

Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Keagenan di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau

Rony Hutagalung¹⁾, Septina Dwi Retnandari²⁾ Alimatussa'diyah³⁾

^{1, 2, 3)} Politeknik Maritim Negeri Indonesia

Jl. Pawiyatan Luhur I/1, Bendan Duwur, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, 50233

email: septina@polimarin.ac.id

Abstrak

Penelitian berawal dari naik turunnya kunjungan kapal sebagai hasil kinerja karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan seolah tidak maksimal karena faktor seperti beban kerja yang terlalu tinggi akibat dari jumlah karyawan yang tidak sebanding dengan jumlah kunjungan kapal yang ditangani oleh perusahaan, ditambah dengan fasilitas yang kurang memadai seperti alat transportasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja keagenan. Tipe penelitian yang diterapkan adalah tipe deskriptif kuantitatif dengan seluruh karyawan PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau sebanyak 32 orang dijadikan responden penelitian, artinya penetapan respondennya melalui metode sensus. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan Analisa data memakai analisa kuantitatif. Hasil yang diperoleh adalah ada pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,784. Hal ini berarti beban kerja dan fasilitas kerja memberikan pengaruh 78,4% terhadap kinerja dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban kerja, Fasilitas kerja, Kinerja Keagenan.

Abstract

This research began with fluctuations in ship visits as a result of employee performance. The performance generated by employees appears to be suboptimal due to factors such as high workload resulting from an inadequate number of employees compared to the volume of ship visits handled by the company, compounded by insufficient facilities such as company transportation. This study aims to determine the influence of workload and workplace facilities on agency performance. The method employed in this research is quantitative, utilizing data collection through questionnaires distributed to 32 employees as respondents at PT. IDT TRANS AGENCY, Sungai Danau Branch. Data analysis was conducted using SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) version 24. The results of this research indicate that there is an influence of workload and workplace facilities on performance with an adjusted R square value of 0.784. This means that workload and workplace facilities contribute to 78,4% of the performance, while the remaining part as many as 21,6% is influenced by other factors which is not tested in this study.

Keywords: Agency performance, Workload, Workplace facilities.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan keagenan adalah pihak yang mempersiapkan segala tugas dan tanggung jawab kapal selama berada di pelabuhan tertentu agar berjalan lancar dari mulai kedatangan hingga keberangkatan kapal (Hidayat and Arditiya 2020). Ekspansi usaha kepelabuhan tertentu yang dilakukan oleh perusahaan pelayaran menjadi dasar timbulnya usaha keagenan, biaya yang tinggi sementara jumlah kunjungan kapal yang masih sedikit membuat pertimbangan perusahaan untuk menunjuk perusahaan pelayaran sebagai agen (Ginting and Ginting 2021). Kinerja keagenan merupakan salah satu acuan bagi perusahaan pelayaran sebagai tolak ukur keefektifan perusahaan dalam melakukan tugasnya di lapangan maupun kantor (Priyohadi, Ardiansyah, and Soedarmanto 2020).

Permasalahan beban kerja terjadi di salah satu perusahaan keagenan yang ada di Kalimantan Selatan yakni PT. IDT TRANS AGENCY Cabang Sungai Danau. Berdasarkan data mengenai laporan bulanan kedatangan kapal tahun 2023 dapat diketahui bahwa ada sebanyak 532 kapal yang ditangani. Data ini menunjukkan tingginya kinerja perusahaan. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam menjaga kinerja karyawan di mana beban kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan turunnya kinerja, walau tidak berdampak secara langsung akan tetapi dapat menimbulkan berbagai hal yang negatif misalnya fisik dan pikiran yang lelah, tidak focus, stress dan lain-lain sehingga kinerja karyawan menurun (Susanto and Sardiyo 2023). Hal ini dikarenakan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas akibat kemampuan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Fransiska and Tupti 2020). Beban kerja muncul karena tuntutan dari tingkat keahlian serta kecepatan kerja yang terlalu tinggi sehingga menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan (Sutrisno 2021)(Rindorindo, Murni, and Trang 2019). Menurut Sitanggang (2019) hal yang harus dihindari adalah kondisi kerja yang dicirikan dengan beban kerja yang berlebihan sebagai akibat dari tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja yang rendah akibat dari banyaknya jumlah karyawan (Lukito and Alriani 2018).

Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Harpis and Bahri 2020). Tidak dapat dipungkiri pentingnya peranan fasilitas kerja bagi karyawan tanpa adanya fasilitas kerja akan menghambat karyawan dalam bekerja, fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan (Simanjuntak and Edy 2022). Memadainya fasilitas kerja dengan kondisi layak pakai dan terpelihara akan sangat membantu proses kerja karyawan, lengkapnya pemberian fasilitas kerja menjadi penyemangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mansur, Setiawati, and Elfiansya 2020). Fasilitas kerja yang lengkap membuat timbulnya dorongan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Monde, Pio, and Rogahang 2022). Menurut Sutrisno (Sutrisno 2021) peningkatan produktifitas timbul karena adanya penyediaan fasilitas yang membantu karyawan dalam memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan (Sidik and Aziz 2022).

Ada hal lain yang menjadi problem di PT. IDT TRANS AGENCY Cabang Sungai Danau yaitu ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dengan jumlah kapal yang diageni. Tabel berikut menayangkan tentang tugas yang ada pada tiap-tiap karyawan di Perusahaan.

Tabel 1. Tugas dan Jumlah Karyawan Dalam Penanganan Kapal

Posisi/Jabatan	Tugas dan tanggung jawab	Jumlah karyawan
Agen <i>Checking</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat Surat Pemberitahuan Kedatangan Kapal untuk ditujukan kepada pihak otoritas terkait. - <i>On Board</i> ke kapal untuk mengambil dokumen kapal. 	2 orang
Agen <i>On Board</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>On Board</i> di kapal untuk mengawasi langsung proses <i>loading</i>. - Menjadi menghubung pihak kapal dengan pihak kantor dan <i>Shipper</i>. - Membuat dokumen <i>loading</i> seperti <i>Mate's Receipt, Statement of Fact, Stowage Plan</i> dan <i>Cargo Manifest</i>. 	27 orang
Agen <i>Clearance in/out</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Menangani dalam hal kedatangan dan keberangkatan kapal (<i>clearance in & Clearance out</i>). - Mengisi dokumen kapal kedalam sistem <i>inportnet</i>. - Menangani perpanjangan masa berlaku dokumen/sertifikat kapal dan awak kapal. 	3 orang

Ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dengan jumlah kapal yang diageni membuat beban kerja karyawan di PT. IDT TRANS AGENCY Cabang Sungai Danau semakin tinggi. Salah satu bukti adanya beban kerja yang berlebih yakni kesalahan pada dokumen SPB (*Surat Persetujuan Berlayar*). Ada ketidaksesuaian antara catatan mengenai pelabuhan tujuan dengan pelabuhan selanjutnya yang ada pada dokumen Surat Persetujuan Berlayar. Selain itu fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga seharusnya sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan. Terkait dengan hal ini, ditemukan permasalahan yang timbul akibat kurangnya fasilitas, yakni berupa

adanya kondisi darurat yang mengakibatkan perusahaan harus menyewa mobil untuk para karyawan terutama bagian agen *clearance* dan agen *checking*. Ketidaktersediaan fasilitas yang memadai ini berlanjut pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian Wahyudi et al. (2021) dan Fransiska & Tupti (2020) lebih fokus pada analisis umum beban kerja yang berdampak pada penurunan kinerja, tetapi belum mendalami faktor-faktor spesifik di sektor keagenan maritim. Demikian pula, penelitian Harpis & Bahri (2020) dan Simanjuntak & Edy (2022) menekankan pentingnya fasilitas kerja, namun belum mengintegrasikan secara mendalam hubungannya dengan karakteristik unik industri pelayaran.

Pembeda utama penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang dilakukan di PT. IDT TRANS AGENCY Cabang Sungai Danau, dengan menganalisis secara spesifik pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja dalam konteks keagenan kapal. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang bersifat general, penelitian ini menggunakan data konkret dari 532 kunjungan kapal selama tahun 2023 dan melibatkan 32 responden dari tiga divisi utama: Agen *Checking*, Agen *on Board*, dan Agen *Clearance in/out* (Ginting & Ginting, 2021; Priyohadi et al., 2020). Kelebihan penelitian ini adalah penggunaan metode kuantitatif dengan analisis statistik menggunakan SPSS versi 24, yang memungkinkan pengukuran pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja keagenan dengan tingkat akurasi yang tinggi, menghasilkan temuan bahwa 78,4% kinerja dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

Kontribusi inovatif penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif dalam menganalisis ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dan volume kunjungan kapal, serta dampaknya terhadap kinerja keagenan. Berbeda dengan penelitian Lukito & Alriani (2018) dan Sutrisno (Sutrisno 2021) yang membahas konsep beban kerja secara teoritis, penelitian ini menghadirkan bukti empiris konkret tentang bagaimana ketimpangan sumber daya manusia mempengaruhi kualitas pelayanan, seperti kesalahan dokumen SPB dan keterbatasan fasilitas transportasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak sekedar mendiagnosis permasalahan, tetapi juga menyediakan landasan analitis untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan keagenan maritim.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja keagenan pada PT. IDT TRANS AGENCY Cabang Sungai Danau, mengetahui seberapa besar dampak fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut dan menganalisis hubungan antara jumlah karyawan dan volume kunjungan kapal yang mempengaruhi beban kerja. Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah memberikan kontribusi yang signifikan dengan menyediakan gambaran komprehensif tentang kondisi kinerja karyawan, menghasilkan rekomendasi konkret untuk perbaikan manajemen beban kerja dan pengadaan fasilitas yang lebih baik, sehingga mendukung efektivitas operasional Perusahaan, dan memberi kontribusi empiris yang penting dalam memahami hubungan antara beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja dengan indikator kuantitas dan kualitas. Terdapat dua variabel bebas pada penelitian ini di antaranya beban kerja dengan indikator kondisi pekerjaan serta standar pekerjaan dan variabel bebas kedua yakni fasilitas kerja dengan indikator kesesuaian dengan kebutuhan kerja dan pengoptimalan hasil.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan, cara penetapan sampelnya adalah teknik sensus sehingga seluruh populasi adalah responden. Sumber data primer penelitian adalah responden dan bagian kepegawaian perusahaan.

Pengumpulan data pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner. Nilai dari jawaban responden dengan menggunakan skala likert dengan sejumlah 5 alternatif jawaban mulai dari sangat setuju hingga jawaban amat tidak setuju. Kuesioner diuji validitasnya, diuji reliabilitasnya dengan uji statistik *cronbach alpha* dan dilakukan uji asumsi klasik dengan *Ordinary Least Square* (OLS).

Tahap pengolahan data dalam penelitian kuantitatif adalah tahap penyuntingan, pemberian kode dan penyusunan serta penghitungan data yang telah dikodekan ke dalam tabel.

Analisis datanya adalah analisa kuantitatif dengan menggunakan alat uji berupa program *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS 26). Untuk menguji korelasi antara variable digunakan *regresi linear* dan uji hipotesis menggunakan uji – t guna menguji secara parsial dan uji – F untuk menguji secara simultan. Koefisien determinasi akan menunjukkan besarnya variasi dan pengaruh variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* serta prinsip mengkorelasikan antar skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Uji validitas pada penelitian menunjukkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner yang digunakan valid sebab hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa r -hitung $>$ r – tabel, demikian juga dengan uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa data pada penelitian yang dihasilkan dari instrumen berupa kuesioner adalah reliabel sebagaimana hasil yang didapat bahwa nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,70.

Profil responden di PT. IDT TRANS AGENCY Cabang Sungai Danau menunjukkan karakteristik ketenagakerjaan yang menarik. Struktur usia didominasi oleh karyawan muda dengan rentang 20-25 tahun, sebanyak 15 karyawan, yang

mengindikasikan potensi sumber daya manusia yang produktif dan berenergi. Komposisi jenis kelamin sangat timpang, dengan 97% karyawan atau 31 orang adalah laki-laki, dan hanya 3% atau 1 orang perempuan, yang disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan mobilitas tinggi.

Dinamika masa kerja menampilkan pola yang fleksibel, dengan 56,3% karyawan (18 orang) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sementara 43,8% (14 orang) telah bekerja lebih dari 5 tahun. Perusahaan menerapkan strategi rekrutmen yang unik dengan memanfaatkan mahasiswa magang, yang mengakibatkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Menarik dicatat bahwa dari keseluruhan karyawan, hanya 8 orang yang berstatus karyawan tetap, jumlah yang kurang dari separuh total populasi karyawan. Profil ini menggambarkan sebuah organisasi dengan struktur kepegawaian yang dinamis, didominasi karyawan muda dan laki-laki, dengan sistem rekrutmen dan pergantian karyawan yang aktif, mencerminkan karakteristik industri keagenan maritim yang menuntut fleksibilitas dan kinerja tinggi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik menyatakan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dengan hasil nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Variabel bebas pada penelitian ini juga tidak mengandung heteroskedastisitas yakni penyebaran titik pada *scatterplot* tidak memiliki pola dan penyebarannya berada diatas maupun dibawah nol. Selain itu pendistribusian pada penelitian ini tergolong normal dengan pembuktian uji normalitas dan hasil yang didapat pada uji *Uji Kolmogorov – Smirnov* nilai *asymp sig.(2-tailed)* > 0,05.

Berdasarkan hasil uji t , nilai t pada variabel beban kerja sebesar $4,691 > t$ - tabel (1,697) dengan nilai signifikan $0,001 < \text{sig}$ 0,05 maka variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, sedangkan nilai t pada fasilitas kerja sebesar $4,129 > t$ - tabel (1,697) dan nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Nilai F diperoleh sebesar $52,527 >$ nilai t - tabel (1,687) dan nilai sig $0,001 <$ dari 0,05 maka beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Sesuai dengan hasil perhitungan dari uji statistik di atas Ha baik pada beban kerja, fasilitas kerja dan kinerja diterima sedang H_0 ditolak. Nilai dari uji koefisien determinan menunjukkan bahwa nilai beban kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh sebesar 78,4% terhadap kinerja dan sisanya (21,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti pengalaman kerja, tekanan kerja, stres kerja, tingkat kesejahteraan dan lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian di PT. IDT TRANS AGENCY Cabang Sungai Danau, temuan empiris tentang pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja keagenan menunjukkan korelasi yang signifikan dan sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini memperdalam kajian yang telah dilakukan oleh para peneliti seperti Wahyudi et al. (Wahyudi 2024), Fransiska & Tupti (2020), Harpis & Bahri (2020), dan Simanjuntak & Edy (2022), dengan memberikan bukti konkret melalui analisis statistik menggunakan SPSS versi 24.

Dalam konteks beban kerja, penelitian mengungkap bahwa ketidakseimbangan antara 32 karyawan dan 532 kunjungan kapal pada tahun 2023 menimbulkan tekanan signifikan, yang mendukung teori Sutrisno (Sutrisno 2021) tentang risiko ketidakseimbangan beban kerja. Hal ini terlihat dari munculnya kesalahan dokumen SPB dan tingginya tingkat ketegangan kerja. Variabel beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja, dengan nilai t -hitung 4,691 yang melampaui t -tabel 1,697, mengkonfirmasi temuan penelitian sebelumnya tentang dampak beban kerja terhadap performa karyawan.

Serupa dengan aspek beban kerja, fasilitas kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keagenan. Penelitian ini menghadirkan bukti empiris melalui contoh konkret seperti keharusan menyewa mobil akibat keterbatasan fasilitas, yang sejalan dengan penelitian Mansur et al. (2020) tentang pentingnya sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan. Variabel fasilitas kerja memperoleh nilai t -hitung 4,129, lebih besar dari t -tabel 1,697, yang secara statistik membuktikan hubungan langsung antara kelengkapan fasilitas dan kinerja karyawan.

Analisis komprehensif menunjukkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan mempengaruhi 78,4% kinerja keagenan, dengan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengalaman kerja, tekanan kerja, stres kerja, dan tingkat kesejahteraan. Kontribusi inovatif penelitian ini terletak pada pendekatan empiris yang tidak sekadar mengulang teori, melainkan memberikan gambaran konkret dinamika kinerja di lingkungan kerja keagenan maritim.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. IDT TRANS AGENCY mengenai pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja keagenan, diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis statistik menggunakan regresi linear dan uji- t menunjukkan bahwa kondisi dan standar pekerjaan serta kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja keagenan. Melalui uji-F, dibuktikan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan mempengaruhi kinerja keagenan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi yang mengukur variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. IDT TRANS AGENCY untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja dan pemenuhan fasilitas kerja guna mengoptimalkan kinerja keagenan, dengan fokus pada aspek-aspek yang memiliki pengaruh paling signifikan berdasarkan temuan penelitian.

Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemahaman mendalam tentang beban kerja dan fasilitas kerja sangat krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan-temuan penelitian tidak hanya mengkonfirmasi teori yang ada, tetapi juga menyediakan landasan analitis untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan keagenan maritime, dengan fokus pada keseimbangan beban kerja dan penyediaan fasilitas yang memadai. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris baru dalam memahami dinamika kinerja di perusahaan keagenan maritim. Pendekatan komprehensif dan analisis statistik yang kuat memperkaya pemahaman tentang hubungan beban kerja, fasilitas kerja, dan kinerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya kami haturkan pada Jurusan Bisnis Maritim, Program Studi Transportasi Laut dan kepada Politeknik Maritim Negeri Indonesia (Polimarin) yang selalu memberi banyak dukungan baik material maupun non material dalam kinerja penelitian dan penulisan karya ilmiah dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Fransiska, Yuliana, and Zulaspan Tupti. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 224–34.
- Ginting, Dafid, and Dicky Geofany Ginting. 2021. "Peranan Keagenan Kapal Dalam Melayani Pengisian Air Bersih Untuk Kebutuhan Km.Amrtia Vii Pada Pt. Gesuri Lioyd Cabang Kuala Tanjung." *Journal of Maritime and Education* 3(2): 245–49.
- Harpis, Muhammad, and Saiful Bahri. 2020. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 13–28.
- Hidayat, Amir, and Arditiya. 2020. "Analisis Kepuasan Kapal Asing Terhadap Pelayanan Boarding Agent Di Area Loading Point Muara Berau." *Prosiding 4th Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*: 78–84.
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 25(45): 24–35.
- Mansur, Dwi Regina Markanita, Budi Setiawati, and Hafiz Elfiansya. 2020. "Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Unimus* 1(1).
- Monde, Juliet Julia Mercy, Riane Johnly Pio, and Joula J. Rogahang. 2022. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan." *Productivity* 3(2): 187–92.
- Priyohadi, Nugroho Dwi, Rizky Alfiani Ardiansyah, and Soedarmanto. 2020. "Analisis Faktor - Faktor Penghambat Kedatangan Kapal Pelayaran Domestik Terhadap Kinerja Perusahaan Keagenan Pada Pt. Dian Samudera Line – Surabaya." *Jurnal Baruna Horizon* 3(1): 147–55.
- Rindorindo, P Rocky, Sri Murni, and Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." *Jurnal EMBA* 7(4): 5953–63.
- Sidik, Haris Abu Bakar, and Syaefudin Aziz. 2022. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Karunia Berlian Makmur)." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO)* 1(2): 72–79.
- Simanjuntak, Free Antonius, and Edy. 2022. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan." *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* 1(1): 62–68.
- Susanto, Yohanes, and Sardiyo Sardiyo. 2023. "The Performance of Employees Analysis in Structural Equation Modelling To Construct the on Ship Scouting Service." *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah* 8(2): 175–90.
- Sutrisno, Edy. 2021. "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia." *Kencana Prenada Media Group*: 244.
- Wahyudi, Wahyudi. 2024. "The Interplay between Workload Pressures, Negative Work Environments, and Employee Motivation." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4(2): 627–37.