

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

SKRIPSI



**MEILIN ANGGRAINI
2022110043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

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

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



**MEILIN ANGGRAINI
2022110043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

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

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh:

Meilin Anggraini

2022110043

Prabumulih, 11 Juni 2026

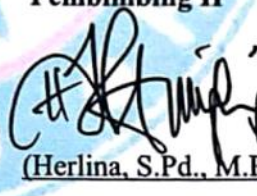
Pembimbing I



(Seba Herinto, S.E., M.Si.)

NUPTK. 2235765666130263

Pembimbing II



(Herlina, S.Pd., M.Pd.)

NUPTK. 0226058101

Ketua Program Studi Manajemen



(Hizkaria Karahap, S.E.I., M.H.I)

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Dampak Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 11 Juni 2026.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
NUPTK. 2235765666130263

()

Anggota:

1. Herlina, S.Pd., M.Pd.
NUPTK.1858759660300092

()

2. H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233




H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8353757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Meilin Anggraini

NIM : 2022110043

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 11 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Meilin Anggraini

NIM. 2022110043

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Apa yang ditakdirkan untukmu akan sampai kepadamu, meski harus melewati langit dan bumi.”

(Ali bin Abi Thalib r.a.)

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

(Hindia)

Kupersembahkan Kepada :

1. Orang tua ku tercinta (Bapak Suproni dan Mamak Asia)
2. Saudara dan saudari ku tersayang (Candra Saputra, Cindi Wulandari dan Melsi Syafira) serta iparku (Taty Ayu Tasmira Apriliani)
3. Keponakan ku tersayang
4. Dosen Pembimbing I (Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si.) dan Dosen Pembimbing II (Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd.)
5. Semua bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Seluruh Pihak PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih
7. Teman Seperjuangan
8. Sahabat
9. Kampus, Almamaterku Tercinta

ABSTRAK

Dampak Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih

Meilin Anggraini, 2022120043, 2026

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*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis *regresi linear* berganda, uji t, uji F, serta *koefisien determinasi* dengan alat bantuan program SPSS. 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

The Impact of Work Facilities and Work Environment on Employee Work Productivity at PT. Cahaya Mulia Adhilestari, Prabumulih City

Meilin Anggraini, 2022120043, 2026

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. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with the help of the SPSS program. The results of the study indicate that partially work facilities have a positive and significant effect on employee work productivity ($t \text{ count} = 2.096 > t \text{ table} = 2.006$ and $\text{sig} = 0.041 < 0.05$), as well as the work environment ($t \text{ count} = 4.726 > t \text{ table} = 2.006$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Simultaneously, work facilities and work environment also have a positive and significant effect on employee work productivity ($F \text{ count} = 40.522 > F \text{ table} = 3.175$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.05$) with $R \text{ Square} = 0.599$. The coefficient of determination ($R \text{ Square}$) 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.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Dampak Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini. Terimakasih untuk waktu yang telah diluangkan ditengah kesibukan serta kesabaran dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih untuk waktu yang telah diluangkan ditengah kesibukan serta kesabaran dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan di PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta

berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.

8. Teristimewa kedua orang tua ku tersayang, Bapak Suproni cinta pertama ku dan Mamak Asia pintu surga ku, terimakasih untuk semuanya atas pengorbanan nya dan tulus kasih yang telah diberikan. Meskipun kita bukan keluarga yang terbiasa berbicara dari hati ke hati, penulis tahu bahwa dibalik keheningan itu tersimpan doa dan harapan yang tak pernah putus untuk penulis. Penulis memahami dan merasakan bahwa cinta dan dukungan yang kalian berikan selama ini hadir dalam bentuk yang berbeda, kalian mungkin tidak selalu mengucapkannya, tetapi tindakan dan keberadaan kalian adalah bukti kasih sayang yang tak terhingga. Besar harapan penulis semoga Bapak dan Mamak selalu sehat, panjang umur, dan bisa selalu mendampingi penulis sampai penulis bisa terus membahagiakan kalian dan memberikan apapun yang kalian mau.
9. Saudara-saudari dan ipar ku, Candra Saputra, Cindi Wulandari dan Melsi Syafira serta iparku Taty Ayu Tasmira Aprilia. Terimakasih untuk segala doa, dukungan, motivasi dan kepercayaan selama ini kepada penulis sehingga membuat penulis semakin yakin dan percaya diri dalam segala proses yang sedang penulis jalani.
10. Keponakan ku, Lingga Saputra Wijaya, Daffa Arya Ghossan, Ikhsan Satya Nugraha, Hazim Al Ghifari, Zalmira Davira Oktarian dan Shaka Azad Ghamil, terimakasih untuk doa nya, canda tawa yang diberikan sehingga penulis tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, besar harapan penulis agar kalian tumbuh menjadi anak yang sholeh dan sholehah dan sukses di masa depan kalian nanti.
11. Keluarga besar Alm. Yahuza dan Alm. Safe'i, terimakasih untuk segala doa dan dukungan serta motivasi yang selama ini diberikan.
12. Hanifa Ramadhanti, Heni, Yanteta Firanti Utami, Kartika Safitri, Desti Salfitri dan Erdy Wansya yang menjadi sahabat penulis dari awal masuk perkuliahan, terimakasih untuk setiap kebersamaan, canda tawa, bantuan dan dukungan yang diberikan selama ini. Bersama kalian hari-hari dikampus terasa menyenangkan, lebih mudah dan akan selalu di kenang. Tetaplah tumbuh menjadi orang-orang yang ceria semoga di setiap langkah kalian selalu di permudah.

13. Sahabat penulis, Berna Agita, Auliya Intan Mawarika, Rara Tika Nuranggraini, Dwi Windi Azzahra, Kirana Larasati, Enisa Putri, Dimas Sulistio dan Muhammad Dhenise Wilson. Terimakasih karna selalu hadir bukan hanya dalam kebahagiaan tetapi di saat penulis merasa lelah. Terimakasih untuk setiap uluran tangan serta motivasi yang diberikan. Walaupun sekarang jarak dan waktu memisahkan penulis berharap segala kebaikan, ketulusan dan dukungan yang diberikan mendapatkan balasan terbaik dimanapun kalian berada.
14. Teman seperjuangan angkatan 2022, khususnya kelas manajemen B, terimakasih selalu memberikan kenangan dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
15. Terakhir untuk perempuan yang keras kepala tapi selalu ceria, perempuan yang mungkin tidak pandai dalam menunjukan perasaan tapi tetap memilih untuk bertahan dan terus berjuang, Meilin Anggraini. Terimakasih untuk hati yang selalu ikhlas walaupun yang terjadi diluar harapan. Terimakasih untuk setiap pagi yang di sambut dengan sebuah senyuman walaupun di malam tersimpan kekhawatiran dan kekecewaan. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dimanapun dirimu sebagai sosok yang bermanfaat untuk dirimu dan orang lain. Ini awal dari perjalanan yang sebenarnya jadilah perempuan yang kuat dan semoga setiap langkahmu selalu dikelilingi oleh orang-orang yang baik dan setiap mimpimu satu persatu akan terjawab.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang.

Prabumulih, 30 Juni 2026

Penulis



Meilin Anggraini

NIM.2022110043

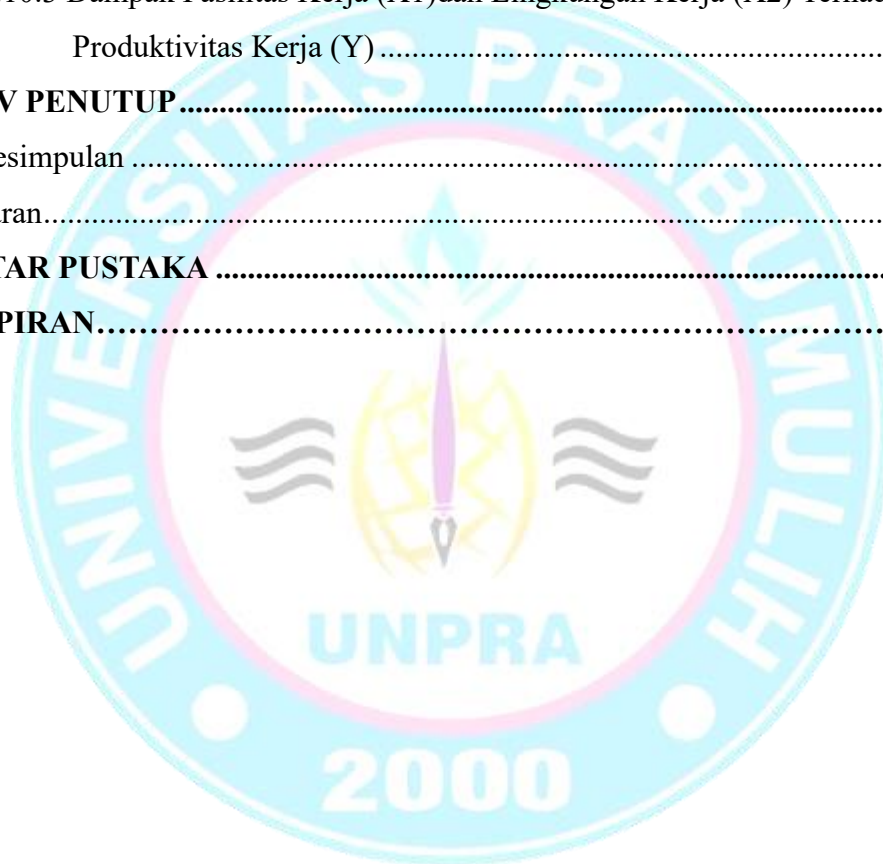
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Fasilitas Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja	7
2.1.2 Faktor-Faktor Fasilitas Kerja	8
2.1.3 Dimensi Fasilitas Kerja	8
2.1.4 Indikator Fasilitas Kerja.....	9
2.1.5 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja	10
2.2 Lingkung an Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja	12
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	13

2.2.4 Jenis Lingkungan Kerja	14
2.2.5 Aspek Lingkungan Kerja	15
2.3 Produktivitas Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	15
2.3.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	17
2.3.3 Dimensi Produktivitas Kerja	18
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.1.1 Lokasi Penelitian	25
3.1.2 Waktu Penelitian	25
3.1.3 Objek.....	25
3.2 Metode dan Desain Penelitian	25
3.2.1 Metode Penelitian	25
3.2.2 Desain Penelitian	26
3.2.3 Pendekatan Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	27
3.3.3 Teknik Penyebaran Sampel	27
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	28
3.4.1 Jenis Data	28
3.4.2 Sumber Data.....	28
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.5.1 Variabel Penelitian	29
3.5.2 Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	31
3.7 Teknik Pengolahan Data	32
3.8 Instrumen Penelitian.....	33

3.8.1 Uji Validitas	33
3.8.2 Uji Reliabilitas	34
3.9 Teknik Analisis Data.....	35
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.10 Uji Hipotesis	37
3.10.1 Uji Persial (Uji t)	37
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	38
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Profil Singkat PT Cahaya Mulia Adhilestari.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.3 Struktur Organisasi	40
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi	40
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	42
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.3 Analisis Tanggapan Responden.....	45
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	46
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2).....	48
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	50
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	51
4.4.1 Uji Validitas.....	51
4.4.2 Uji Reliabilitas	53
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	53
4.5.1 Uji Normalitas.....	54
4.5.2 Uji Multikolineritas.....	55
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	57

4.7 Hasil Uji Hipotesis	58
4.7.1 Uji Parsial (t)	58
4.7.2 Uji Simultan (F)	59
4.8 Analisis Koefisien Korelasi (r)	60
4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.10.1 Dampak Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	62
4.10.2 Dampak Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) ..	62
4.10.3 Dampak Fasilitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	63
BAB V PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.2 Kriteria Interpretasi Skor Per Indikator	32
Tabel 3.3 Skor Skala Likert	33
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Linear Berganda	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (t)	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (F)	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.40	
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan Kepanjangan

MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>
PO	: <i>Purchase Order</i>
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	70
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	74
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS	79
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik.....	85
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	89
Lampiran 6 Surat Balasan izin Penelitian	100
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	101
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 merupakan aspek yang sangat penting. Bidang-bidang tersebut menuntut ketelitian, ketepatan, serta standar keselamatan kerja yang tinggi, sehingga berbagai unsur pendukung produktivitas harus diperhatikan secara serius. Rendahnya produktivitas tidak hanya menyebabkan penurunan hasil kerja perusahaan, tetapi juga berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja, mengganggu kelancaran proses operasional, serta menurunkan citra perusahaan di mata pelanggan maupun pihak terkait lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas secara tepat, termasuk fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat 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 Habiburrahman *et al.*, 2025). Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mampu mengurangi berbagai hambatan dalam proses kerja, meningkatkan kenyamanan, serta memberikan rasa aman bagi karyawan saat menjalankan tugas. Fasilitas yang lengkap dan terawat dengan baik juga membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, mengurangi kelelahan fisik, dan meminimalkan potensi kesalahan. Sebaliknya, fasilitas yang tidak mencukupi atau tidak layak digunakan dapat menurunkan motivasi, meningkatkan risiko kecelakaan, dan pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas.

Di samping itu, lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kenyamanan, perilaku, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi penataan ruang, tingkat kebersihan, kualitas pencahayaan, sirkulasi udara, hingga tingkat kebisingan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup interaksi sosial antar karyawan, hubungan dengan atasan, suasana emosional di tempat kerja, pola komunikasi, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik, mencakup aspek pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, hubungan sosial, serta komunikasi di tempat kerja (Siregar & Romi dalam Habiburrahman *et al.*, 2025). Lingkungan nonfisik yang kondusif mampu menumbuhkan rasa saling menghargai, meningkatkan kerja sama antar anggota tim, dan mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Fenomena yang terjadi di PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih perusahaan yang bergerak di sektor angkutan berat menunjukkan adanya tantangan terkait fasilitas kerja. Industri angkutan berat merupakan bidang yang menuntut standar keselamatan tinggi serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai karena aktivitasnya melibatkan risiko besar, seperti pengoperasian alat berat, pekerjaan pengelasan, perbaikan mesin berukuran besar, dan pengangkutan material berat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa karyawan, ditemukan sejumlah permasalahan terkait fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Salah satu temuan yang cukup menonjol adalah pakaian kerja yang hanya diganti setiap tiga tahun sekali. Idealnya, pakaian kerja diperbaharui secara berkala untuk menjaga keamanan dan kenyamanan tenaga kerja. Pakaian kerja yang digunakan terlalu lama biasanya mengalami kerusakan seperti robek, warna pudar, atau tidak lagi memenuhi standar keselamatan karena kualitas bahan yang menurun.

Kondisi tersebut tentu dapat mengurangi keamanan, menurunkan rasa percaya diri karyawan, serta menghambat kelancaran aktivitas kerja di lapangan.

Selain itu, fasilitas keselamatan seperti *safety shoes* dan *safety glasses* belum tersedia secara merata untuk seluruh karyawan. Padahal, dalam aktivitas berisiko tinggi seperti pengelasan, pengangkatan beban berat, perbaikan alat berat, dan berbagai pekerjaan lapangan alat pelindung diri menjadi komponen penting untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Kurangnya ketersediaan perlengkapan keselamatan tidak hanya meningkatkan potensi cedera, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas karena karyawan bekerja dalam kondisi yang kurang nyaman dan disertai rasa khawatir.

Permasalahan yang muncul tidak hanya terkait fasilitas kerja, tetapi juga mencakup kondisi lingkungan kerja. Dari sisi lingkungan fisik, beberapa fasilitas umum seperti toilet dan kantin masih kurang terjaga kebersihannya dan terlihat kurang dirawat. Lingkungan fisik yang kotor dan tidak nyaman dapat berdampak pada kesehatan karyawan, menurunkan motivasi kerja, serta membuat karyawan merasa tidak betah berada di area kerja. Selain itu, kurangnya kebersihan juga dapat merusak citra perusahaan, terutama ketika perusahaan sering menerima kunjungan pelanggan atau mitra bisnis untuk menjalin kerja sama.

Di sisi lain, pada aspek lingkungan kerja nonfisik, ditemukan adanya kendala dalam hubungan antar karyawan. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa terdapat individu yang cenderung mencari perhatian atasan, misalnya dengan mengambil lembur secara berlebihan atau tetap masuk kerja pada hari libur meskipun tanpa kompensasi tambahan. Tindakan tersebut menimbulkan kecanggungan, menciptakan persaingan tidak sehat, dan mengganggu keharmonisan komunikasi dalam tim. Kondisi hubungan kerja yang kurang baik ini dapat menghambat efektivitas kerja tim, memicu konflik, serta berdampak pada penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Dari aspek produktivitas kerja, kondisi yang tampak di perusahaan menunjukkan bahwa sejumlah karyawan masih belum mampu mencapai dan mempertahankan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kualitas hasil pekerjaan yang dicapai sering kali tidak stabil dan masih berada di bawah harapan perusahaan. Situasi ini menandakan bahwa efektivitas serta mutu kerja

karyawan belum maksimal, sehingga berpengaruh pada pencapaian target operasional. Ketidakmampuan untuk menjaga kualitas kerja secara konsisten juga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan perlu ditingkatkan melalui berbagai langkah pembinaan dan perbaikan terhadap kondisi kerja yang mendukung.

Selain itu, terdapat pula permasalahan lain yaitu masih banyak karyawan yang belum mampu mengelola waktu kerja secara efektif. Kelemahan dalam pengaturan waktu membuat sejumlah pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai tenggat yang telah ditentukan perusahaan. Situasi ini tidak hanya menghambat kelancaran aktivitas kerja, tetapi juga dapat menurunkan efisiensi serta memicu terjadinya penumpukan tugas. Ketidakmampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan bahwa kedisiplinan, perencanaan kerja, dan pemanfaatan waktu masih belum optimal, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi 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 risiko berbeda dengan industri angkutan berat. Padahal, industri ini memiliki tingkat bahaya yang lebih tinggi sehingga menuntut standar keselamatan, fasilitas kerja, dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih ketat. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung menyoroti aspek fisik lingkungan kerja, sementara dinamika nonfisik seperti persaingan tidak sehat, perilaku mencari perhatian atasan, serta gangguan komunikasi masih jarang dibahas.

Permasalahan yang muncul di perusahaan, seperti ketidakmerataan fasilitas keselamatan, pakaian kerja yang jarang diperbarui, kebersihan fisik yang kurang terjaga, serta hubungan kerja yang kurang harmonis, menunjukkan bahwa kondisi kerja belum mendukung produktivitas secara optimal. Situasi ini semakin terlihat dari kualitas kerja yang tidak stabil serta kelemahan karyawan dalam manajemen waktu. Kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata tersebut menegaskan pentingnya penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja dalam industri angkutan berat. Oleh sebab itu, penelitian ini diberi judul “Dampak Fasilitas

Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana dampak fasilitas kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih?
2. Bagaimana dampak lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih?
3. Bagaimana dampak fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih?

1.3 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini dibatasi pada dampak fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari. Data yang digunakan hanya mencakup kondisi fasilitas, lingkungan kerja, dan tingkat produktivitas karyawan yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih yang berjumlah 116 karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dampak fasilitas kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.

3. Untuk mengetahui dampak fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kajian yang membahas keterkaitan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti variabel serupa pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan melalui penyediaan bukti empiris yang terbaru dan relevan. Dengan demikian, penelitian ini turut menambah wawasan teoretis yang dapat dijadikan landasan dalam pengembangan studi lanjutan yang lebih mendalam di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat praktis

- 1) Bagi perusahaan (PT. Cahaya Mulia Adhilestari Prabumulih) : Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas fasilitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan bagi karyawan.
- 2) Bagi karyawan ;
Penelitian ini memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman dalam menunjang kinerja serta produktivitas mereka.
- 3) Bagi peneliti :
Penelitian ini dapat menjadi referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan pada perusahaan lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Fasilitas Kerja

2.1.1 Pengertian fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, mencakup peralatan, perlengkapan, maupun teknologi yang relevan. Penyediaan fasilitas yang memadai memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara efisien, meminimalkan hambatan operasional, serta meningkatkan kenyamanan dan keselamatan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja (Alam, 2020).

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan Moenir (Suprihartiningsih & Komala, 2022). Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu terselesaikannya sebuah pekerjaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan sebagai salah satu pendorong untuk bekerja apabila fasilitas kerja Perusahaan sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tak kalah pentingnya seperti tempat ibadah, tempat pengobatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja (Sabri & Susanti, 2021).

Merujuk pada pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana, prasarana, peralatan, perlengkapan, dan teknologi yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, baik yang berkaitan langsung dengan tugas maupun yang bersifat penunjang. Fasilitas kerja yang memadai, layak pakai, dan terpelihara dengan baik akan membantu karyawan bekerja lebih efisien, mengurangi hambatan operasional, meningkatkan kenyamanan serta keselamatan kerja, dan pada akhirnya berdampak

positif terhadap kinerja serta produktivitas karyawan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga menjadi bentuk kepedulian perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong terselesaikannya pekerjaan secara optimal.

2.1.2 Faktor - faktor fasilitas kerja

Husnan & Ranupandjojo (Akila, 2021) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja sebagai berikut :

1) Penyediaan kafetaria

Perusahaan menyediakan ini untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang.

2) Perumahan

Perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah yang berupa asrama atau memberi tunjangan untuk karyawan.

3) Fasilitas pembelian

Perusahaan menyediakan toko dimana para karyawan dapat membeli dengan harga yang rendah.

4) Fasilitas kesehatan

Menyediakan fasilitas kesehatan dengan program pemeliharaan kesehatan para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangan.

5) Penasehat keuangan

Pemberian fasilitas agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangan.

6) Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

2.1.3 Dimensi fasilitas kerja

Alam (2020) menjelaskan bahwa dimensi fasilitas kerja terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

1) Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap

Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan. Peralatan yang memadai

memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta meminimalkan hambatan yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

2) Ketersediaan alat pelindung diri

Penyediaan alat pelindung diri (APD) menjadi bagian penting dari fasilitas kerja karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan karyawan. APD yang tersedia dan digunakan dengan baik dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja serta memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3) Kondisi dan kelengkapan ruang kerja

Kondisi ruang kerja yang nyaman, bersih, dan tertata dengan baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ruang kerja yang lengkap dan layak membantu meningkatkan kenyamanan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap konsentrasi dan produktivitas kerja.

4) Perawatan peralatan fasilitas secara berkala

Perawatan fasilitas kerja secara berkala diperlukan untuk menjaga fungsi dan kelayakan peralatan. Peralatan yang terawat dengan baik dapat digunakan secara optimal, mengurangi risiko kerusakan mendadak, serta mendukung keberlangsungan proses kerja yang efektif.

2.1.4 Indikator Fasilitas Kerja

Alam (2020) menjelaskan bahwa indikator fasilitas kerja terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

1) Kelengkapan alat kerja

Kelengkapan alat kerja merupakan indikator penting fasilitas kerja karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Alat kerja yang lengkap membantu karyawan bekerja lebih efektif dan mengurangi hambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

2) Kualitas alat kerja

Kualitas alat kerja menentukan tingkat keandalan dan keamanan dalam penggunaannya. Alat kerja yang berkualitas baik akan mendukung kelancaran pekerjaan, meningkatkan efisiensi waktu, serta mengurangi risiko kerusakan yang dapat mengganggu produktivitas.

3) Tersedianya alat pelindung diri

Ketersediaan alat pelindung diri (APD) merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. APD yang tersedia secara memadai dapat melindungi karyawan dari potensi bahaya di lingkungan kerja.

4) Pemanfaatan alat pelindung diri

Pemanfaatan alat pelindung diri menunjukkan tingkat kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan kerja. Penggunaan APD secara konsisten dapat menekan risiko kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

5) Kenyamanan ruang istirahat

Ruang istirahat yang nyaman merupakan bagian dari fasilitas kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Ruang istirahat yang layak membantu karyawan memulihkan energi, mengurangi kelelahan, dan menjaga fokus saat kembali bekerja.

6) Jadwal perawatan fasilitas

Jadwal perawatan fasilitas secara teratur penting untuk menjaga kondisi dan fungsi alat kerja. Perawatan yang dilakukan secara berkala dapat mencegah kerusakan, memperpanjang umur fasilitas, serta memastikan fasilitas selalu siap digunakan.

2.1.5 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Sofyan (Rini *et al.*, 2023) menyebutkan jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut :

1) Mesin dan peralatannya

Semua peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi atau operasional utama perusahaan.

2) Prasarana

Fasilitas pendukung eksternal yang memperlancar aktivitas perusahaan.

3) Perlengkapan kantor

Fasilitas yang mendukung aktivitas administrasi/manajemen kantor, seperti meja, kursi, lemari perabot kantor lainnya.

4) Peralatan inventaris

Aset peralatan yang dianggap sebagai inventaris perusahaan bisa berupa inventaris kantor dan inventaris kendaraan.

5) Tanah

Lahan atau area yang dimiliki perusahaan bisa berupa lahan terpakai (misalnya untuk bangunan) ataupun lahan kosong yang masih bisa dipakai untuk pengembangan. Tanah merupakan asset dasar yang mendasari fasilitas fisik perusahaan.

6) Bangunan

Struktur fisik seperti gedung kantor, gudang atau tempat operasional utama lainnya. Bangunan ini mendukung aktivitas sentral perusahaan dan menjadi tempat berlangsungnya kegiatan kerja.

7) Alat transportasi

Semua jenis kendaraan atau sarana transport yang digunakan perusahaan untuk mendukung mobilitas, bisa berupa kendaraan operasional, angkut barang, distribusi, atau mobilitas pegawai.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Menurut Fau & Buulolo (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tertata dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dan berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Hal ini sejalan dengan Nabella *et al*, (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologi yang mendukung kinerja.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dan akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (Suprihartiningsih & Komala, 2022). Lingkungan kerja yang baik merupakan suatu kondisi pekerjaan yang dapat memberikan suasana dan situasi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi fisik dan nonfisik yang mencakup pencahayaan, suhu, kebersihan, hubungan sosial, serta komunikasi di tempat kerja (Siregar & Romi, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, memberikan rasa aman secara fisik dan psikologis, serta memfasilitasi interaksi yang positif antar pegawai. Kondisi ini tidak hanya mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan, tetapi juga mengurangi potensi konflik dan tekanan kerja. Dengan demikian pekerjaan dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi, menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, dan juga untuk mempertahankan kualitas kerja yang konsisten (Saefullah & Basrowi, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang berada disekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, serta aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antar pegawai, komunikasi dan suasana kerja yang tercipta. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, meningkatkan keterlibatan serta fokus karyawan dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas. Dengan kondisi kerja yang mendukung tersebut, karyawan dapat menjalankan tugas secara optimal, meminimalkan gangguan, serta menjaga kualitas hasil kerja secara konsisten.

2.2.2 Dimensi lingkungan kerja

Siregar & Romi (2024) berpendapat bahwa dimensi lingkungan kerja meliputi beberapa aspek, antara lain:

1) Pencahayaan yang memadai

Pencahayaan yang memadai sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Pencahayaan yang baik membantu karyawan melihat objek kerja dengan jelas, mengurangi kelelahan mata, serta menurunkan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

2) Suhu udara yang nyaman

Suhu udara yang nyaman memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Suhu kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat

menurunkan konsentrasi dan kenyamanan kerja, sedangkan suhu yang sesuai dapat mendukung karyawan bekerja secara optimal.

3) Kebersihan tempat kerja

Kebersihan tempat kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan yang bersih dapat mencegah gangguan kesehatan, meningkatkan kenyamanan, serta menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Hubungan sosial antar karyawan

Hubungan sosial yang harmonis antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hubungan kerja yang baik mendorong kerja sama tim, mengurangi konflik, serta meningkatkan rasa kebersamaan yang berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas.

5) Komunikasi di tempat kerja

Komunikasi yang efektif di tempat kerja sangat penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara karyawan maupun antara atasan dan bawahan dapat meminimalkan kesalahpahaman, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan efektivitas kerja.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Siregar & Romi (2024) berpendapat bahwa indikator lingkungan kerja meliputi beberapa aspek, antara lain:

1) Penerangan di ruang kerja

Penerangan di ruang kerja yang memadai berperan penting dalam menunjang kenyamanan dan keselamatan kerja. Pencahayaan yang baik membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, mengurangi kelelahan mata, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) Suhu ruang kerja yang stabil dan sejuk

Suhu ruang kerja yang stabil dan sejuk dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman secara fisik. Suhu yang sesuai membantu menjaga konsentrasi karyawan, mengurangi kelelahan, dan mendukung kinerja yang optimal.

3) Kebersihan area kerja

Kebersihan area kerja merupakan indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Area kerja yang bersih dapat mencegah gangguan kesehatan, meningkatkan kenyamanan, serta menumbuhkan rasa betah karyawan dalam bekerja.

4) Pengelolaan sampah dan kebersihan fasilitas

Pengelolaan sampah yang baik serta kebersihan fasilitas kerja mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesehatan dan kenyamanan karyawan. Pengelolaan yang teratur dapat menjaga lingkungan kerja tetap rapi, higienis, dan layak digunakan.

5) Kerja sama antar rekan kerja

Kerja sama yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kerja sama ini mendorong terciptanya tim yang solid, memperlancar penyelesaian tugas, serta meningkatkan efektivitas kerja.

6) Sikap saling menghargai

sikap saling menghargai antar karyawan merupakan bagian dari lingkungan kerja yang positif. Sikap ini dapat mengurangi konflik, menciptakan rasa nyaman, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

7) Komunikasi antara karyawan dan atasan

komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan sangat penting dalam mendukung kelancaran kerja. Komunikasi yang terbuka dan jelas membantu penyampaian informasi, memperkuat hubungan kerja, serta meningkatkan kepercayaan dan kinerja karyawan.

2.2.4 Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (Danisa & Komari, 2021), membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Misalnya, kebersihan di tempat kerja, suhu di tempat kerja pencahayaan, dan sirkulasi udara.

2) Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.

2.2.5 Aspek lingkungan kerja

Affandi (Danisa & Komari, 2021) berpendapat bahwa aspek lingkungan kerja mencakup beberapa bagian sebagai berikut:

1) Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan perusahaan manapun untuk karyawannya. Pelayanan yang baik dari suatu perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dan memungkinkan untuk terus menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja dan perilaku layanan karyawan.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan harus diupayakan semaksimal mungkin oleh manajemen organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi, pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai dan ruang diperlukan untuk pergerakan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan sangat penting untuk produktivitas kerja. Karena antara motivasi dan semangat kerja terdapat hubungan dengan semangat dan hubungan yang saling menguntungkan antara rekan kerja dalam bekerja. Apabila terjadi ketidakserasian hubungan antara karyawan, maka dapat menurunkan motivasi dan kegairahan dalam bekerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal Siagian (Akila, 2021). Produktivitas kerja adalah pada hakekatnya yang meliputi sikap yang senantiasa mempunyai

pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan dengan hasil yang di dapat dan didapat hari esok harus lebih bermutu dari hasil yang diraih hari ini Komarudin (Akila, 2021).

Produktivitas kerja merupakan proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran Ramadan *et al* (Baiti *et al.*, 2020). Produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai Dahlan (Baiti *et al.*, 2020). Artinya semakin tinggi kontribusi tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu dan semakin besar hasil yang diperoleh, maka produktivitas dapat dikatakan semakin meningkat sebagai indikator keberhasilan kinerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kerja karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dapat bekerja secara disiplin, efisien, dan dapat menghasilkan output yang berkualitas Mangkunegara (Rahmadani *et al.*, 2025). Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja Sutrisno (Suprihartiningsih & Komala, 2022). Setiap perusahaan berusaha mendapatkan produktivitas terbaik dari karyawan dengan harapan akan terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memanfaatkan secara optimal sarana, prasarana, serta sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan output yang maksimal melalui sikap kerja yang selalu berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, baik dari segi metode, disiplin, efisiensi, maupun kualitas hasil kerja. Produktivitas kerja mencerminkan perbandingan antara masukan dan keluaran yang dicapai, sehingga semakin besar hasil yang diperoleh dengan penggunaan sumber daya yang efektif, maka semakin tinggi Tingkat produktivitas tersebut. Dengan demikian produktivitas kerja menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena karyawan yang produktif mampu bekerja seacara terarah, disiplin, efisien, dan menghasilkan output yang berkualitas sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor produktivitas kerja

Handoko (Baiti *et al.*, 2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi:

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam memahami tugas, menerima instruksi dan mengembangkan cara kerja yang lebih efektif.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan teknis dan nonteknis yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan yang baik membuat pekerjaan lebih cepat, tepat dan efisien.

3. Disiplin kerja

Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan kerja, penggunaan waktu yang efektif, dan pelaksanaan tugas sesuai standar. Disiplin tinggi berdampak langsung pada peningkatan output dan efisiensi.

4. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang menentukan kesediaan karyawan untuk bekerja keras dan mencapai hasil optimal. Semakin termotivasi karyawan semakin tinggi produktivitasnya.

5. Gizi dan kesehatan

Kondisi fisik yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan energi dan fokus yang lebih tinggi. Gizi dan kesehatan yang buruk dapat menurunkan stamina, konsentrasi dan kualitas kerja.

6. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang layak meningkatkan kepuasan dan semangat kerja. Karyawan yang merasa imbalannya sesuai cenderung bekerja lebih maksimal.

7. Jaminan sosial

Fasilitas jaminan sosial (BPJS, asuransi dan perlindungan kerja lainnya) memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa kecemasan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

8. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman harmonis dan didukung iklim kerja positif membuat karyawan mampu bekerja secara optimal dan meminimalkan stress kerja.

9. Hubungan industrial

Hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan menciptakan suasana kerja kondusif. Konflik industrial yang rendah mendukung kelancaran proses produksi.

10. Teknologi

Penggunaan teknologi yang tepat membantu mempercepat pekerjaan, meningkatkan ketelitian dan menekan biaya sehingga produktivitas meningkat secara signifikan.

11. Sarana produksi

Ketersediaan sarana seperti mesin, alat dan fasilitas pendukung menentukan kelancaran proses kerja. Sarana yang memadai menghindarkan hambatan operasional.

12. Manajemen

Kualitas manajemen dalam merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan pekerjaan sangat menentukan efektivitas kerja karyawan. Manajemen yang baik mampu meningkatkan produktivitas tim.

13. Kesempatan berprestasi

Kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan memperoleh penghargaan atas prestasinya mendorong mereka bekerja lebih baik.

2.3.3 Dimensi Produktivitas Kerja

Mangkunegara (Rahmadani *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa dimensi produktivitas kerja terdiri atas beberapa aspek, di antaranya:

1) Hasil kerja sesuai target

Produktivitas kerja tercermin dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pencapaian target menunjukkan efektivitas kerja serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2) Ketepatan waktu penyelesaian tugas

Ketepatan waktu merupakan indikator penting produktivitas kerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan menunjukkan kemampuan mengelola waktu dan tanggung jawab kerja yang baik.

3) Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja mencerminkan tingkat ketelitian, keterampilan, dan profesionalisme karyawan. Hasil kerja yang berkualitas tidak hanya memenuhi standar perusahaan, tetapi juga meminimalkan kesalahan dan kebutuhan perbaikan ulang.

4) Kemampuan menyelesaikan beban kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan menunjukkan tingkat kompetensi dan daya kerja individu. Karyawan yang mampu menangani beban kerja secara optimal dianggap memiliki produktivitas kerja yang baik.

5) Disiplin

Disiplin merupakan sikap kerja yang mendukung produktivitas. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi aturan terhadap tugasnya cenderung menunjukkan kinerja yang konsisten dan optimal.

6) Kerja sama dengan rekan kerja

Produktivitas kerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama yang baik mempermudah penyelesaian tugas dan meningkatkan efisiensi kerja tim.

7) Kemauan untuk meningkatkan prestasi

Kemauan untuk meningkatkan prestasi mencerminkan motivasi kerja karyawan. Dorongan untuk terus berkembang dan mencapai hasil yang lebih baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Mangkunegara (Rahmadani *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa indikator produktivitas kerja terdiri atas beberapa aspek, di antaranya:

1) Pencapaian target kerja

Pencapaian target kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat pencapaian target, semakin baik produktivitas kerja karyawan.

2) Konsistensi pencapaian hasil

Konsistensi dalam pencapaian hasil mencerminkan stabilitas kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mempertahankan hasil kerja secara berkelanjutan menunjukkan tingkat produktivitas yang baik.

3) Penyelesaian tugas tepat waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas merupakan indikator penting produktivitas kerja. Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan tanggung jawab kerja.

4) Pengelolaan waktu kerja

Pengelolaan waktu kerja yang efektif memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Karyawan yang mampu mengatur waktu kerja dengan baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

5) Ketelitian dalam bekerja

Ketelitian dalam bekerja mencerminkan kualitas dan kecermatan karyawan. Tingkat ketelitian yang tinggi dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

6) Kesesuaian hasil dengan standar

Hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan menunjukkan tingkat profesionalisme karyawan. Kesesuaian dengan standar kerja menjadi tolok ukur penting dalam menilai produktivitas.

7) Kapasitas menyelesaikan tugas

Kapasitas karyawan dalam menyelesaikan tugas mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan daya kerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan beban kerja dengan baik menunjukkan produktivitas yang optimal.

8) Ketaatan terhadap aturan

Ketaatan terhadap aturan dan prosedur kerja merupakan bagian dari sikap kerja yang mendukung produktivitas. Kepatuhan terhadap aturan membantu menjaga kelancaran dan ketertiban kerja.

9) Saling membantu antar karyawan

Sikap saling membantu antar karyawan mencerminkan hubungan kerja yang harmonis. Kondisi ini mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

10) Keinginan untuk berkembang

Keinginan untuk berkembang menunjukkan motivasi dan dorongan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Motivasi untuk terus berkembang menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah rangkuman atau uraian mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki hubungan dengan topik atau variabel penelitian yang sedang dikaji. dimana sebagai dasar untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini memiliki landasan ilmiah serta untuk mengetahui perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya. berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan pendukung dan acuan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Habiburahman <i>et al</i> (2025) Sumber: Jurnal eCo-Buss: Economics and Business, Vol. 8 No. 1, 2025. Komunitas Dosen Indonesia.	Pengaruh Lingkungan dan Fasilitas Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada PT KSI 2 POM I di Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja memberi pengaruh lebih besar. Secara simultan kedua variable menjelaskan 80,7% variasi kinerja.

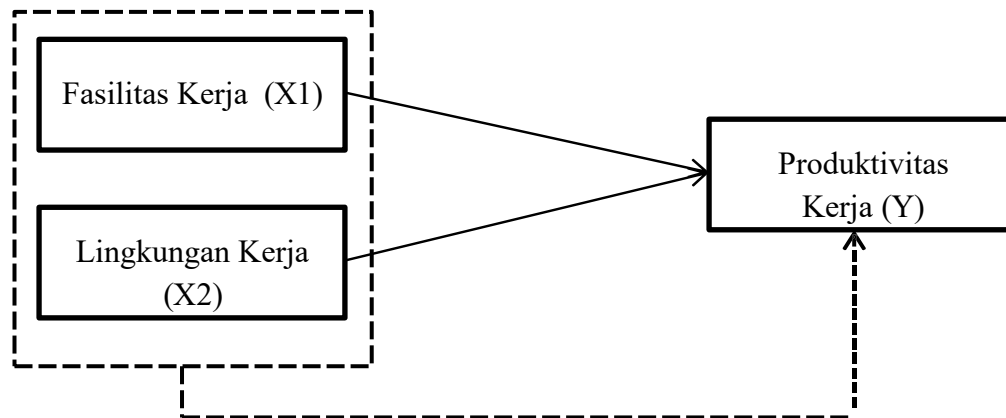
2	Hadi Suprihartiningsih & Laura Komala (2022) Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 4, 2022.	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan.	Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan (thitung 8,825). Secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (fhitung 38,300).
3	Akila (2021) Sumber: Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 18 No. 3, 2021. Universitas PGRI Palembang.	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Usaha Mandiri "MIMI" Palembang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Semangat kerja juga signifikan. Secara simultan kedua variabel mempengaruhi produktivitas karyawan.
4	Desy Rahmadha <i>et al</i> (2025) Sumber: Jurnal Kompeten: Jurnal Musytari Neraca Manajemen & Ekonomi, Vol. 23 No. 7, 2025.	Pengaruh fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Puskesmas Ngasem Kabupaten Kediri.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan baik parsial maupun simultan. Lingkungan kerja juga signifikan meningkatkan produktivitas.
5	Sudirman <i>et al</i> (2025) Sumber: Jurnal Bisnis Mahasiswa, Vol. 5 No. 5, 2025	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupateb Barru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Nilai $t = 2.882$ (<1.996) dan $p\text{-value} = 0.004$ (<0.005).

Sumber: Data yang diolah peneliti tahun 2025

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian (Sugiyono, 2022).

Pada penelitian ini variabel independen yaitu, fasilitas kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen yaitu, produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- = Pengaruh secara parsial
 - - - - -> = Pengaruh secara simultan

2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pernyataan penelitian yang diajukan. Ini berupa pernyataan singkat yang memerlukan verifikasi empiris melalui tinjauan teoritis atau pengetahuan yang relevan, memastikan bahwa bukanlah spekulasi (Harahap *et al.*, 2023:195). Maka dari itu peneliti menetapkan dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya secara empiris, dengan hipotesis sebagai berikut :

- H1 Diduga terdapat dampak yang signifikan antara fasilitas kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.
- H0 Diduga tidak terdapat dampak yang signifikan antara fasilitas kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.
- H2 Diduga terdapat dampak yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.

- H0 Diduga tidak terdapat dampak yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.
- H3 Diduga terdapat dampak yang signifikan secara simultan antara fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.
- H0 Diduga tidak terdapat dampak yang signifikan secara simultan antara fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih sebagai objek penelitian, yang berlokasi di Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 3 bulan, yang dimulai dari bulan januari hingga bulan maret 2026 sampai data yang diperlukan sudah lengkap digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini.

3.1.3 Objek

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih, dengan fokus kajian pada fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode adalah pemahaman tentang berbagai pendekatan yang digunakan untuk mencapai pemahaman. Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang diterapkan dalam penyelidikan masalah tertentu dengan cara yang hati-hati dan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis data dan mencapai kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan dalam memecahkan masalah atau menguji hipotesis guna mendapatkan pengetahuan yang bermanfaat. Menurut Harahab *et al* (2023:3) metode penelitian adalah ilmu yang memandu langkahlangkah 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. Penelitian ini menggunakan metode

penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan pengolahan data berbentuk angka melalui instrumen terstruktur seperti kuesioner.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian asosiatif dengan pendekatan *explanatory survey*. Desain asosiatif dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel sehingga dapat menjelaskan bagaimana suatu variabel berkontribusi terhadap variabel lainnya. Sementara itu, pendekatan *explanatory survey* digunakan karena pengumpulan data secara langsung dari responden untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Instrumen berupa kuesioner memuat serangkaian pertanyaan terkait persepsi responden mengenai fasilitas kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

3.2.3 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menggunakan analisis statistik untuk mengukur korelasi antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Slevitch (Safitri, 2024) menjelaskan penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan instrumen seperti kuesioner dan pengumpulan data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan berbagai teknik statistik. Hazelia (2022) juga mengungkapkan pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif melalui pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan secara sistematis, serta memanfaatkan standar penilaian yang teruji.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023:126). Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih yang berjumlah 116 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *slovin*, karena populasi karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih berjumlah 116 orang, dan peneliti membutuhkan ukuran sampel yang efisien namun tetap *representatif* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Berikut adalah rumus slovin yang diterapkan dalam penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{116}{1 + 116 (0,1)^2} \\ &= 53,7 = 54 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi (116 karyawan)

e : Tingkat kesalahan 10%

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden.

3.3.3 Teknik Penyebaran Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis pendekatan *simple random sampling*. Menurut Harahap *et al* (2023:66) *probability sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel di mana setiap elemen individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Simple random sampling* adalah bahwa setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih, yang berarti bahwa elemen-elemen tersebut dipilih secara acak dan independen satu sama lain.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data berdasarkan sifatnya yaitu:

1) Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan data kuantitatif bisa disebut sebagai data berupa angka dalam arti sebenarnya (Juhaldi *et al.*, 2022:181). Informasi dari data ini berupa angka yang digunakan untuk menganalisis fenomena secara statistik. Seperti skor kuesioner, jumlah karyawan, dan lain-lain.

2) Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka, data kualitatif memiliki ciri tidak bisa dilakukan operasi matematika seperti, penambahan, pengurangan, perkalian, dan pembagian (Juhaldi *et al.*, 2022:179). Data kualitatif umumnya diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta digunakan untuk memahami makna, persepsi, dan kondisi tertentu secara mendalam.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi kepada peneliti untuk menjawab rumusan masalah.

Sumber data yang digunakan penulis ada dua jenis yaitu :

1) Sumber data primer

Harahap *et al* (2023:76) menjelaskan data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian kuantitatif, cara paling umum untuk mengumpulkan data primer adalah melalui kuesioner dan wawancara.

2) Sumber data sekunder

Harahap *et al* (2023:76) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data yang telah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder biasanya berasal dari sumber-sumber tidak langsung seperti buku, jurnal, dan arsip perusahaan.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023:67). Pada penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variabel yaitu :

1) Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel ini sering disebut variabel bebas, karena nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Fasilitas kerja (X1)
- 2) Lingkungan kerja (X2)

2) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Variabel ini disebut juga variabel terikat, karena nilainya tergantung pada variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

3.5.2 Operasional Variabel Penelitian

Purba (Harahap *et al*, 2023:197) mengartikan operasional variabel adalah variabel yang secara spesifik, membuatnya dapat diukur dan mencerminkan sifat variabel sesuai dengan tingkat pengukuran yang diterapkan. Sugiyono (Zainuri, 2024) juga mengungkapkan bahwa definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional independen dan dependen dalam penelitian ini adalah hubungan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner	Skala
Fasilitas kerja (X1)	1. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap	1. Kelengkapan alat kerja	1 – 2	Likert 1-5

	2.	Ketersediaan alat pelindung diri	2.	Kualitas alat kerja	3-4	
	3.	Kondisi dan kelengkapan ruang kerja	3.	Tersedianya alat pelindung diri	5	
	4.	Perawatan fasilitas secara berkala	4.	Pemanfaatan alat pelindung diri	6-7	
			5.	Kenyamanan ruang istirahat	8-9	
			6.	Jadwal perawatan fasilitas	10	
Lingkungan kerja (X2)	1.	Pencahayaan yang memadai	1.	Penerangan di ruang kerja	1	Likert 1-5
	2.	Suhu udara yang nyaman	2.	Suhu ruang kerja stabil dan sejuk	2-3	
	3.	Kebersihan tempat kerja	3.	Kebersihan area kerja	4	
	4.	Hubungan sosial antar karyawan	4.	Pengelolaan sampah dan kebersihan fasilitas	5-6	
	5.	Komunikasi di tempat kerja	5.	Kerjasama antar rekan kerja	7	
			6.	Sikap saling menghargai	8	
			7.	Komunikasi antara atasan dan bawahan	9	
Produktivitas kerja (Y)	1.	Hasil kerja sesuai target	1.	Pencapaian target kerja	1	Likert 1-5
	2.	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	2.	Konsistensi pencapaian hasil	2	
	3.	Kualitas hasil kerja	3.	Penyelesaian tugas tepat waktu	3	
	4.	Kemampuan menyelesaikan beban kerja	4.	Pengelolaan waktu kerja	4	
	5.	Disiplin	5.	Ketelitian dalam bekerja	5	
	6.	Kerjasama dengan rekan kerja	6.	Kesesuaian hasil dengan standar	6	
	7.	Kemauan untuk meningkatkan prestasi	7.	Kapasitas menyelesaikan tugas	7	
			8.	Ketaatan terhadap aturan	8	
			9.	Saling membantu antar karyawan	9	
			10.	Keinginan untuk berkembang	10	

Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti tahun 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan Sugiyono (2023:296). Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian :

1) Observasi

Observasi adalah metode yang melibatkan pengamatan dan pencatatan teliti atas fenomena yang terjadi dengan tujuan memahami atau memverifikasi informasi yang telah ada sebelumnya, observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat fenomena secara sistematis dan terstruktur (Harahap *et al*, 2023:130). Disini penulis akan terjun langsung ke lapangan untuk melihat keadaan objek yang akan diteliti.

2) Wawancara

Harahap *et al* (2023:134) menjelaskan wawancara adalah teknik interaksi di mana peserta diwawancarai secara terbuka untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pandangan, pemikiran dan pengalaman pribadi mereka terkait dengan topik penelitian. Dalam wawancara peserta memiliki kebebasan untuk menjelaskan makna kata-kata mereka, merinci pengalaman mereka dan menjawab pertanyaan dengan cara yang mereka anggap penting.

3) Kuesioner

Juhaldi *et al* (2022:183) menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik yang efisien jika dilihat dari variabel yang akan diukur serta dapat melihat apa yang diharapkan dari responden. Dalam pelaksanaannya, kuesioner biasanya menggunakan skala *likert*, yaitu pilihan jawaban berjenjang seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju untuk mengukur tingkat sikap atau persepsi responden secara lebih terstruktur.

4) Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian melalui catatan tertulis, seperti buku, surat, transkrip, majalah, prasasti, notulen, rekaman rapat, agenda dan sumber-sumber lain yang terkait dengan subjek penelitian (Harahap *et al*, 2023:136).

3.7 Teknik Pengolahan Data

Kalangona *et al* (2025) menjelaskan sebelum melakukan analisis data perlu dilakukan pengolahan data terlebih dahulu. Tahap pengolahan data dalam penelitian ini meliputi *editing*, *coding* dan *tabulating*.

- 1) *Editing* (pemeriksaan data) adalah upaya untuk memeriksa atau mengecek kembali data maupun kuesioner yang diperoleh atau dikumpulkan. *Editing* dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data, pengisian kuesioner dan setelah data terkumpul.
- 2) *Coding* (pemberian kode) adalah kegiatan merubah data dalam bentuk kalimat menjadi data berbentuk angka yang bertujuan untuk mempermudah pada saat proses pemasukan data dan analisis data. *Coding* adalah kegiatan memberikan kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri dari beberapa kategori
- 3) *Entry* (pemasukan data) adalah kegiatan pemasukan data-data yang sudah berbentuk angka atau telah melewati proses pengkodean ke dalam program atau software komputer.
- 4) *Cleaning* (pembersian data) adalah kegiatan pengecekan kembali data yang telah di *entry* atau dimasukan ke dalam program komputer yang kemudian diperbaiki apabila terdapat kesalahan ataupun ketidaklengkapan.
- 5) *Tabulating* (tabulasi) adalah mengelompokkan data setelah melalui *editing* dan *coding* ke dalam tabel tertentu menurut sifat-sifat yang dimilikinya sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.2 Kriteria Interpretasi Skor Per Indikator

No	Presentase	Kriteria
1	0% - 20%	Sangat Lemah
2	21% -40%	Lemah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% -80%	Kuat
5	81% - 100%	Sangat Kuat

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut pendapat Juhaldi *et al* (2022:163) instrumen dalam penelitian merupakan alat untuk membantu peneliti dalam melihat berbagai karakteristik tertentu yang di inginkan oleh peneliti dari objek penelitian. Tujuan pembuatan instrumen dalam penelitian adalah untuk membantu serta mempermudah peneliti mendapatkan hasil yang hendak diukur dan dicapai. Secara umum, instrumen yang sering digunakan oleh peneliti dapat berupa kuesioner/angket, wawancara, observasi, dan eksperimen/percobaan.

Dalam penelitian ini, instrumen yang akan digunakan penulis adalah kuesioner/angket. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang responden memberikan jawaban sesuai dengan alternatif jawaban yang disiapkan oleh peneliti dan peneliti menyediakan jawaban yang akan di jawab oleh responden. Jawaban atas kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden ini diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala *likert*.

Juhaldi *et al* (2022:166) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang paling populer digunakan oleh peneliti. Biasanya peneliti menyiapkan pilihan jawaban genap atau ganjil. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skor Skala Likert

1.	Sangat setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Netral	(N)	Skor 3
4.	Tidak setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat tidak setuju	(STS)	Skor 1

3.8.1 Uji Validitas

Sitanggang (2021) menjelaskan uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen kuesioner yang dibagikan valid atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan atau pernyataannya dapat efektif mengukur hal yang dimaksud. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*, yang diolah melalui program SPSS.

Tujuan uji validitas adalah untuk memverifikasi keselarasan antara data yang dikumpulkan dengan data sebenarnya ditempat penelitian, sehingga menjamin keabsahan data. Uji validitas menggunakan korelasi bivariat atau nilai r hitung yang kemudian dibandingkan dengan korelasi *pearson product moment* atau r tabel. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Untuk mengevaluasi hasil analisis korelasi bivariat, lihat keluaran korelasi pearson. Untuk menentukan hasil *pearson product moment*, hitung *degree of freedom* (df) menggunakan rumus $df = N - 2$, di mana N mewakili jumlah sample seluruhnya. Al Hakim *et al* (2021) menjelaskan landasan pengambilan keputusan dalam uji validitas ada dua yakni jika nilai korelasi r hitung melebihi r tabel pernyataan dalam kuesioner dianggap valid sebaliknya jika nilai r hitung tidak melebihi r tabel pernyataan kuesioner dianggap tidak valid. Maka diperoleh $df = 54 - 2 = 52$, berdasarkan tabel r product moment pada $df = 52$ dan tarif signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,268.

Dengan demikian, suatu butir pernyataan valid apabila r hitung $> r$ tabel (0,268), dan dinyatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel. Adapun rumus nya sebagai berikut :

$$df = n - 2$$

$$df = 54 - 2 = 52 = 0,268$$

Keterangan :

df : Derajat kebebasan

n : Jumlah responden atau sampel penelitian

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (Safitri, 2024) uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran saat pengukuran berulang dilakukan terhadap fenomena yang sama dengan alat ukur identik. Pengujian ini memastikan instrumen data akurat, stabil dan konsisten. Instrumen dianggap reliabel jika memberikan hasil yang sama atau sedikit bervariasi saat digunakan berulang kali. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen akan diuji menggunakan metode *cronbach alpha*, karena instrumen berupa angket dengan skala bertingkat.

Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka instrumen variabel dapat dikatakan reliabel, namun apabila nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka instrumen penelitian dapat dikatakan tidak reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

Harahap *et al* (2023:200) menjelaskan teknik analisis data adalah cara peneliti mengubah data penelitian menjadi informasi yang memiliki makna untuk mencapai kesimpulan. Penjelasan teknik analisis data seharusnya mencakup informasi tentang jenis data yang akan dianalisis, tahapan proses analisis, dan model yang akan digunakan selama analisis.

3.9.1 Uji asumsi klasik

Moha *et al* (2023) menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah uji untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda. Dalam uji asumsi klasik ini terdapat tiga uji yang akan dilakukan, yaitu ada uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedestisitas.

1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *kolmogorov smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$.

2) Uji multikolinieritas

Ghozali (Safitri, 2024) menjelaskan uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Kriteria pengambilan uji multikolinieritas adalah jika nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai *variance inflasi factor* < 10 , maka masing-masing variabel independen tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

3) Uji heteroskedastisitas

Menurut Farisi *et al* (Safitri, 2024) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Peneliti menggunakan *scatter plot* dalam penelitian ini untuk mengambil keputusan mengenai uji heteroskedastisitas. Terdapat pola khusus seperti adanya pola teratur dalam titik-titik (bergelombang, perubahan lebar atau menyempit), ini menunjukkan kemungkinan adanya heteroskedastisitas, namun apabila tidak

ada yang teratur seolah-olah titik-titik terdistribusi secara acak disekitar 0 pada sumbu Y maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) pada penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa kuat dan bagaimana arah hubungan antara variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan. Penghitungan korelasi dilakukan melalui program SPSS agar hasilnya lebih akurat, objektif, serta mengikuti standar analisis statistik. Nilai korelasi berada pada kisaran -1 sampai 1 nilai positif menunjukkan hubungan yang bergerak searah, sedangkan nilai negatif menandakan hubungan yang bergerak saling berlawanan. Semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Melalui analisis korelasi ini, peneliti dapat memahami sejauh mana fasilitas kerja dan lingkungan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih, sehingga dapat menjadi acuan awal sebelum dilanjutkan ke analisis regresi.

Tabel 3.4 Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (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). Penelitian ini menggunakan regresi nilai berganda karena variabel bebas dari penelitian ini lebih dari satu yaitu fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan menggunakan satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Persamaan regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja (variabel dependen)

X₁ : Fasilitas Kerja (variabel independen) X₂

: Lingkungan Kerja (variabel independen) a :

Konstanta b₁ – b₂ : Koefisien regresi e :

Standar eror (tingkat kesalahan)

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji dugaan penelitian yang dibuat oleh peneliti dapat diterima atau ditolak. Melalui uji hipotesis, peneliti menilai apakah terdapat cukup bukti empiris untuk mendukung hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (R²).

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Sitepu (Safitri, 2024) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji dampak fasilitas kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan pada uji t didasarkan pada nilai signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari output program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ dengan nilai $Sig \leq 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ dengan nilai $Sig \geq 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Fadilah (Safitri, 2024) mengungkapkan bahwa uji f atau uji simultan digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk menguji dampak fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria Pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ dengan nilai $Sig \leq 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ dengan nilai $Sig \geq 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (Putri, 2023) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati 1 berarti hampir semua informasi yang diberikan oleh variabel independen diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\% \text{ Keterangan}$$

:
 KP : Nilai koefisien determinasi
 R^2 : Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Singkat PT. Cahaya Mulia Adhilestari

PT. Cahaya Mulia Adhilestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik, khususnya dalam layanan angkutan kendaraan berat dan ringan. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2004 dan terus berkembang dalam memberikan solusi transportasi yang andal bagi para pelanggannya.

Sejak awal berdirinya, PT. Cahaya Mulia Adhilestari memiliki tujuan untuk melayani kebutuhan pelanggan dengan pelayanan yang profesional dan terbaik. Komitmen tersebut diwujudkan melalui peningkatan kualitas layanan serta jangkauan operasional yang luas hingga ke berbagai wilayah.

Berbagai perusahaan, khususnya yang bergerak di bidang Migas, telah mempercayakan kebutuhan logistiknya kepada PT. Cahaya Mulia Adhilestari. Kepercayaan ini menjadi bukti bahwa perusahaan mampu mendukung kelancaran pekerjaan klien melalui layanan transportasi yang tepat waktu, aman, dan profesional.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih sebagai berikut :

1. Visi

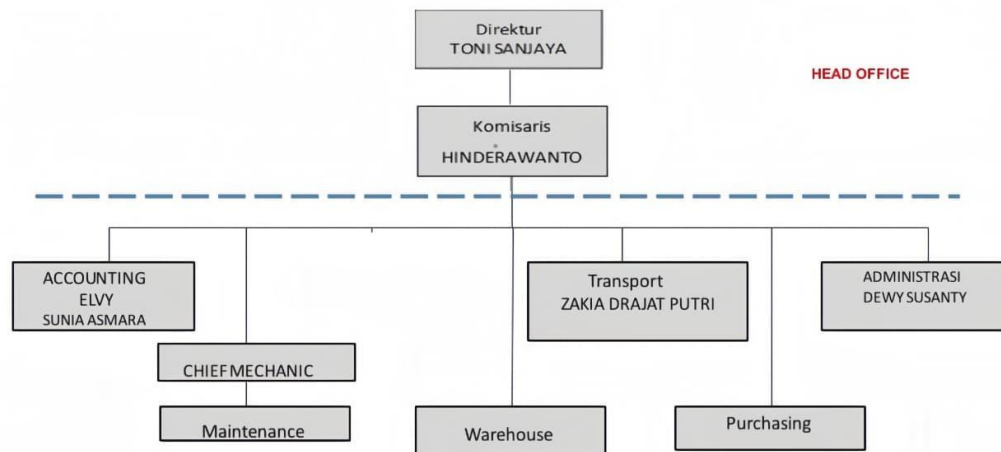
Menjadi Perusahaan yang termuka di Indonesia yang berwawasan nasionalisme dan profesional dalam menjalankan kegiatan usahanya serta efektif dan efisien dengan kualitas jasa dan layanan prima secara berkesinambungan dalam bidang logistik, angkutan dan transportasi.

2. Misi

- 1) Melakukan perluasan wilayah pekerjaan ke seluruh Indonesia dengan mengutamakan keselamatan.
- 2) Memberikan pelayanan jasa terbaik yang berkualitas.
- 3) Jaminan Kepuasan kepada pelanggan dan kepercayaan pelanggan yang dimana menjadi prioritas utama.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih dapat dilihat dari gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Data PT Cahaya Mulia Adhilestari : 2026

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih

4.1.4 Tugas pokok dan fungsi organisasi

1. Direktur

- Menetapkan kebijakan dan strategi perusahaan.
- Mengambil keputusan strategis dan operasional utama.
- Mengawasi kinerja seluruh divisi
- Menjalin hubungan dengan klien, mitra kerja, dan pihak eksternal.
- Bertanggung jawab atas pencapaian target dan keberlangsungan usaha.

2. Komisaris

- Memberikan arahan dan nasihat kepada Direktur.
- Mengawasi kinerja manajemen perusahaan.
- Mengevaluasi laporan keuangan dan operasional.
- Memastikan perusahaan berjalan sesuai peraturan dan prinsip tata kelola yang baik.

3. Accounting

- Menyusun laporan keuangan (neraca, laba rugi, arus kas).

- 2) Mencatat pemasukan dan pengeluaran perusahaan.
- 3) Mengelola pajak dan kewajiban keuangan lainnya.
- 4) Mengontrol anggaran dan pengeluaran operasional.
- 5) Melakukan rekonsiliasi dan audit internal.

4. Transport

- 1) Menjadwalkan pengiriman dan distribusi.
- 2) Mengatur armada dan penugasan sopir.
- 3) Memastikan kelancaran dan ketepatan waktu pengiriman.
- 4) Mengontrol penggunaan BBM dan biaya operasional kendaraan.
- 5) Memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan transportasi.

5. Administrasi

- 1) Mengarsipkan dokumen perusahaan.
- 2) Mengelola surat menyurat dan dokumen operasional.
- 3) Membuat laporan administrasi. Membantu proses administrasi kontrak dan perjanjian kerja.
- 4) Mendukung kelancaran administrasi antar divisi.

6. Chief Mechanic

- 1) Mengatur jadwal perawatan dan perbaikan armada.
- 2) Mengawasi kinerja tim mekanik.
- 3) Mengidentifikasi kerusakan dan solusi teknis.
- 4) Memastikan kendaraan dalam kondisi layak operasi.
- 5) Mengontrol penggunaan suku cadang.

7. Maintenance

- 1) Melakukan servis rutin kendaraan.
- 2) Memperbaiki kerusakan mesin atau komponen.
- 3) Melaporkan kondisi kendaraan secara berkala.
- 4) Menjaga peralatan kerja dalam kondisi baik.

8. Warehouse

- 1) Menerima dan mencatat barang masuk.
- 2) Mengontrol stok barang dan suku cadang.
- 3) Menyimpan barang sesuai prosedur.
- 4) Melakukan stock opname secara berkala.

- 5) Mengeluarkan barang sesuai permintaan divisi terkait.

9. *Purchasing*

- 1) Mencari dan memilih supplier.
- 2) Melakukan negosiasi harga dan kontrak.
- 3) Membuat purchase order (PO).
- 4) Mengontrol proses pembelian hingga barang diterima.
- 5) Memastikan pembelian sesuai anggaran dan kebutuhan operasional.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai kondisi dan latar belakang karyawan yang menjadi objek penelitian. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang, yang merupakan karyawan PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih. Data responden diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	50	92,6%
2	Perempuan	4	7,4%
	Total	54	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner; 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 50 orang dengan persentase 92,6%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 4 orang dengan persentase 7,4%. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi karyawan di PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Perbedaan jumlah yang cukup signifikan ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik yang lebih besar, dan juga

sistem kerja tertentu yang lebih banyak diminati laki-laki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa struktur karyawan di perusahaan tersebut belum seimbang dari segi gender, dimana kontribusi dalam pelaksanaan kegiatan operasional lebih banyak dilakukan oleh karyawan laki-laki, meskipun karyawan perempuan tetap memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan secara keseluruhan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<25 Tahun	2	3,7%
2	25-35 Tahun	12	22,2%
3	36-45 Tahun	20	37,0%
4	>45 Tahun	20	37,0%
	Total	54	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner; 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 36–45 tahun dan lebih dari 45 tahun, yang masing-masing berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 37,0%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh total responden termasuk dalam kategori usia dewasa hingga menjelang usia lanjut. Selanjutnya, responden yang berada pada rentang usia 25–35 tahun tercatat sebanyak 12 orang dengan persentase 22,2%, sedangkan responden yang berusia di bawah 25 tahun hanya berjumlah 2 orang atau sebesar 3,7%.

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih berada pada usia di atas 36 tahun. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan didukung oleh tenaga kerja yang relatif matang dan berpengalaman. Dominasi kelompok usia ini juga mengindikasikan adanya kecenderungan perusahaan mempertahankan karyawan dalam jangka waktu lama atau merekrut tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman sebelumnya. Dengan demikian, komposisi usia karyawan yang didominasi usia dewasa berpotensi mendukung stabilitas dan produktivitas perusahaan.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	13	24,1%
2	SMP	13	24,1%
3	SMA	24	44,4%
4	S1	4	7,4%
	Total	54	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner; 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 44,4%. Jumlah tersebut merupakan proporsi terbesar dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya. Selanjutnya, responden yang memiliki pendidikan terakhir SD dan SMP masing-masing berjumlah 13 orang dengan persentase 24,1%, yang menunjukkan bahwa cukup banyak karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dasar dan menengah pertama. Sementara itu, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 4 orang dengan persentase 7,4%, sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan dengan pendidikan perguruan tinggi masih relatif sedikit.

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih berpendidikan menengah, khususnya SMA. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan menengah yang menekankan keterampilan teknis dan pengalaman kerja. Meskipun demikian, terdapat sebagian kecil karyawan dengan pendidikan lebih tinggi yang turut mendukung operasional perusahaan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<5 Tahun	13	24,1%
2	5-10 Tahun	34	63%
3	>10 Tahun	7	13%
	Total	54	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner; 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja selama 5–10 tahun, yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase 63%. Jumlah ini merupakan proporsi terbesar dibandingkan dengan kategori masa kerja lainnya. Selanjutnya, responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 24%, yang menunjukkan bahwa terdapat sejumlah karyawan yang masih tergolong relatif baru di perusahaan. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 13%, yang mencerminkan adanya karyawan yang telah mengabdikan dalam jangka waktu yang cukup panjang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih memiliki masa kerja 5–10 tahun, mencerminkan loyalitas dan stabilitas tenaga kerja. Pengalaman yang dimiliki karyawan dalam kurun waktu tersebut berpotensi meningkatkan pemahaman terhadap tugas, kinerja, dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 54 responden, diperoleh informasi mengenai tanggapan karyawan PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih terhadap 29 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini Kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Pada kuesioner, angka jawaban responden akan dimulai dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu angka

yang dihasilkan akan dimulai dengan rentan angka sebesar 1.00. Sudjana (2020) menjelaskan kriteria penilaian dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1.	1,00-1,79	=	Sangat Rendah
2.	1,80-2,59	=	Rendah
3.	2,60-3,39	=	Sedang
4.	3,40-4,19	=	Tinggi
5.	4,20-5,00	=	Sangat Tinggi

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian 54 responden terhadap variabel fasilitas kerja (X1) sebagai variabel independen, peneliti menyusun 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan fasilitas kerja. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja tersebut disajikan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja

No	Fasilitas Kerja	Frekuensi										Total		X̄
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan dengan lengkap.	20	100	21	84	13	39	0	0	0	0	54	223	4,13
2	Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja yang lengkap untuk mendukung kelancaran tugas.	27	135	20	80	7	21	0	0	0	0	54	236	4,37
3	Peralatan kerja yang karyawan gunakan berada dalam kondisi baik dan siap pakai.	20	100	29	116	5	15	0	0	0	0	54	231	4,28
4	Peralatan kerja berfungsi dengan optimal sehingga mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.	23	115	21	84	10	30	0	0	0	0	54	229	4,24

No	Fasilitas Kerja	Frekuensi										Total	X̄	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
5	Karyawan mendapatkan Alat Pelindung Diri (APD) dari perusahaan, termasuk sepatu kerja, kacamata pelindung, pakaian kerja khusus dan masker.	16	80	17	68	12	36	9	18	0	0	54	202	3,74
6	Karyawan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan jenis dan kebutuhan pekerjaannya.	30	150	17	68	7	21	0	0	0	0	54	239	4,43
7	Karyawan selalu mematuhi aturan penggunaan alat pelindung diri saat bekerja.	24	120	19	76	11	33	0	0	0	0	54	229	4,24
8	Ruang istirahat dilengkapi dengan fasilitas yang memadai untuk menunjang kenyamanan karyawan.	24	120	21	84	9	27	0	0	0	0	54	231	4,28
9	Karyawan merasa nyaman menggunakan ruang istirahat yang disediakan perusahaan.	15	75	29	116	10	30	0	0	0	0	54	221	4,09
10	Fasilitas kerja dan dirawat secara berkala oleh pihak perusahaan untuk kenyamanan karyawan.	24	120	15	60	15	45	0	0	0	0	54	225	4,17
Total Nilai Rata-Rata														4,20

Sumber: Data primer yang diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 4,20 dari 10 item pernyataan, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang ada pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih termasuk dalam kriteria penilaian sangat tinggi. Pada variabel

fasilitas kerja nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 sebesar 4,43, dengan indikator pemanfaatan alat pelindung diri yang menunjukkan bahwa pemanfaatan alat pelindung diri pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih termasuk dalam kriteria penilaian sangat tinggi. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 sebesar 3,74, dengan indikator tersedianya alat pelindung diri (APD) yang menunjukkan bahwa alat pelindung diri (APD) pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih, namun masih dalam kriteria penilaian tinggi, sehingga disarankan agar pihak PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih untuk meningkatkan ketersediaan alat pelindung diri guna menjamin keselamatan kerja dan meminimalkan tingkat risiko kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 54 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) sebagai salah satu variabel independen, peneliti menyusun 9 butir pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel tersebut disajikan pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		SS/5	S/4	N/3	TS/2	STS/1								
1	Karyawan merasakan bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan.	26	130	20	80	8	24	0	0	0	0	54	234	4,33
2	Karyawan merasakan bahwa suhu di ruang kerja terasa nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.	24	120	22	88	8	24	0	0	0	0	54	232	4,30
3	Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena suhu di ruang kerja terasa nyaman.	22	110	25	100	7	21	0	0	0	0	54	231	4,28
4	Karyawan merasakan area kerja	24	120	20	80	10	30	0	0	0	0	54	230	4,26

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi										Total		X̄
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
	selalu bersih dan rapi.													
5	Karyawan merasakan bahwa fasilitas pendukung seperti toilet dan kantin selalu terjaga kebersihannya.	15	75	25	100	11	33	3	6	0	0	54	214	3,96
6	Karyawan merasa nyaman menggunakan fasilitas pendukung seperti toilet dan kantin yang bersih.	25	125	20	80	9	27	0	0	0	0	54	232	4,30
7	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan di perusahaan.	19	95	25	100	10	30	0	0	0	0	54	225	4,17
8	Karyawan saling menghargai dalam bekerja dan berinteraksi.	27	135	20	80	7	21	0	0	0	0	54	236	4,37
9	Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan dalam menyampaikan informasi dan arahan kerja.	21	105	26	104	7	21	0	0	0	0	54	230	4,26
Total Nilai Rata-Rata														4,25

Sumber: Data primer yang diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 4,25 dari 9 item pernyataan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih termasuk dalam kriteria penilaian sangat tinggi. Pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 sebesar 4,37, dengan indikator sikap saling menghargai yang menunjukkan bahwa sikap saling menghargai pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih termasuk dalam kriteria penilaian sangat tinggi. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 dan 5 sebesar 3,96, dengan indikator kebersihan area kerja serta pengelolaan sampah dan kebersihan fasilitas yang menunjukkan bahwa kebersihan area kerja, pengelolaan sampah dan kebersihan fasilitas pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih termasuk dalam kriteria penilaian tinggi. Sehingga disarankan agar pihak PT. Cahaya Mulia

Adhilestari Kota Prabumulih untuk meningkatkan kebersihan area kerja, pengelolaan sampah dan kebersihan fasilitas guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, sehat dan mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian 54 responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen, peneliti menyusun 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Hasil tanggapan responden terhadap variabel tersebut disajikan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja

No	Produktivitas Kerja	Frekuensi										Total		X̄
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Karyawan selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	25	125	24	96	5	15	0	0	0	0	54	236	4,37
2	Karyawan mampu menjaga konsistensi hasil kerja sesuai target.	27	135	24	96	3	9	0	0	0	0	54	240	4,44
3	Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan.	28	140	23	92	3	9	0	0	0	0	54	241	4,46
4	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	22	110	28	112	4	12	0	0	0	0	54	234	4,33
5	Karyawan selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan teliti.	24	120	25	100	5	15	0	0	0	0	54	235	4,35
6	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar perusahaan.	29	145	18	72	7	21	0	0	0	0	54	238	4,41
7	Karyawan mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan.	29	145	21	84	4	12	0	0	0	0	54	241	4,46
8	Karyawan selalu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.	27	135	21	84	6	18	0	0	0	0	54	237	4,39
9	Karyawan bersedia membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	20	100	29	116	5	15	0	0	0	0	54	231	4,28

No	Produktivitas Kerja	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
10	Karyawan memiliki kemampuan untuk terus meningkatkan prestasi kerja.	29	145	20	80	5	15	0	0	0	0	54	240	4,44
Total Nilai Rata-Rata														4,39

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 4,39 dari 10 item pernyataan, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Cahaya Mulia Adilestari Kota Prabumulih termasuk dalam kriteria penilaian sangat tinggi. Pada variabel produktivitas kerja nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 dan 7 sebesar 4,46, dengan indikator penyelesaian tugas tepat waktu dan kapasitas menyelesaikan tugas yang menunjukkan bahwa penyelesaian tugas dan kapasitas menyelesaikan tugas pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 9 sebesar 4,28, dengan indikator saling membantu antar karyawan yang menunjukkan bahwa saling membantu antar karyawan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih artinya termasuk dalam kriteria penilaian sangat tinggi. Sehingga disarankan agar pihak PT. Cahaya Mulia Adhilestari mempertahankan guna menjaga konsistensi tingkat produktivitas kerja yang telah sangat tinggi.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak sebagai alat pengumpulan data. Proses pengujian ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan akurat. Uji ini diterapkan pada 29 pernyataan dengan keterangan fasilitas kerja (X1) 10 pernyataan, lingkungan kerja (X2) 9 pernyataan dan produktivitas kerja (Y) 10 pernyataan menggunakan SPSS dengan metode korelasi antara skor pernyataan dan skor total (*Corrected Item–Total Correlation*).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- i. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- ii. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- iii. Menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Hasil pengolahan data uji validitas disajikan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	1	0,654	0,268	Valid
	2	0,737		Valid
	3	0,765		Valid
	4	0,735		Valid
	5	0,506		Valid
	6	0,697		Valid
	7	0,559		Valid
	8	0,598		Valid
	9	0,618		Valid
	10	0,646		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,631	0,268	Valid
	2	0,674		Valid
	3	0,708		Valid
	4	0,599		Valid
	5	0,463		Valid
	6	0,706		Valid
	7	0,554		Valid
	8	0,625		Valid
	9	0,703		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,641	0,268	Valid
	2	0,657		Valid
	3	0,701		Valid
	4	0,673		Valid
	5	0,603		Valid
	6	0,632		Valid
	7	0,632		Valid
	8	0,572		Valid
	9	0,695		Valid
	10	0,64		Valid

Sumber: Data primer yang diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, seluruh 29 pernyataan yang diuji validitasnya menggunakan SPSS memiliki nilai r -hitung yang lebih besar dari r -tabel (0,268).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila hasil pengukurannya stabil dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS.

Adapun kriteria pengujian yaitu:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,837	0,60	Reliabel
X2	0,804	0,60	Reliabel
Y	0,842	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah; 2026 (SPSS)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa 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 semua pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

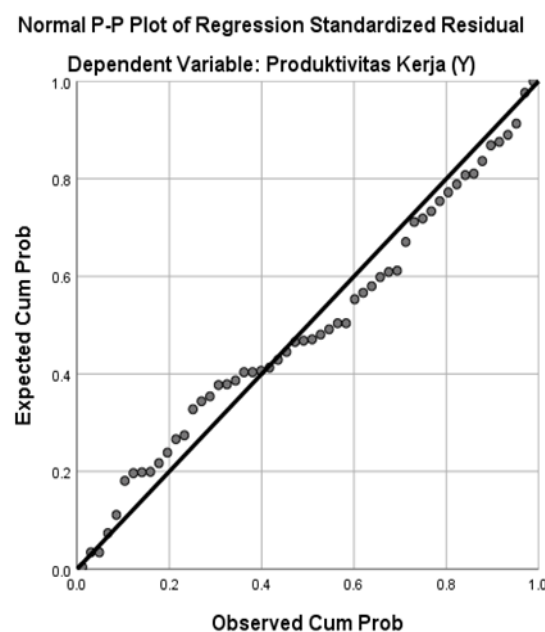
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik, sehingga hasil analisis menjadi valid dan bebas dari bias. Tujuan pengujian ini adalah untuk menilai kelayakan data penelitian dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu dengan grafik kolmogorov smirnow. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Hasil uji normalitas disajikan pada Gambar 4.2 berikut :



Sumber: Data primer yang diolah; 2026 (SPSS)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 grafik P-Plot di atas, dapat dijelaskan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik data yang berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian menunjukkan hasil yang

terdistribusi secara normal, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.5.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengecek adanya hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS dengan memperhatikan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,10$, maka terjadi multikolineritas.
2. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolineritas.

Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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)

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar $1,992 < 10$ dan Tolerance sebesar $0,502 > 0,10$. Dengan kata lain, model regresi ini bebas dari masalah multikolineritas. Sehingga tidak terdapat hubungan yang tinggi antar variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memberikan kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variabel dependen dan model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

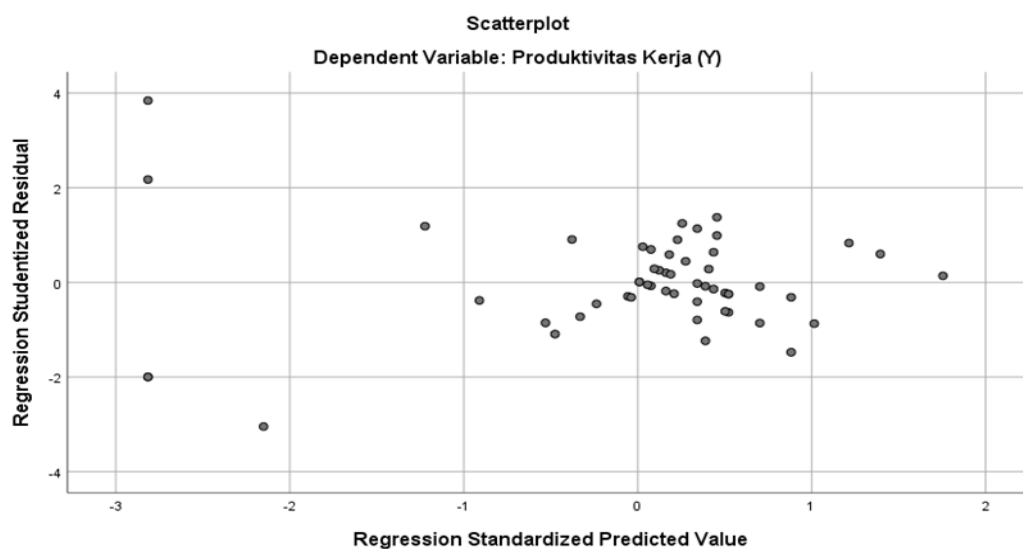
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengecek apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, artinya varians residual bersifat konstan. Oleh karena itu, pengujian ini penting dilakukan sebagai salah satu syarat kelayakan model regresi.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *scatterplot* dengan bantuan SPSS. Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika tidak terlihat pola tertentu dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik membentuk pola tertentu, seperti menyempit, melebar, atau bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:



Sumber: Data primer yang diolah; 2026 (SPSS)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 (*scatterplot*) di atas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS untuk memperoleh nilai koefisien regresi serta menilai kelayakan model. Hasil perhitungannya disajikan pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
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)

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

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

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

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja

a : Konstanta

b₁–b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Fasilitas kerja

X₂ : Lingkungan kerja

e : error

Penjelasan :

- Konstanta sebesar 12,498 menunjukkan nilai produktivitas kerja saat fasilitas kerja dan lingkungan kerja tetap.
- Koefisien fasilitas kerja (X₁) sebesar 0,216 bernilai positif, artinya jika fasilitas kerja (X₁) ditingkatkan sebesar 1 maka dapat meningkatkan produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,216.

- c) Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,585 bernilai positif, artinya jika lingkungan kerja (X2) ditingkatkan sebesar 1 maka dapat meningkatkan produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,585.

4.7 Hasil Uji 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).

4.7.1 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%. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah; 2026 (SPSS)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 4.12 dengan nilai t tabel sebesar 2,007, diperoleh hasil pengujian masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Fasilitas Kerja (X1)

Nilai t hitung sebesar 2,096 dengan nilai signifikansi $0,041 \leq 0,05$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,096 > 2,007$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima (H1 diterima H0 ditolak). Artinya, fasilitas kerja (X1) berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial. Dengan demikian, H1 diterima dan signifikan.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Nilai t hitung sebesar 4,726 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4,726 > 2,007$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima (H2 diterima H0 ditolak). Artinya, lingkungan kerja (X2) berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial. Dengan demikian, H2 diterima dan signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan secara parsial, bahwa kedua variabel independen yaitu fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing berdampak signifikan terhadap variabel independen yaitu produktivitas kerja (Y).

4.7.2 Uji Simultan (F)

Pengujian simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, Uji F dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai Fhitung > dari Ftabel dan nilai signifikansi < dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berdampak signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai Fhitung < dari Ftabel dan nilai signifikansi > dari 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berdampak signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian simultan dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah; 2026 (SPSS)

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) pada Tabel 4.13 yang dianalisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai Fhitung sebesar $40,552 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,175, serta taraf nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima dan signifikan

4.8 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengukuran hubungan tersebut dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment* menggunakan program SPSS.

Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.599	2.629

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah; 2026 (SPSS)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,784. Pada tabel 3.4 interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen termasuk dalam

kategori tinggi dan bersifat positif, artinya semakin baik variabel independen maka semakin meningkat variabel dependen.

4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 dalam penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.599	2.629

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah; 2026 (SPSS)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,599. Angka tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar $R^2 \times 100\% = 0,599 \times 100\% = 59,9\%$. Hal ini berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan dampak sebesar 59,9% terhadap produktivitas kerja (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari karyawan perusahaan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan serta besarnya dampak antara variabel fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Selain itu, penelitian ini juga melakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui dampak masing-

masing variabel independen, yaitu fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap produktivitas kerja (Y) secara terpisah. Sementara itu, uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan menggunakan metode analisis tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai dampak fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) di perusahaan tersebut.

4.10.1 Dampak Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas kerja (X1) secara parsial berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui sejauh mana dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja sebesar 0,216. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja (X1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,216 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara fasilitas kerja dan produktivitas kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 2,096, sedangkan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,006. Karena nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($2,096 > 2,007$) serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti secara parsial fasilitas kerja (X1) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4.10.2 Dampak Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh koefisien regresi

untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,585. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,585 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien yang bernilai positif tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y), sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja (X_2) yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t untuk menguji dampak secara parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,726, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,007. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,726 > 2,007$), serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara statistik, lingkungan kerja (X_2) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4.10.3 Dampak Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui uji F dalam analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F -hitung sebesar 40,522, sedangkan nilai F -tabel sebesar 3,175. Karena nilai F -hitung lebih besar daripada F -tabel ($40,522 > 3,175$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,599. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,9% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi fasilitas kerja dan lingkungan kerja dalam model penelitian ini. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap peningkatan maupun penurunan

produktivitas kerja tergolong cukup kuat karena mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi yang terjadi.

Sementara itu, sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa keterampilan, tingkat pendidikan, motivasi, tingkat penghasilan dan disiplin kerja. Oleh karena itu, meskipun fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki peranan yang signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor lain tersebut guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) secara lebih optimal dan berkelanjutan.



BAB V

PENUTUP

5.1 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 serta dianalisis menggunakan SPSS, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,096 > t\text{-tabel } 2,007$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ serta koefisien regresi bernilai positif sebesar $0,216$. Artinya, setiap peningkatan fasilitas kerja (X1) akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja (Y). Dengan demikian, H1 diterima dan tujuan penelitian pertama telah tercapai.
2. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $4,726 > t\text{-tabel } 2,006$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja (X2), maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan semakin meningkat. Dengan demikian, H2 diterima dan tujuan penelitian kedua telah tercapai.
3. Fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar $40,552 > F\text{-tabel } 3,175$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,599$ menunjukkan bahwa $59,9\%$ variasi produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya $40,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, H3 diterima dan tujuan penelitian ketiga telah tercapai.

5.2 Saran

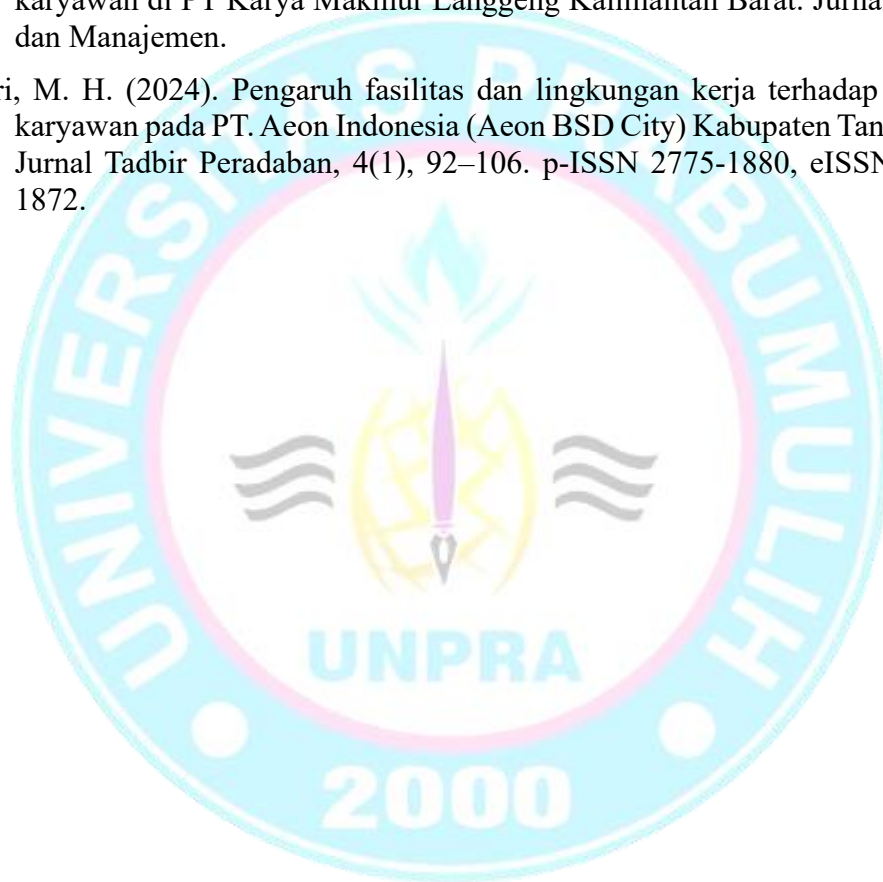
Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai dampak fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih, maka beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja (X1) yang telah dinilai baik oleh karyawan hendaknya terus dipertahankan dan ditingkatkan, seperti pemanfaatan alat pelindung diri, kelengkapan alat kerja, serta kualitas alat kerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan tersedianya alat pelindung diri (APD) agar seluruh karyawan merasakan dukungan kerja yang optimal. Dengan tersediannya alat pelindung diri (APD) yang memadai, karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya serta dapat meminimalkan resiko kecelakaan kerja.
2. Lingkungan kerja (X2) yang sudah tergolong baik perlu terus dijaga, terutama dalam hal sikap saling menghargai, penerangan di ruang kerja, serta suhu di ruang kerja. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengelolaan sampah dan kebersihan fasilitas dan kerjasama antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan harmonis akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
3. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya meneliti dua variabel independen dengan kontribusi sebesar 59,9%. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau tingkat pendidikan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, perluasan objek penelitian dan jumlah sampel juga disarankan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2023). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Usaha Mandiri “Mimi” Palembang. *Jurnal Ekonomika*, Universitas PGRI Palembang.
- 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.
- Danisa, D., & Komari, N. (2022). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1).
- 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.
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (t.t.). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis dan taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan pada Badan Pengusahaan Batam. Universitas Ibnu Sina, Batam.
- 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. *Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 23(7).
- Rini, P. I., Mustika, S. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan era pandemi Covid-19 pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara. *EMAS (Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi)*, 4(2).
- Safitri, W., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Contact Center PT Rajawali Berdikari Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(4), 136–145.

- 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.
- Suprihartiningsih, H., & Komala, L. 2022. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 54–59.
- 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 2775-1872.



L

A

M

P

I

R



A

N

Lampiran 1 : Kuesioner

No Responden

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya akan melakukan penelitian yang berjudul “Dampak Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan cermat, teliti, dan jujur sesuai kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain, sehingga kerahasiaan identitas serta jawaban responden dijamin sepenuhnya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Meilin Anggraini

NIM. 2022110043

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Isilah atau beri tanda (✓) pada jawaban yang sesuai.

1. Nama Responden

2. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia

☐ < 25 tahun

☐ 20–35 tahun

☐ 36–45 tahun

☐ > 45 tahun

4. Pendidikan Terakhir

☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ S1

5. Lama Bekerja

☐ < 5 tahun

☐ 5-10 tahun

☐ > 10 tahun



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami kemudian, silakan berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda berdasarkan skala berikut:

FASILITAS KERJA (X1)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan dengan lengkap.					
2.	Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja yang lengkap untuk mendukung kelancaran tugas.					
3.	Peralatan kerja yang karyawan gunakan berada dalam kondisi baik dan siap pakai.					
4.	Peralatan kerja berfungsi dengan optimal sehingga mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.					
5.	Karyawan mendapatkan Alat Pelindung Diri (APD) dari perusahaan, termasuk sepatu kerja, kacamata pelindung, pakaian kerja khusus dan masker.					
6.	Karyawan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan jenis dan kebutuhan pekerjaannya.					
7.	Karyawan selalu mematuhi aturan penggunaan alat pelindung diri saat bekerja.					
8.	Ruang istirahat dilengkapi dengan fasilitas yang memadai untuk menunjang kenyamanan karyawan.					
9.	Karyawan merasa nyaman menggunakan ruang istirahat yang disediakan perusahaan.					
10.	Fasilitas kerja diperiksa dan dirawat secara berkala oleh pihak perusahaan untuk kenyamanan karyawan.					
LINGKUNGAN KERJA (X2)						
11.	Karyawan merasakan bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan.					
12.	Karyawan merasakan bahwa suhu di ruang kerja terasa nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.					
13.	Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena suhu di ruang kerja terasa nyaman.					
14.	Karyawan merasakan area kerja selalu bersih dan rapi.					
15.	Karyawan merasakan bahwa fasilitas pendukung seperti toilet dan kantin selalu terjaga kebersihannya.					
16.	Karyawan merasa nyaman menggunakan fasilitas pendukung seperti toilet dan kantin yang bersih.					
17.	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan di perusahaan.					
18.	Karyawan saling menghargai dalam bekerja dan berinteraksi.					

19.	Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan dalam menyampaikan informasi dan arahan kerja.					
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
20.	Karyawan selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
21.	Karyawan mampu menjaga konsistensi hasil kerja sesuai target.					
22.	Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan.					
23.	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.					
24.	Karyawan selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan teliti.					
25.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar perusahaan.					
26.	Karyawan mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan.					
27.	Karyawan selalu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.					
28.	Karyawan bersedia membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
29.	Karyawan memiliki kemampuan untuk terus meningkatkan prestasi kerja.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

NO RESPONDEN	FASILITAS KERJA (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	5	4	5	2	3	5	5	4	3	41
RESPONDEN 2	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	46
RESPONDEN 3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	44
RESPONDEN 4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	42
RESPONDEN 5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	45
RESPONDEN 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 7	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	45
RESPONDEN 8	3	5	4	4	2	5	5	4	4	5	41
RESPONDEN 9	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	45
RESPONDEN 10	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	43
RESPONDEN 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 13	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	41
RESPONDEN 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 17	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	39
RESPONDEN 18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 19	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	42
RESPONDEN 20	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
RESPONDEN 21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 23	4	4	4	5	2	5	4	4	5	3	40
RESPONDEN 24	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	43
RESPONDEN 25	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	44
RESPONDEN 26	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
RESPONDEN 27	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
RESPONDEN 28	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
RESPONDEN 29	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	37
RESPONDEN 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 33	5	4	5	4	2	3	5	3	4	5	40
RESPONDEN 34	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	43
RESPONDEN 35	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	40
RESPONDEN 36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 39	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	43
RESPONDEN 40	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	43
RESPONDEN 41	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	39
RESPONDEN 42	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	44
RESPONDEN 43	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	44
RESPONDEN 44	4	4	4	4	2	5	3	5	3	4	38
RESPONDEN 45	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	42
RESPONDEN 46	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 47	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 48	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35
RESPONDEN 49	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	39
RESPONDEN 50	5	5	4	5	2	4	4	5	4	3	41
RESPONDEN 51	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
RESPONDEN 52	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	41
RESPONDEN 53	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
RESPONDEN 54	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	40

NO RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)									TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
RESPONDEN 1	5	4	5	3	4	5	5	3	5	39
RESPONDEN 2	5	3	4	5	5	4	3	5	4	38
RESPONDEN 3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	40
RESPONDEN 4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
RESPONDEN 5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	41
RESPONDEN 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
RESPONDEN 7	5	4	5	4	5	3	5	5	4	40
RESPONDEN 8	5	4	4	5	3	5	5	4	5	40
RESPONDEN 9	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
RESPONDEN 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
RESPONDEN 12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
RESPONDEN 13	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
RESPONDEN 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
RESPONDEN 15	4	5	4	3	4	5	4	5	5	39
RESPONDEN 16	4	5	4	5	4	5	4	3	4	38
RESPONDEN 17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
RESPONDEN 18	3	5	4	3	4	3	4	5	4	35
RESPONDEN 19	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
RESPONDEN 20	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42

RESPONDEN 21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
RESPONDEN 22	5	4	5	4	5	4	3	4	5	39
RESPONDEN 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
RESPONDEN 24	5	5	4	4	2	5	4	5	4	38
RESPONDEN 25	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
RESPONDEN 26	5	5	4	4	4	5	3	5	4	39
RESPONDEN 27	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
RESPONDEN 28	5	5	4	4	4	5	5	5	3	40
RESPONDEN 29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
RESPONDEN 30	5	5	5	5	2	5	5	5	5	42
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 32	5	5	4	4	3	5	4	5	5	40
RESPONDEN 33	3	5	4	4	5	4	5	5	4	39
RESPONDEN 34	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
RESPONDEN 35	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
RESPONDEN 36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
RESPONDEN 37	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
RESPONDEN 39	5	4	5	5	2	4	4	4	3	36
RESPONDEN 40	4	4	5	5	5	3	4	5	5	40
RESPONDEN 41	5	4	3	5	5	4	4	5	4	39
RESPONDEN 42	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
RESPONDEN 43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 44	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
RESPONDEN 45	5	3	5	5	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 46	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
RESPONDEN 47	4	4	4	5	3	5	5	4	4	38
RESPONDEN 48	4	3	3	4	3	3	5	5	4	34
RESPONDEN 49	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 50	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
RESPONDEN 51	4	5	4	5	4	4	3	5	5	39
RESPONDEN 52	5	5	4	3	5	5	4	5	5	41
RESPONDEN 53	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
RESPONDEN 54	3	5	5	4	4	5	4	5	4	39

NO RESPONDEN	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	46
RESPONDEN 2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
RESPONDEN 3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

RESPONDEN 4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
RESPONDEN 5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
RESPONDEN 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 7	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	44
RESPONDEN 8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
RESPONDEN 10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 11	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	40
RESPONDEN 12	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
RESPONDEN 13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
RESPONDEN 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 15	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	43
RESPONDEN 16	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 17	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 18	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 19	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	44
RESPONDEN 20	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
RESPONDEN 21	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 22	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 24	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
RESPONDEN 26	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
RESPONDEN 27	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
RESPONDEN 28	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 32	5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	40
RESPONDEN 33	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	44
RESPONDEN 34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 35	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
RESPONDEN 36	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
RESPONDEN 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 39	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	41
RESPONDEN 40	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	45
RESPONDEN 41	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	43
RESPONDEN 42	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 43	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
RESPONDEN 44	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44

RESPONDEN 45	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	43
RESPONDEN 46	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 47	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
RESPONDEN 48	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
RESPONDEN 49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 50	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
RESPONDEN 51	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 52	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
RESPONDEN 53	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
RESPONDEN 54	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44



Lampiran 3 : Hasil Analisis SPSS

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.493**	.582**	.656**	.178	.170	.323*	.363**	.262	.283*	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.199	.219	.017	.007	.056	.038	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	.493**	1	.401**	.574**	.154	.538**	.350**	.522**	.397**	.464**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.265	.000	.010	.000	.003	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	.582**	.401**	1	.457**	.335*	.446**	.520**	.238	.602**	.483**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.013	.001	.000	.083	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	.656**	.574**	.457**	1	.056	.367**	.287*	.558**	.510**	.443**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.688	.006	.035	.000	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	.178	.154	.335*	.056	1	.419**	.168	.141	.319*	.217	.506**
	Sig. (2-tailed)	.199	.265	.013	.688		.002	.225	.309	.019	.115	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	.170	.538**	.446**	.367**	.419**	1	.287*	.486**	.382**	.444**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.219	.000	.001	.006	.002		.035	.000	.004	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	.323*	.350**	.520**	.287*	.168	.287*	1	.145	.243	.342*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.017	.010	.000	.035	.225	.035		.296	.077	.011	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	.363**	.522**	.238	.558**	.141	.486**	.145	1	.211	.289*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.083	.000	.309	.000	.296		.126	.034	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	.262	.397**	.602**	.510**	.319*	.382**	.243	.211	1	.203	.618**
	Sig. (2-tailed)	.056	.003	.000	.000	.019	.004	.077	.126		.140	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.283*	.464**	.483**	.443**	.217	.444**	.342*	.289*	.203	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.001	.115	.001	.011	.034	.140		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.654**	.737**	.765**	.735**	.506**	.697**	.559**	.598**	.618**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.278 [*]	.379 ^{**}	.354 ^{**}	.174	.477 ^{**}	.252	.232	.434 ^{**}	.631 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.042	.005	.009	.209	.000	.066	.091	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	.278 [*]	1	.367 ^{**}	.169	.174	.611 ^{**}	.304 [*]	.523 ^{**}	.421 ^{**}	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.042		.006	.223	.208	.000	.025	.000	.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	.379 ^{**}	.367 ^{**}	1	.514 ^{**}	.214	.354 ^{**}	.402 ^{**}	.290 [*]	.533 ^{**}	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.006		.000	.121	.009	.003	.034	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	.354 ^{**}	.169	.514 ^{**}	1	.104	.330 [*]	.265	.345 [*]	.308 [*]	.599 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009	.223	.000		.456	.015	.053	.011	.024	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	.174	.174	.214	.104	1	.168	.041	.307 [*]	.313 [*]	.463 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.209	.208	.121	.456		.225	.767	.024	.021	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	.477 ^{**}	.611 ^{**}	.354 ^{**}	.330 [*]	.168	1	.364 ^{**}	.254	.444 ^{**}	.706 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.015	.225		.007	.064	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	.252	.304 [*]	.402 ^{**}	.265	.041	.364 ^{**}	1	.284 [*]	.258	.554 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.066	.025	.003	.053	.767	.007		.038	.060	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	.232	.523 ^{**}	.290 [*]	.345 [*]	.307 [*]	.254	.284 [*]	1	.307 [*]	.625 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.034	.011	.024	.064	.038		.024	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	.434 ^{**}	.421 ^{**}	.533 ^{**}	.308 [*]	.313 [*]	.444 ^{**}	.258	.307 [*]	1	.703 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.024	.021	.001	.060	.024		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.631 ^{**}	.674 ^{**}	.708 ^{**}	.599 ^{**}	.463 ^{**}	.706 ^{**}	.554 ^{**}	.625 ^{**}	.703 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



c. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.484**	.417**	.486**	.310*	.196	.352**	.220	.343*	.353**	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.022	.155	.009	.109	.011	.009	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	.484**	1	.355**	.305*	.412**	.360**	.338*	.350**	.415**	.251	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.025	.002	.008	.012	.009	.002	.067	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	.417**	.355**	1	.440**	.154	.428**	.413**	.468**	.400**	.464**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008		.001	.267	.001	.002	.000	.003	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	.486**	.305*	.440**	1	.316*	.287*	.515**	.269*	.490**	.278*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.001		.020	.036	.000	.049	.000	.042	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	.310*	.412**	.154	.316*	1	.418**	.375**	.068	.405**	.419**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.022	.002	.267	.020		.002	.005	.623	.002	.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	.196	.360**	.428**	.287*	.418**	1	.242	.172	.332*	.566**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.155	.008	.001	.036	.002		.078	.215	.014	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	.352**	.338*	.413**	.515**	.375**	.242	1	.316*	.429**	.129	.632**
	Sig. (2-tailed)	.009	.012	.002	.000	.005	.078		.020	.001	.352	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	.220	.350**	.468**	.269*	.068	.172	.316*	1	.447**	.360**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.109	.009	.000	.049	.623	.215	.020		.001	.007	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	.343*	.415**	.400**	.490**	.405**	.332*	.429**	.447**	1	.242	.695**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.003	.000	.002	.014	.001	.001		.078	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.353**	.251	.464**	.278*	.419**	.566**	.129	.360**	.242	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.009	.067	.000	.042	.002	.000	.352	.007	.078		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.641**	.657**	.701**	.673**	.603**	.632**	.632**	.572**	.695**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

b. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	9

c. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

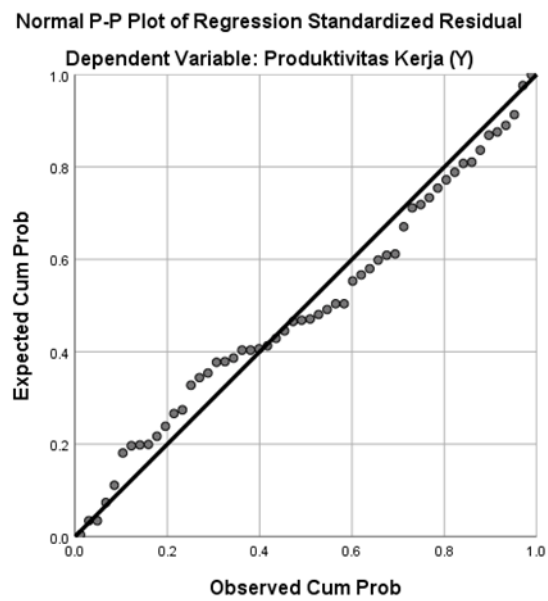
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57861263
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.084
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



2. Hasil Uji Multikolinearitas

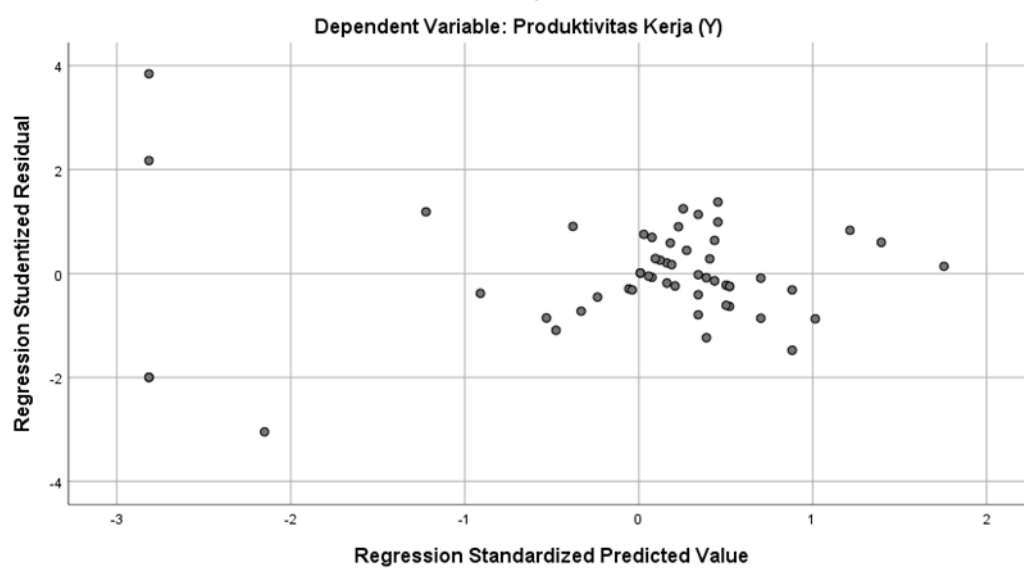
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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)

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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)

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.599	2.629

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 4 : Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-Tabel)

TABEL r PRODUCT -MOMENT (two-tailed test)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,235	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

2. Tabel t (t-tabel)

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
41	0,680521	1,302543	1,682878	2,019541	2,420803	2,701181	3,301273
42	0,680376	1,302035	1,681952	2,018082	2,418470	2,698066	3,295951
43	0,680238	1,301552	1,681071	2,016692	2,416250	2,695102	3,290890
44	0,680107	1,301090	1,680230	2,015368	2,414134	2,692278	3,286072
45	0,679981	1,300649	1,679427	2,014103	2,412116	2,689585	3,281480
46	0,679861	1,300228	1,678660	2,012896	2,410188	2,687013	3,277098
47	0,679746	1,299825	1,677927	2,011741	2,408345	2,684556	3,272912
48	0,679635	1,299439	1,677224	2,010635	2,406581	2,682204	3,268910
49	0,679530	1,299069	1,676551	2,009575	2,404892	2,679952	3,265079
50	0,679428	1,298714	1,675905	2,008559	2,403272	2,677793	3,261409
51	0,679331	1,298373	1,675285	2,007584	2,401718	2,675722	3,257890
52	0,679237	1,298045	1,674689	2,006647	2,400225	2,673734	3,254512
53	0,679147	1,297730	1,674116	2,005746	2,398790	2,671823	3,251268
54	0,679060	1,297426	1,673565	2,004879	2,397410	2,669985	3,248149
55	0,678977	1,297134	1,673034	2,004045	2,396081	2,668216	3,245149
56	0,678896	1,296853	1,672522	2,003241	2,394801	2,666512	3,242261
57	0,678818	1,296581	1,672029	2,002465	2,393568	2,664870	3,239478
58	0,678743	1,296319	1,671553	2,001717	2,392377	2,663287	3,236795
59	0,678671	1,296066	1,671093	2,000995	2,391229	2,661759	3,234207
60	0,678601	1,295821	1,670649	2,000298	2,390119	2,660283	3,231709
61	0,678533	1,295585	1,670219	1,999624	2,389047	2,658857	3,229296
62	0,678467	1,295356	1,669804	1,998972	2,388011	2,657479	3,226964
63	0,678404	1,295134	1,669402	1,998341	2,387008	2,656145	3,224709
64	0,678342	1,294920	1,669013	1,997730	2,386037	2,654854	3,222527
65	0,678283	1,294712	1,668636	1,997138	2,385097	2,653604	3,220414
66	0,678225	1,294511	1,668271	1,996564	2,384186	2,652394	3,218368
67	0,678169	1,294315	1,667916	1,996008	2,383302	2,651220	3,216386
68	0,678115	1,294126	1,667572	1,995469	2,382446	2,650081	3,214463
69	0,678062	1,293942	1,667239	1,994945	2,381615	2,648977	3,212599
70	0,678011	1,293763	1,666914	1,994437	2,380807	2,647905	3,210789
71	0,677961	1,293589	1,666600	1,993943	2,380024	2,646863	3,209032
72	0,677912	1,293421	1,666294	1,993464	2,379262	2,645852	3,207326
73	0,677865	1,293256	1,665996	1,992997	2,378522	2,644869	3,205668
74	0,677820	1,293097	1,665707	1,992543	2,377802	2,643913	3,204056
75	0,677775	1,292941	1,665425	1,992102	2,377102	2,642983	3,202489
76	0,677732	1,292790	1,665151	1,991673	2,376420	2,642078	3,200964
77	0,677689	1,292643	1,664885	1,991254	2,375757	2,641198	3,199480
78	0,677648	1,292500	1,664625	1,990847	2,375111	2,640340	3,198035
79	0,677608	1,292360	1,664371	1,990450	2,374482	2,639505	3,196628
80	0,677569	1,292224	1,664125	1,990063	2,373868	2,638691	3,195258

3. Tabel t (t-tabel)

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,258	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

Lampiran 5 Kartu Bimbingan

1. Kartu Bimbingan Pembimbing 1



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/11	Revisi awal bab I Latar Belakang. penom era (V.Y) Rumusan masalah Batasan dan tujuan	Revisi		
1/12	BAB I	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
7/12/12	BAB II	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/2017	BAB III			
12/17	- Sistematika penulisan - Teknik pengumpulan sampel. - Teknik pengolahan data.	Revisi		
12/17	BAB III	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
26/26 2	BAB 1 x 1 x 11 BAB 1	ACC. Revisi: 1. deskripsi: lebih terdapat: jenis kelamin, usia dll 2. deskripsi: lebih terdapat: keuntungan & kerugian pendekatan pembahasan 3. kesimpulan: klarifikasi atau lebih penelitian 4. uji linear berganda: di bagian 5. pembahasan di bagian Revisi: 1. uji variabel 2. kesimpulannya 3. manfaat penelitian 4. rekomendasi	 	
2/26 2	Koreksi	Revisi: 1. uji variabel 2. kesimpulannya 3. manfaat penelitian 4. rekomendasi		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

 SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
 NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/2 2024	K 1 B N	ACC		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
 NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/3/2024	BAK I	Perik: Perulaan / Sistematis dari pers. m. pulu		
9/3/2024	BAK II	ALL		
10/3/2024	Kelompok	Perisi		
11/3/2024	Kelompok	ALL ALL firta ujim Skripsi (tugut akhir).		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
 NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Kartu Bimbingan Pembimbing II



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/11/2018	Proposal Bab I	Revisi cover, kumparan Sul.		
21/11/2018	Proposal Bab I	Acc-going to Adv. I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
3/12/2025	Proposal Bab 2	Persi Paraphrase pembahasan, lanjutan		
4/12/2025	proposal / bab 2	Persi lanjutan dll.		
5/12/2025	proposal Bab 2	Acc - going to do it		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/12/2025	Bab 3 (proposai)	Revisi pendulan 1 Tambahkan rumus skin kutipin (kosokan)		
11/12/2025	Bab 3 (proposai)	- Revisi waktu pendulan - Tabel operasional variabel		
11/12/2025	Bab 3	revisi kembali		
12/12/25	Bab 3 (proposai)	Acc-going to Adi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/2026 02	Bab IV	Revisi Penulisan		
12/2026 02	Bab IV	Revisi		
13/2026 02	Ace - go to Rev. I			

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTR. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MEILIN ANGGRAINI
NIM : 2022110043
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 CAHAYA MULIA ADHILESTARI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/3/2020	Das V	Penulisan . ACE . lanjut ke aov . c Bawa seluruh kelengkapan . Daftar pustaka , Questioner .		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian

PT. Cahaya Mulia Adhilestari

Jl.Prof.M.Yamin No.727
Prabumulih - Sumsel

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Toni Sanjaya
Jabatan : Direktur
Nama Perusahaan : PT. Cahaya Mulia Adhilestari
Alamat : Jl. Prof. M. Yamin No. 727 Prabumulih

Dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : Meilin Anggraini
NIM : 2022110043
Program Studi : Manajemen

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan skripsi di PT. Cahaya Mulia Adhilestari sesuai dengan surat kami terima dari Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prabumulih, 29 Januari 2026



ADHILESTARI
SUMSEL

Toni Sanjaya
Direktur

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Meilin Anggraini adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 18 Mei 2004 sebagai anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Suproni dan Ibu Asia. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 82 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 12 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 7 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, ketekunan, dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Dampak Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih”**.