6 | 44 |
| Februari | 239 | 20 | 6 | 68 |
| Maret | 239 | 21 | 2 | 79 |
| April | 239 | 13 | 5 | 56 |
| Mei | 239 | 21 | 9 | 45 |
| Juni | 239 | 20 | 4 | 47 |

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Berdasarkan data absensi karyawan pada bulan Januari-Juni tahun 2023 yang tercatat dalam tabel 1, dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang terlambat atau bahkan tidak masuk tanpa keterangan (*alpha*). Bulan November mencatatkan jumlah tertinggi karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, yakni sebanyak 9 orang, sementara bulan September menjadi

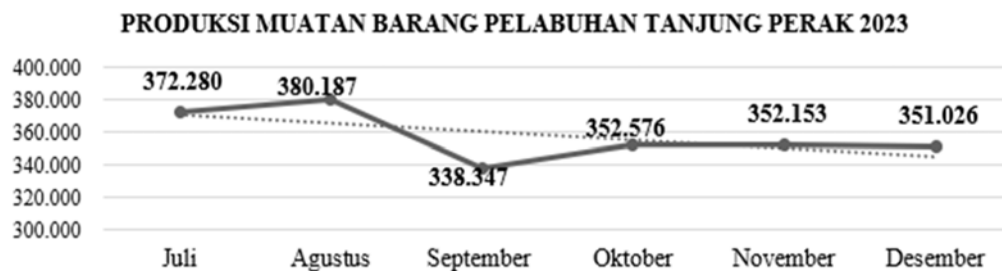
bulan dengan jumlah karyawan yang hadir terlambat terbanyak, mencapai 79 orang.

Besarnya jumlah karyawan yang tidak hadir ini dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Tata ruang yang kurang nyaman dapat mempengaruhi karyawan untuk malas dalam bekerja yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik kantor yang buruk menjadi faktor penyebab ketidakhadiran

karyawan, seperti sirkulasi udara yang tidak baik menyebabkan keberlangsungan pekerjaan menjadi tidak optimal. Fasilitas kantor yang kurang memadai juga dapat mempengaruhi kemangkiran karyawan dalam bekerja. Kehadiran karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja, dan ketidakstabilan dalam hal ini dapat merugikan perusahaan.

Ketidakhadiran karyawan yang disebabkan kurang nyamannya tata ruang, ling-

kungan kerja fisik, dan fasilitas kantor mempengaruhi pada kinerja operasional perusahaan yang mengalami penurunan. PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa yang membawahi Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya mengalami penurunan produksi muatan selama tahun 2023. Data produksi muatan di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa, Pelabuhan Tanjung Perak disajikan pada gambar 1.



Gambar 1

Grafik Produksi Muatan Barang Pelabuhan Tanjung Perak

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2023 Pelabuhan Tanjung Perak mengalami kenaikan dan penurunan produksi muatan barang yang tidak dapat diperkirakan. Terjadi penurunan yang besar pada bulan September mengalami penurunan sebesar 11,01% dari bulan Agustus. Penurunan juga terjadi pada bulan November dan Desember yang relatif kecil masing-masing mengalami penurunan sebesar 0,12% dan 0,32%. Dengan menurunnya jumlah produksi muatan barang tersebut, maka perusahaan dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan. Sedangkan pada bulan Agustus dan Oktober mengalami peningkatan produksi muatan barang masing-masing naik sebesar 2,12% dan 4,21%. Dengan meningkatnya jumlah produksi muatan, maka laba perusahaan dan nilai perusahaan akan ikut meningkat.

Keberhasilan dalam pekerjaan dapat diukur melalui berbagai indikator, di antaranya adalah kemampuan karyawan memberikan kontribusi positif untuk perusahaan

serta menyediakan pelayanan yang baik. Kasmir (2016) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi, kepuasan, kemampuan, lingkungan kerja, kepribadian, pengetahuan, rancangan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja. Dari beberapa faktor dalam penelitian ini yaitu kinerja dapat dipengaruhi oleh tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor yang merupakan bagian dari lingkungan kerja.

Tangkilisan (2007) menyebutkan tata ruang merupakan suatu ruangan yang digunakan secara efektif dan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan serta karyawan dapat merasakan kesan yang mendalam dalam bekerja. Tata ruang kantor yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penempatan peralatan, area kerja, dan fasilitas yang mudah diakses dapat mengurangi gangguan dan meningkatkan fokus kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik pada sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Siagian, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sangat signifikan dalam mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Komponen lingkungan kerja fisik ini mencakup aspek efisiensi kerja, seperti kebersihan ruangan, tata letak ruang, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pengelolaan kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Kondisi kantor yang baik dapat memberikan kepuasan kerja dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Fasilitas kantor perusahaan diartikan sebagai segala sesuatu yang digunakan dalam suatu perusahaan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai dan mempermudah jalannya pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Ruang kantor mencakup semua elemen yang diperlukan oleh pegawai, baik terkait dengan lingkungan kerja maupun untuk mendukung pelaksanaan tugas. Fasilitas kerja yang disediakan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat vital. Fasilitas tersebut dapat mendukung penyelesaian tugas dengan cepat dan secara optimal. Keberhasilan suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan. Fasilitas yang lengkap tidak hanya meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan, tetapi juga mempermudah kinerja para pegawai. Selain itu, dengan fasilitas yang memadai, perusahaan atau organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Penelitian yang dilakukan oleh Tia *et al.*, (2022) mengenai dampak tata ruang, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang mencatat bahwa secara bersama-sama, tata ruang, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Idris dan Halomoan (2020) meneliti tentang pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan pada PT Sufindo (Persero) Medan menyatakan bahwa tata ruang memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan penelitian oleh Sabilalo *et al.*, (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Anita *et al.*, (2022) meneliti pengaruh fasilitas kantor, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bawang Kota Kediri menyatakan bahwa pada variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Baik buruknya fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang disebutkan, terdapat beberapa hasil yang berbeda antara peneliti satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu maka akan dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tata Ruang, Lingkungan Kerja Fisik, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pelindo Persero Sub Regional Head Jawa)".

Kajian empiris yang dihasilkan memunculkan hasil yang kontroversi, sehingga dapat dirumuskan masalah, yaitu: (1) Apakah tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa?, (2) Apakah lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa?, (3) Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan fisik terhadap

kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja menjadi aspek krusial yang harus diberikan perhatian oleh manajemen karena akan memberikan dukungan terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Masram dan Mu'ah (2017), kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan menyeluruh seseorang dalam periode waktu tertentu ketika melaksanakan tugas-tugas yang melibatkan berbagai kemampuan, seperti standar kerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan. Sementara menurut Rivai (2006), penilaian kinerja mengacu pada proses evaluasi sejauh mana karyawan berhasil melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan serangkaian standar, dan kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil ketika melaksanakan tugas tertentu. Kinerja suatu perusahaan mencakup sejauh mana hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen kinerja mengacu pada kegiatan umum orang dan kelompok kerja dalam suatu organisasi atau perkumpulan, termasuk pameran setiap orang dan kelompok kerja dalam organisasi. Dengan demikian pelaksanaan merupakan perilaku nyata yang disampaikan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh perwakilan sesuai tugasnya dalam organisasi. Eksekusi yang representatif merupakan sesuatu yang esensial dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tata ruang kantor merupakan pengaturan perabotan, mesin, dan sebagainya di ruang yang tersedia. Gie (1992) menyatakan bahwa tata ruang kantor adalah tentang menata peralatan pada tempat yang tepat dan menata pekerjaan untuk mendatangkan kepuasan kerja pada karyawan. Tata ruang kantor merupakan pengaturan letak kantor serta penyusunan peralatan dan perabotan

yang diperlukan suatu ruangan sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor untuk memberikan sarana bagi para karyawan (Haryadi, 2009). Menurut Littlefield dan Peterson (1956), tata ruang kantor dapat dipahami sebagai penataan *furniture* dan peralatan pada ruang yang tersedia. Tata letak kantor yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Menurut Moenir (2016) mengatakan bahwa kantor adalah suatu tempat dimana orang-orang dapat bekerja dengan menggunakan alat-alat seperti mesin tik, kalkulator, pensil/pulpen dan peralatan kantor lainnya. Produk dan benda kerja lainnya seperti meja dan kursi, lemari, telepon, meja gambar dan lain-lain. Sedangkan Nuraida (2008) berpendapat bahwa kantor adalah suatu kesatuan organisasi yang terdiri dari gedung-gedung, pegawai, dan kegiatan administrasi untuk menunjang operasional yang bertanggung jawab. Tata letak kantor tidak hanya terbatas pada letak dan penataan peralatan dan perlengkapan kantor, tetapi juga menyangkut jumlah peralatan dan perlengkapan, jumlah dan fungsi ruangan serta rinciannya, dan biaya-biaya yang diperlukan ditentukan.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja dan kepuasan dalam menjalankan tugasnya (Hanaysha dan Majid, 2018). Dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, pegawai yang merasa nyaman cenderung lebih produktif dan lebih senang dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk melakukan perbaikan pada berbagai aspek lingkungan kerja guna menjamin kesejahteraan pegawai (Gie, 1992). Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan elemen dan menciptakan suasana fisik yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung atau tidak langsung. Meskipun lingkungan kerja fisik memiliki peran signifikan dalam penyelesaian tugas oleh pegawai, namun lingkungan kerja secara keseluruhan juga dapat membentuk pencapaian kinerja

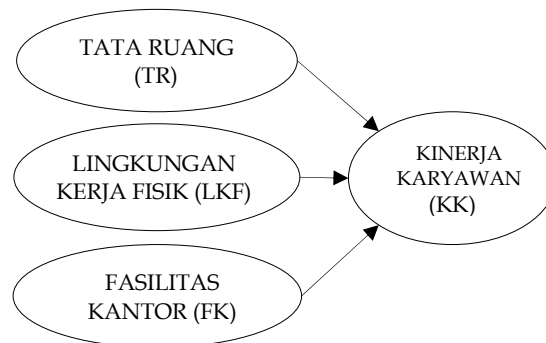
pegawai. Nurhaningsih dan Julaela (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik merujuk pada semua elemen yang berada di sekitar tempat di mana seorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi. Elemen-elemen ini memiliki potensi untuk mempengaruhi pegawai selama pelaksanaan pekerjaan. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik melibatkan segala hal yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, terutama fokus pada objek dan situasi di sekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai.

Fasilitas kantor diartikan sebagai sarana dan prasarana berbentuk fisik, seperti peralatan dan perlengkapan, yang digunakan sebagai pendukung kegiatan dan bertujuan untuk memudahkan pencapaian tujuan dari kegiatan yang dilakukan (Moenir, 2016). Menurut Siagian (2017) lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi tugas yang diberikan kepadanya. Dalam upaya mencapai tujuan usaha, pentingnya pemanfaatan berbagai peralatan atau fasilitas pendukung dalam menjalankan operasional sehari-hari perusahaan. Fasilitas ini dapat berbentuk, berjenis, dan ditempatkan dalam berbagai ruang, dengan manfaat yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kapabilitas perusahaan. Secara umum pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dapat membantu menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih mudah dan lancar. Fasilitas kantor penting bagi bisnis karena dapat menunjang aktivitas karyawan, seperti menyelesaikan tugas yang diberikan. Asnawi (2019) mengatur bahwa fasilitas adalah segala jenis perlengkapan, perlengkapan kerja, dan jasa yang berfungsi sebagai alat utama/penolong dalam pelaksanaan pekerjaan serta untuk manfaat sosial bagi mereka yang terkena kerja organisasi. atau apapun yang digunakan, digunakan,

dialami dan dinikmati oleh orang yang menggunakannya.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan variabel yang telah dijelaskan maka kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang merupakan pemecahan sementara terhadap permasalahan yang diteliti adalah suatu asumsi atau anggapan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan data atau fakta. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut berdasarkan penjelasan hipotesis yang dapat diambil dari kerangka konseptual sebagai berikut.

Pengaruh Tata Ruang terhadap Kinerja Karyawan

Tata ruang kantor merupakan pengaturan perabotan, mesin, dan sebagainya yang berada di dalam ruangan. Kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan dipengaruhi oleh penataan, penyiapan, dan penggunaan yang akan memuaskan dan meninggalkan kesan mendalam pada staf. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryati dan Pane (2018) bahwa tata ruang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan, dan berdasarkan analisis yang dilakukan oleh Pradnyana dan Kase (2014) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Surya

Cahaya Inti Denpasar adalah tata ruang memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Tata ruang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Ruang kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Keseluruhan atau komponen lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat kebisingan, penerangan, kebersihan, dan lain-lain, disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Esun Internasional Utama Batam. Sedangkan penelitian oleh Sabilalo *et al.*, (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa.

Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan

Segala sesuatu yang digunakan sebagai prasarana dan sarana untuk menunjang pelaksanaan kerja pegawai dan membantu penyelesaian tugas dengan lebih cepat disebut dengan fasilitas kantor (Mangkunegara, 2017). Menurut Tia *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa fasilitas kantor parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Sedangkan penelitian oleh Anita *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bawang Kota Kediri. Dari hasil dan analisis tahapan penelitian maka hipotesis ketiga untuk penelitian ini adalah.

H₃: Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengamati setiap aspek fenomena dan interaksi dari awal hingga akhir dengan metode yang sistematis, terencana, dan terstruktur. Semua langkah ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dalam bentuk representasi numerik atau angka. Sugiyono dan Setiyawami (2022) menjelaskan bahwa jenis penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh antara dua variabel atau lebih, seperti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menilai sejauh mana signifikansi hubungan tersebut terhadap pengaruh tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti sebagai sumber data dan kemudian menarik kesimpulan berdasarkan data yang terkumpul.

Populasi adalah objek penelitian, yang didefinisikan sebagai tujuan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dan menggunakannya untuk tujuan yang objektif, *valid*, dan dapat diandalkan pada variabel tertentu (Sugiyono dan Setiyawami, 2022). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa yang berjumlah 239 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi, yang diuraikan pada tabel 2.

Teknik pengambilan *simple random sampling* digunakan untuk memilih sampel untuk penelitian ini. Teknik *simple random sampling* adalah metode pengambilan sampel secara acak dari suatu populasi. Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022), pengambilan *simple random sampling* dari populasi dilakukan tanpa mempertimbangkan strata

populasi tersebut. Karena populasi terlalu besar untuk dijadikan sampel penelitian, rumus *slovin* dapat digunakan untuk menentukan jenis sampel yang akan digunakan rumus *slovin* ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Populasi Karyawan PT PELINDO
(Persero) Sub Regional Jawa

| Divisi/ Posisi | Total |
|---------------------------|------------|
| Pelayanan Kapal | 48 |
| Teknik | 30 |
| IT | 11 |
| Komersial | 11 |
| SDM dan Umum | 73 |
| Keuangan | 17 |
| Properti Rupa-Rupa Usaha | 36 |
| TJSL (CSR) | 6 |
| Manajemen Mutu dan Resiko | 7 |
| Jumlah | 239 |

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : populasi

e² :persentase kesalahan yang diinginkan dalam pengambilan sampel adalah 10%.

Oleh karena itu, jumlah anggota sampel dapat dihitung dengan cara berikut:

$$n = \frac{239}{1+(239 \times 0,1^2)}$$

$$n = 70$$

Tingkat kesalahan yang digunakan adalah 10% karena keterbatasan waktu dan kegiatan dinas di luar bagi karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Berdasarkan perhitungan rumus *slovin*, jumlah anggota sampel sebesar 70 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data primer. Sugiyono dan Setiyawami (2022) mengartikan data primer sebagai kumpulan data yang secara halus memberikan informasi kepada pengumpul data. Kuesioner yang diisi responden berfungsi sebagai sumber data utama penelitian ini.

Peneliti menentukan data primer yang digunakan berdasarkan sumbernya. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, tanpa melalui perantaraan, seperti melalui survei, wawancara, studi lapangan, dan sebagainya. Peneliti memperoleh sumber data langsung dari karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa melalui kuesioner yang menyoroti aspek tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan penelitian lapangan atau metode survei, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan kepada responden yaitu karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa. Responden menerima kuesioner tertutup, sifat kuesioner yang tertutup artinya responden hanya dapat memberikan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai alternatif. Sejumlah responden yaitu karyawan yang bekerja di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa dengan ketentuan sebagai karyawan tetap yang bekerja minimal 1 tahun masa kerja, akan menerima kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan mengenai masalah penelitian dan jawaban yang sesuai untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Peneliti menggunakan skala *likert* (tabel 3) untuk mengukur bobot nilai kuesioner. Persepsi dan pendapat individu atau kelompok terhadap fenomena sosial dapat diukur dengan skala *likert*. Rentang skor pada skala *likert* yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dari 1 hingga 4, memungkinkan identifikasi apakah responden lebih cenderung untuk memberikan tanggapan setuju atau tidak setuju. Dengan demikian, diharapkan respon dari responden dapat memberikan informasi yang lebih relevan (Sugiyono, 2022:203).

Untuk menilai rata-rata jenis respon responden dengan menggunakan skala interval, dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3
Skor Skala Likert

| No | Alternatif | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 3 | Setuju (S) | 3 |
| 4 | Sangat Setuju (SS) | 4 |

Sumber: Sugiyono dan Setiyawami (2022)

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} \\ &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

Keterangan:

Nilai interval $3,25 < x \leq 4,00$ berada dalam kategori sangat baik

Nilai interval $2,50 < x \leq 3,25$ berada dalam kategori baik

Nilai interval $1,75 < x \leq 2,50$ berada dalam kategori tidak baik

Nilai interval $1,00 < x \leq 1,75$ berada dalam kategori sangat tidak baik

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti guna mengumpulkan beragam wawasan mengenai suatu permasalahan yang kemudian dapat diambil kesimpulannya (Sugiyono dan Setiyawami, 2022). Variabel juga dapat mengubah nilai dari suatu objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen sebagai variabel X dalam penelitian ini adalah tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor. Sedangkan variabel dependen sebagai variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja yang didapat oleh seorang

karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yang meliputi: (1) kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas yang seharusnya dikerjakan; (2) kuantitas kerja, seberapa lama seorang karyawan bekerja. Besar kecilnya pekerjaan terlihat dari tingkat produksi masing-masing karyawan; (3) pelaksanaan tugas, seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan tugas mereka secara akurat dan tepat sasaran; (4) tanggung jawab, menyadari tugas mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Variabel Independen

Tata ruang adalah pengaturan tata letak kantor serta penyusunan peralatan dan perabotan yang diperlukan suatu ruangan sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor bagi karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Tata letak kantor tidak hanya terbatas pada letak dan penataan peralatan dan perlengkapan kantor. Adapun indikator tata ruang kantor menurut Zulkarnain dan Sumarsono (2018), sebagai berikut: (1) tata ruang tertutup (*closed type office*), denah kantor gaya ini memiliki area tersendiri untuk melakukan tugas pekerjaan yang berbeda untuk setiap individu atau bagian kantor, dipisahkan oleh dinding atau partisi; (2) tata ruang terbuka (*open plan office*), ketika tidak ada batasan yang memisahkan ruang kerja dengan karyawan, ruang kerja akan tampak lebih luas. Ini dikenal sebagai rencana kantor terbuka; (3) kantor dengan tata ruang berpanorama (*landscape office*), area kerja yang telah dihiasi dengan berbagai barang dekoratif untuk mempercantik ruang kantor disebut tata ruang kantor yang dihias. Elemen-elemen dekoratif ini dapat terdiri dari tanaman hidup, tanaman buatan, atau bahan dekorasi lainnya seperti kain, styrofoam, gabus, dan sejenisnya; (4) tata ruang gabungan; desain kantor gabungan merupakan ruang kantor yang terdiri dari perpaduan be-

berapa jenis ruang kantor tertutup, ruang kantor terbuka, dan ruang kantor yang terang.

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana fisik yang ada di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa terutama pada objek sekitar kerja karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Seperti, ruangan yang nyaman, pencahayaan yang terang, dan sirkulasi udara. Ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2018), yang meliputi: (1) pencahayaan, pencahayaan memberikan keuntungan luar biasa bagi pegawai, menjamin keamanan kerja dan kelancaran aktivitas. Pencahayaan atau penerangan yang tidak jelas akan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif karena dapat mengganggu proses kerja organisasi; (2) sirkulasi udara, ruangan dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi akan menyebabkan penurunan tajam tingkat panas. Kelembaban di tempat kerja mengacu pada tingkat kelembaban udara di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan pelaksanaan kerja; (3) tata warna, warna ruangan mempengaruhi tekad dan kepastian yang representatif. Keanekaragaman ini mempengaruhi kemampuan mata untuk melihat dan mempengaruhi mental para pegawai, karena tata warna berdampak pada perasaan manusia. Sifat dan dampak keragaman dalam beberapa kasus menimbulkan sensasi kepuasan, sedih, kebahagiaan, dan lain-lain; (4) kebisingan, suara berintensitas tinggi bahkan dapat berakibat fatal. Karena pekerjaan membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi, maka penting untuk menghindari kebisingan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi dan meningkatkan kinerja dengan meningkatnya kinerja, produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Fasilitas kantor adalah fasilitas pendukung yang digunakan oleh karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa untuk membantu dan memudahkan pekerjaan

yang dilakukan. Untuk mencapai tujuan usaha diperlukan penggunaan alat atau fasilitas yang digunakan dalam operasional usaha sehari-hari. Ada beberapa indikator fasilitas kantor menurut Moenir (2016) dapat dibagi menjadi 3 kelompok: (1) Sarana dan perlengkapan kerja, segala jenis barang yang mempunyai fungsi langsung sebagai alat produksi sampai dengan melakukan pekerjaan, dengan tugas dan kegunaan yang berbeda-beda. Alat ini terbagi menjadi dua jenis yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional; (2) Fasilitas perlengkapan kerja, segala sesuatu yang berfungsi sebagai alat bantu produksi tidak langsung, sehingga mempercepat proses, menciptakan dan meningkatkan kenyamanan kerja misalnya gedung, ruang kerja, alat komunikasi berupa telepon, furniture (meja, kursi, dll) dan segala jenis peralatan rumah tangga; (3) fasilitas sosial, fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh pekerja sosial. Misalnya: kantin, perumahan dinas, perumahan perkantoran, kendaraan bermotor. Melalui penawaran dan pengaturan yang objektif dan adil, hal ini secara signifikan membantu perusahaan dan karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS untuk menganalisis data. SPSS atau *Program for Social Science Statistic* merupakan program komputer yang digunakan untuk menganalisis data. Alasan peneliti menggunakan SPSS karena memiliki alat analisis yang lengkap, dapat mengolah data yang besar.

Uji instrumen adalah alat ukur atau instrumen yang dilakukan dalam penelitian untuk menjadi alat ukur yang dapat diterima atau standar. Uji instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid atau reliabel (Sugiyono dan Setiyawami, 2022).

Uji validitas digunakan untuk alat ukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas yang digunakan adalah korelasi personal. Jika tampilan keluaran SPSS antar korelasi menunjukkan hasil positif yang signifikan, maka indikator tersebut dianggap *valid*. a) Jika nilai signifikansi (*2-tailed*) $< 0,05$ maka dikatakan *valid*; b) jika nilai signifikansi (*2-tailed*) $> 0,05$ maka dikatakan tidak *valid*.

Uji reliabilitas merupakan konsistensi jawaban responden diuji dengan pertanyaan yang diajukan. Kuesioner dapat dianggap dapat dipercaya atau diandalkan jika jawaban responden tetap atau konsisten sepanjang waktu. Metode untuk mengevaluasi reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (a) dengan SPSS. Jika nilai *cronbach alpha* suatu variabel lebih dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. a) jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel; b) Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka dapat dikatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) untuk menghasilkan keputusan, jika hasil linier tidak bias maka ada tiga ketentuan dalam uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh regresi linier berganda, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi variabel yang sedang diuji bersifat normal atau tidak (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik, seperti grafik P-Plot, dan menggunakan metode statistik yang dikenal sebagai *one-sample kolmogorov test*. Hasil dari *one-sample kolmogorov test* diinterpretasikan dengan mempertimbangkan bahwa jika nilai probabilitas melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal. Evaluasi ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut: a) jika data tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram menunjukkan pola

distribusi normal, maka asumsi normalitas untuk model regresi dianggap terpenuhi; b) sebaliknya, jika data tersebar secara signifikan dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka asumsi normalitas untuk model regresi dianggap tidak terpenuhi.

Uji multikolinieritas mencakup evaluasi hubungan linear antar variabel bebas dalam konteks regresi. Menurut Ghozali (2018), tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menilai apakah ada korelasi yang signifikan atau sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independennya. Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui apakah adanya korelasi di antara variabel bebas. Untuk dapat mengetahui adanya multikolinieritas dalam penelitian ini maka akan dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. a) Apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas; b) Apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan VIF < 10 maka bebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi ketidakseragaman varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Apabila varians dari residual antar pengamatan tersebut tetap atau konstan, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas; sebaliknya, jika variansnya berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Sebuah model regresi dianggap baik ketika varians dari residual antar pengamatan tetap konstan atau homoskedastis, dan tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji statistik yang dipergunakan untuk mengevaluasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji *breusch pagan*. Menurut Ghozali (2018), uji *breusch pagan* dilakukan dengan melakukan regresi dari nilai residual absolut terhadap variabel independen lainnya. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, keberadaan heteroskedastisitas dapat diidentifikasi berdasarkan kriteria berikut: a) Jika nilai probabilitas variabel inde-

penden $> 0,05$, maka tidak ada heteroskedastisitas; b) jika nilai probabilitas variabel independen $< 0,05$, maka terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perubahan nilai variabel independen seiring dengan kenaikan atau penurunan variabel dependen menentukan arah hubungan di antara keduanya. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa dalam regresi linier berganda, dampak dari lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dianalisis. Dalam analisis regresi linier berganda, dua atau lebih variabel independen digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + \beta_1 TR + \beta_2 LKF + \beta_3 FK + e$$

Keterangan:

| | |
|--|--------------------------|
| KK | : Kinerja Karyawan |
| a | : Konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \text{ dan } \beta_3$ | : Koefisien Regresi |
| TR | : Tata Ruang |
| LKF | : Lingkungan Kerja Fisik |
| FK | : Fasilitas Kantor |
| e | : <i>Standart error</i> |

Uji Kelayakan Model

Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi linier dapat dianggap sesuai atau tidak dalam menjelaskan hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji hipotesis menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka model ini dianggap sesuai untuk digunakan dalam penelitian; b) Jika nilai signifikansi menunjukkan $> 0,05$, maka model ini dianggap tidak sesuai untuk digunakan dalam penelitian.

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk menilai sejauh mana hubungan antara variabel independen Tata Ruang (TR), Lingkungan Kerja Fisik (LKF)

dan Fasilitas Kantor (FK) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (KK). Uji koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan seberapa efektif model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Rentang nilai R^2 adalah dari nol hingga satu, dan nilai R^2 yang rendah mencerminkan keterbatasan dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Variabel independen tidak selalu dapat memberikan penjelasan yang memadai terhadap variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji hipotesis (uji t) ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen Tata Ruang (TR), Lingkungan Kerja Fisik (LKF) dan Fasilitas Kantor (FK) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (KK). Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji statistik t digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Pengujian ini dilaksanakan dengan tingkat signifikansi 0,05. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada kriteria berikut: a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara parsial variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen; b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara parsial variabel independen tidak memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah *item* pernyataan tersebut dinyatakan *valid* atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS, hasil pengujian dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan (KK), Tata Ruang (TR), Lingkungan Kerja Fisik (LKF), dan

Fasilitas Kantor (FK) berjumlah 15 *item* dan sesuai dengan ketentuan yaitu nilai signifikansi $< 0,05$. Maka hal ini, berarti bahwa seluruh *item* pernyataan tersebut seluruhnya *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji reliabilitas merupakan konsistensi jawaban responden diuji dengan pertanyaan yang diajukan. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada penelitian ini layak atau reliabel digunakan dalam penelitian.

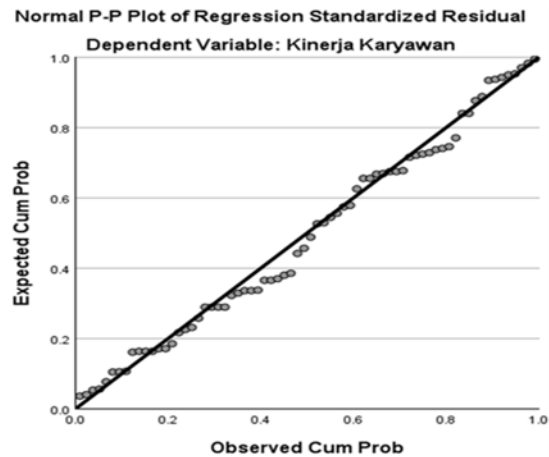
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat ukur SPSS memperoleh hasil terlihat pada tabel 4.

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *asympt. Sig.* yaitu sebesar 0,200. Nilai probabilitas melebihi 0,05, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Dalam menilai normalitas data dapat menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil grafik dalam uji normalitas yang telah diolah melalui SPSS dapat dilihat dalam gambar 3



Gambar 3
Grafik Normalitas

Sumber: Data Primer, 2024

Pada gambar 3 merupakan hasil dari uji normalitas dengan pendekatan grafik, dapat dilihat bahwa distribusi penelitian yang ditandai dengan titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menilai apakah ada korelasi yang signifikan atau sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan SPSS diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 5.

Tabel 4
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

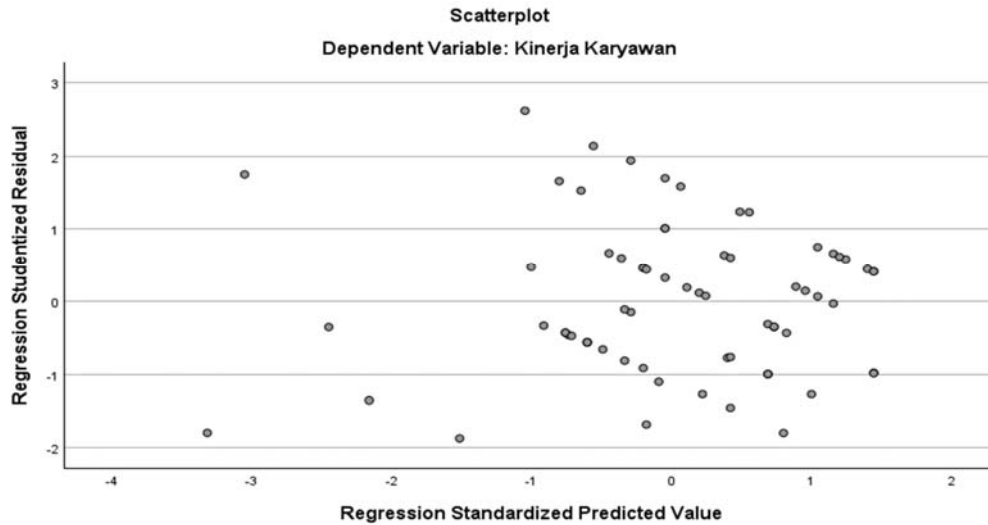
| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | |
|---|-----------------------|----------------------------------|
| | | <i>Unstandartdized Resideual</i> |
| N | | 70 |
| <i>Normal Parameters</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1.44906259 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,089 |
| | <i>Positive</i> | 0,089 |
| | <i>Negative</i> | -0,052 |
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> | | 0,089 |
| <i>Asymp. Sig.</i> | | 0,200 |

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Nilai <i>tolerance</i> | VIF | Keterangan |
|------------------------|------------------------|-------|-------------------------|
| Tata Ruang | 0,817 | 1,223 | Bebas multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,821 | 1,218 | Bebas multikolinieritas |
| Fasilitas Kantor | 0,825 | 1,211 | Bebas multikolinieritas |

Sumber: Data Primer, 2024



Gambar 4
Grafik Scatterplot

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data dalam tabel 5, terlihat bahwa nilai toleransi untuk tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor mendekati satu, dan *Variance Inflation Factor* (VIF) memiliki nilai yang lebih rendah dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas atau korelasi antar variabel. Dengan demikian, semua variabel

Independen tersebut dapat digunakan dengan percaya dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi ketidakseragaman varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Hasil dari uji heteroskedastisitas yang tersaji pada gambar 4.

Berdasarkan gambar 4 grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik data penye-

bar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Bahwa dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh pada variabel independen Tata Ruang (TR), Lingkungan Kerja Fisik (LKF), dan Fasilitas Kantor (FK) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (KK). Model regresi linier berganda yang didapat dengan mengolah data menggunakan program SPSS pada tabel 6.

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$KK = 4,241 + 0,183TR + 0,281LKF + 0,351FK + e$$

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,241 | 1,302 | | 3,256 | 0,002 |
| TR | 0,183 | 0,084 | 0,201 | 2,164 | 0,033 |
| LKF | 0,281 | 0,089 | 0,295 | 3,173 | 0,002 |
| FK | 0,351 | 0,101 | 0,323 | 3,491 | 0,001 |

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 7
Hasil Uji F

| Model | Anova ^a | | | | |
|------------|--------------------|----|-------------|--------|--------------------|
| | Sum of Square | df | Mean Square | f | Sig. |
| Regression | 110,101 | 3 | 36,700 | 16,718 | 0,001 ^b |
| Residual | 144,885 | 66 | 2,195 | | |
| Total | 254,986 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), fasilitas kantor, lingkungan kerja fisik, tata ruang

Sumber: Data Primer, 2024

Dari persamaan regresi linier berganda (tabel 6) dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) nilai konstanta yang didapatkan, sebesar 4,241, mengindikasikan bahwa jika nilai variabel independen (terdiri dari tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor) adalah 0, maka nilai variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, akan sebesar 4,241; (2) koefisien regresi tata ruang sebesar 0,183, dengan tanda positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel tata ruang dan kinerja karyawan. Jika tata ruang di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa baik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika tata ruang buruk, dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut; (3) koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,281, dengan tanda positif, menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja fisik di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa baik, dapat diharapkan peningkatan dalam kinerja kar-

yawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik buruk, hal tersebut mungkin berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut; (4) nilai koefisien regresi fasilitas kantor sebesar 0,351, nilai koefisien pada variabel tata ruang bertanda positif maka menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antar variabel fasilitas kantor dengan variabel kinerja karyawan. Apabila fasilitas kantor pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa baik, maka kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa meningkat. Sedangkan apabila fasilitas kantor buruk, maka dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

Uji Kelayakan Model

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil seperti pada tabel 7.

Pada tabel 7 diperoleh dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Tata Ruang (TR), Lingkungan Kerja Fisik (LKF),

dan Fasilitas Kantor (FK) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (KK) sehingga layak digunakan dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen berperan dalam mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

Pada tabel 8 diketahui bahwa *R square* (R^2) sebesar 0,432 yang menunjukkan kontribusi dari variabel independen Tata Ruang (TR), Lingkungan Kerja Fisik (LKF), dan Fasilitas Kantor (FK) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (KK) PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa sebesar 43,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,2\% = 56,8\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk menilai tingkat kedekatan hubungan secara bersama-sama antara variabel independen, seperti tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor, terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Koefisien korelasi berganda, yang direpresentasikan oleh R sebesar 0,657, mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang erat dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji t pada tabel 9.

Hasil pengujian hipotesis (uji t) berdasarkan tabel 9 dapat memberikan penjelasan sebagai berikut: a) Hipotesis 1 (pengaruh tata ruang terhadap kinerja karyawan), hasil uji t untuk variabel Tata Ruang (TR), diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa tata ruang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, sehingga hipotesis 1 diterima; b) Hipotesis 2 (pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan), hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (LKF), diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, sehingga hipotesis 2 diterima; c) Hipotesis 3 (pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan), hasil uji t untuk variabel Fasilitas Kantor (FK), diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, sehingga hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Tata Ruang Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi tata ruang menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,183 yang artinya memiliki pengaruh searah, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,033. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis (H_1) diterima, sehingga tata ruang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Tata ruang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya tata ruang yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| <i>Summary</i> | | | | |
|----------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | | 0,657 | 0,432 | 0,406 |

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 9
Hasil Uji t

| Model | Coefficient ^a | | t | Sig. |
|------------|----------------------------------|-----------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std.Error | | |
| (Constant) | 4,241 | 1,302 | 3,256 | 0,002 |
| TR | 0,183 | 0,084 | 0,201 | 2,164 |
| LKF | 0,281 | 0,089 | 0,295 | 3,173 |
| FK | 0,351 | 0,101 | 0,323 | 3,491 |

Sumber: Data Primer, 2024

Pengaruh signifikan tata ruang terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, dengan indikator tata ruang tertutup memiliki respon yang mendominasi dengan nilai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 3,26 menunjukkan memiliki kecenderungan bahwa karyawan merasa nyaman dengan kondisi tata ruang tertutup. Ruang pada setiap divisi di dalam kantor PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa setiap meja karyawan memiliki pembatas atau sekat antara meja satu dengan yang lain, namun tidak semua ruangan memiliki pembatas atau sekat. Sebaliknya, indikator dengan respon paling rendah yaitu tata ruang terbuka dengan nilai rata-rata sebesar 3,09, meskipun dalam kategori “setuju” namun hasil ini menunjukkan adanya potensi perbaikan terkait penataan ruangan kantor. PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa mempertimbangkan aspek ketetapan letak kursi dan meja, penempatan ruang kerja, desain tata ruang kantor, dan sistem penerangan ruangan kerja yang baik dan mampu menimbulkan suasana aman dan nyaman dalam bekerja serta mempermudah mobilitas dan ruang gerak karyawan di dalam kantor dapat mempengaruhi ketepatan penyelesaian tugas yang dilakukan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryati dan Pane (2018) bahwa tata ruang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi lingkungan kerja fisik menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,281 yang artinya memiliki pengaruh searah, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis (H₂) diterima, sehingga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

Pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, dengan indikator kebisingan dengan nilai rata-rata sebesar 3,39. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengaruh terhadap suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi dan fokus dalam bekerja. Sedangkan indikator sirkulasi udara dan tata warna yang memiliki rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,21, meskipun masih dalam kategori baik tetapi dalam kedua indikator tersebut mengindikasikan adanya potensi perbaikan dalam mengatur sirkulasi udara dan penataan warna di dalam kantor PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

Konteks lingkungan kerja fisik yaitu pada aspek pencahayaan, sirkulasi udara, tata warna, dan kebisingan, penerangan di

dalam ruangan yang baik sehingga karyawan merasa nyaman, tidak terganggu dan dapat mendukung aktivitas pekerjaan karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas yang dilakukan oleh karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silalahi *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas Kantor Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi fasilitas kantor menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,351 yang artinya memiliki pengaruh searah, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis (H_3) diterima, sehingga fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Fasilitas kantor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa.

Pengaruh signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa, dengan indikator fasilitas sosial dengan nilai rata-rata sebesar 3,41. Ini mengindikasikan karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa merasa bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah baik dan terpenuhi. Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah perlengkapan kerja dengan nilai sebesar 3,34, dalam hal ini indikator perlengkapan kerja masuk ke dalam kategori sangat baik tetapi ini mengindikasikan adanya potensi perbaikan terutama pada fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan tempat ibadah.

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk membantu ke-

lancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu juga fasilitas sosial seperti kendaraan, kantin, dan lahan parkir yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka fasilitas kantor yang diberikan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan merasa nyaman dengan fasilitas tersebut sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tia *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa fasilitas kantor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Tata Ruang, Lingkungan Kerja Fisik, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa", peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa dengan kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tata ruang kantor baik dapat meningkatkan kinerja karyawan; (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dikelola dengan baik, semakin baik pula tingkat kinerja karyawan; (3) Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan kepada karyawan dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah: (1) Pengumpulan data pendukung terkait kinerja perusahaan terbatas oleh kendala terkait perizinan, yang mengakibatkan keterbatasan dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan; (2) Data sekunder yang tersedia mencakup absensi karyawan dari

bulan Januari sampai Juni, sehingga ketidakmaksimalan data sekunder yang diperoleh menjadi suatu dampak yang perlu diperhatikan.

Saran yang bisa peneliti berikan adalah sebagai berikut: (1) Bagi PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa untuk mengembangkan penataan ruangan dengan konsep tata ruang kantor berpanorama untuk memberi kesan kreatif bagi karyawan maupun pengunjung yang datang ke dalam kantor; (2) Bagi PT Pelindo (Persero) Sub Regional Jawa untuk tetap menjaga kualitas lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan penataan warna yang sesuai agar karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja dan tidak terganggu dengan lingkungan kerja fisik yang kurang baik; (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar peneliti mempertimbangkan penambahan variabel-variabel bebas lainnya selain tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor. Agar dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, W. F., Jauhari, A., dan Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 282-303.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, T. L. (1992). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hanaysha, J. R., dan Majid, M. (2018). Employee Motivation and Its Role in Improving The Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1), 17-28.
- Haryadi, H. (2009). *Administrasi Perkantoran untuk Manajemen & Staf*. Jakarta: Visimedia.
- Haryati, E., dan Pane, Y. A. M. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Diversita*, 4(2), 75-83.
- Idris, I., dan Halomoan, P. R. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Medan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(1), 49-59.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Littlefield, C. L., dan Peterson, R. L.. (1956). *Modern Office Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nuraida, I. (2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Nurhaningsih, H. dan Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1), 61-76.
- Pradnyana, I. G. G. O., dan Kase, W. A. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Surya Cahaya Inti Denpasar. In *Forum Manajemen*, 12(1), 30-44.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., dan Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat

- Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., dan Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Sugiyono dan Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Tia, M. K., Kurniawan, R., dan Idris, M. (2022). Dampak Lingkungan Kerja, Tata Ruang, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, 3(1), 417-429.
- Zulkarnain, W., dan Sumarsono, R. B. (2018). *Manajemen dan Etika Perkantoran: Praktik Pelayanan Prima*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.