

PENGARUH HUMAN RELATION, PENEMPATAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY LAHENDONG

THE INFLUENCE OF HUMAN RELATION, JOB PLACEMENT, AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY LAHENDONG

Shania Marshanda Siwy¹, Greis M. Sendow², Genita G. Lumintang³
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

E-mail : 1siwyshania@gmail.com, 2greis5sendow@gmail.com, 3genitalumintang@unsrat.ac.id

Abstrak : Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong sebagai perusahaan energi panas bumi menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjaga efisiensi operasional. Faktor-faktor seperti human relation, penempatan kerja, dan fasilitas kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human relation, penempatan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, human relation dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan penempatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa hubungan antar karyawan yang harmonis dan fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat komunikasi interpersonal, memperbaiki sarana kerja, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kesesuaian penempatan karyawan agar efisiensi kerja dapat dioptimalkan.

Kata Kunci: Human Relation, Penempatan Kerja, Fasilitas Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract : Employee work productivity is a crucial factor that determines a company's success in achieving its objectives. PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong, as a geothermal energy company, faces the challenge of continuously improving employee productivity to maintain operational efficiency. Factors such as human relations, job placement, and work facilities are assumed to influence employee productivity. This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of human relations, job placement, and work facilities on employee productivity at PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong. The research employs a quantitative method with a multiple linear regression approach. Data were collected through questionnaires distributed to the company's employees. The results indicate that simultaneously, all three independent variables significantly affect employee productivity.

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagirism checker no 1262

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Partially, human relations and work facilities have a positive and significant effect, while job placement has a positive but insignificant effect on productivity. These findings highlight that harmonious interpersonal relationships and adequate work facilities are key determinants of higher productivity. Therefore, the company should strengthen interpersonal communication, improve workplace facilities, and periodically evaluate employee placement to achieve optimal work efficiency.

Keywords: Human Relations, Job Placement, Work Facilities, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya. Dalam era industri modern yang semakin kompetitif, peningkatan produktivitas menjadi tuntutan strategis bagi perusahaan, terutama bagi organisasi yang beroperasi di sektor energi seperti PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong (PGE Lahendong). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang energi panas bumi, PT PGE Lahendong dituntut untuk menjaga efisiensi operasional dan memastikan setiap sumber daya manusia (SDM) bekerja secara optimal guna mendukung keberlanjutan produksi energi ramah lingkungan.

Kinerja produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor manajerial dan psikologis dalam lingkungan kerja. Beberapa penelitian terdahulu menegaskan bahwa human relation, penempatan kerja, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Alfin Munfarikhah, 2020; Suwanto, 2020; Dewi & Nugroho, 2021). Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan mampu menciptakan komunikasi yang efektif, menumbuhkan semangat kerja, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk seringkali menimbulkan konflik, stres kerja, dan penurunan kinerja karyawan.

Selain hubungan antarindividu, penempatan kerja yang tepat juga memegang peran penting dalam menciptakan kinerja optimal. Penempatan karyawan berdasarkan kompetensi, minat, dan pengalaman akan menghasilkan kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (Dessler, 2020). Ketidaksesuaian penempatan dapat mengakibatkan rendahnya efisiensi kerja, ketidakpuasan, bahkan tingginya tingkat turnover. Dalam konteks PT PGE Lahendong, di mana pekerjaan bersifat teknis dan berisiko tinggi, kesalahan dalam penempatan kerja dapat berdampak langsung terhadap performa operasional perusahaan.

Faktor lainnya adalah fasilitas kerja, yang menjadi sarana pendukung dalam proses pelaksanaan tugas. Fasilitas kerja yang memadai—seperti alat kerja modern, ruang kerja yang aman dan nyaman, serta dukungan infrastruktur teknologi—akan mendorong peningkatan motivasi, efisiensi, dan produktivitas (Hamdani, 2020; Mathis & Jackson, 2021). Sebaliknya, fasilitas yang tidak memadai dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis dan menghambat efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan data operasional PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong dalam periode 2022-2024, total produksi energi meningkat dari 864,22 GWh menjadi 872,34 GWh. Kenaikan ini menunjukkan adanya peningkatan efisiensi dan perbaikan kinerja yang tidak lepas dari faktor SDM dan manajerial. Namun demikian, peningkatan produktivitas tersebut perlu terus

ditinjau secara internal untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor hubungan kerja, penempatan, dan fasilitas mendukung keberhasilan operasional tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh human relation, penempatan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi produktivitas serta menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *human relation*, penempatan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.
2. Mengetahui pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja.
3. Mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan individu dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Gary Dessler (2019), MSDM adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja karyawan untuk mencapai efektivitas organisasi.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2020) menegaskan bahwa manajemen SDM berperan dalam memaksimalkan potensi manusia melalui langkah-langkah strategis guna meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sementara itu, Hasibuan (2020) menyebutkan bahwa MSDM memiliki fungsi utama seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, kompensasi, pemeliharaan, dan pengawasan tenaga kerja.

Dalam konteks perusahaan energi seperti PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong, manajemen SDM memegang peranan penting karena industri ini menuntut keahlian teknis tinggi, disiplin kerja, serta kerja sama tim yang solid. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan praktik MSDM yang menekankan komunikasi yang baik (*human relation*), penempatan kerja yang sesuai, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan produktif.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas seseorang dalam menghasilkan output kerja berdasarkan sumber daya yang digunakan. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan

waktu, tenaga, dan sumber daya yang digunakan. Dengan demikian, semakin tinggi hasil kerja dengan input yang sama, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Menurut Mangkunegara (2020), produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh motivasi, hubungan kerja, fasilitas kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Anggraini et al. (2023) menambahkan bahwa produktivitas merupakan refleksi dari sikap mental yang positif, semangat kerja tinggi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Indikator produktivitas kerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2020) meliputi (1) Kuantitas kerja, yakni jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu; (2) Kualitas kerja, yaitu ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar organisasi; (3) Disiplin dan kehadiran, yang menunjukkan tingkat tanggung jawab dan keteraturan dalam bekerja; (4) Inovasi dan kreativitas, yaitu kemampuan menghasilkan ide baru yang meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.

Dalam penelitian ini, produktivitas kerja dijadikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal organisasi, yaitu human relation, penempatan kerja, dan fasilitas kerja, yang secara bersama-sama diyakini memengaruhi kinerja karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.

Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Human relation merupakan konsep yang menekankan pentingnya hubungan sosial dan komunikasi yang efektif antarindividu dalam organisasi. Menurut Widodo (2020), human relation adalah keseluruhan sistem komunikasi internal yang bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan saling memahami antara pimpinan dan karyawan.

Susanto (2022) menambahkan bahwa human relation merupakan upaya sistematis untuk membangun iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi melalui komunikasi yang terbuka dan saling percaya. Hubungan interpersonal yang baik dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, menurunkan tingkat stres, dan meningkatkan semangat kerja.

Menurut Istijanto dalam Susanto & Halim (2019), terdapat tiga indikator utama human relation, yaitu (1) Komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi yang jelas dan efektif antar anggota organisasi; (2) Pengarahan, yaitu kemampuan pimpinan memberikan bimbingan dan arahan kerja yang tepat; (3) Keterbukaan, yaitu sikap saling percaya dan transparansi dalam menyampaikan pendapat atau saran.

Dalam konteks PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong, hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan sangat penting untuk menciptakan koordinasi yang efektif, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat semangat kerja tim di lingkungan berisiko tinggi seperti operasi energi panas bumi. Oleh karena itu, human relation diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penempatan Kerja (Job Placement)

Penempatan kerja adalah proses menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, minat, dan pengalaman yang dimilikinya agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Dessler (2020), penempatan kerja yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu, karena karyawan akan merasa mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat dapat menyebabkan stres kerja, penurunan motivasi, dan berujung pada rendahnya produktivitas.

Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa prinsip utama dalam penempatan kerja adalah “the right man on the right place,” yaitu menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat. Penempatan yang sesuai akan meningkatkan efisiensi, mempercepat adaptasi, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Hadi Sunaryo (2020), indikator penempatan kerja mencakup, (1) Kesesuaian posisi dengan kualifikasi, yaitu kecocokan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan; (2) Proses adaptasi yang efektif, yaitu kemampuan karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru; (3) Keterlibatan dalam tugas, yaitu tingkat partisipasi karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan; (4) Evaluasi kinerja berkala, sebagai bentuk penilaian terhadap efektivitas penempatan.

Di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian teknis dan latar belakang pendidikan karyawan akan memastikan efisiensi kerja dan keselamatan operasional. Oleh karena itu, variabel penempatan kerja diprediksi berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Fasilitas Kerja (*Work Facilities*)

Fasilitas kerja merupakan sarana, prasarana, dan lingkungan fisik yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2021), fasilitas kerja yang baik menciptakan kenyamanan, keselamatan, dan efisiensi kerja. Fasilitas ini dapat berupa peralatan kerja, ruang kerja, sistem teknologi, maupun dukungan lingkungan fisik yang mendukung kelancaran tugas karyawan.

Schermerhorn (2020) menekankan bahwa fasilitas kerja tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup dukungan psikologis, seperti lingkungan kerja yang aman, bersih, dan sehat. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan fasilitas yang buruk dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas.

Menurut Hamdani (2020), indikator fasilitas kerja meliputi, (1) Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan, (2) Ketersediaan teknologi dan peralatan modern, (3) Kenyamanan dan keamanan tempat kerja, serta (4) Pemeliharaan fasilitas secara berkala.

Dalam konteks PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong, penyediaan fasilitas kerja yang memadai seperti alat keselamatan, ruang kerja ergonomis, dan peralatan teknis yang modern merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas dan keselamatan karyawan di lingkungan kerja berisiko tinggi.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik dari aspek hubungan kerja, penempatan, maupun fasilitas kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut memberikan dasar empiris bagi pengembangan penelitian ini.

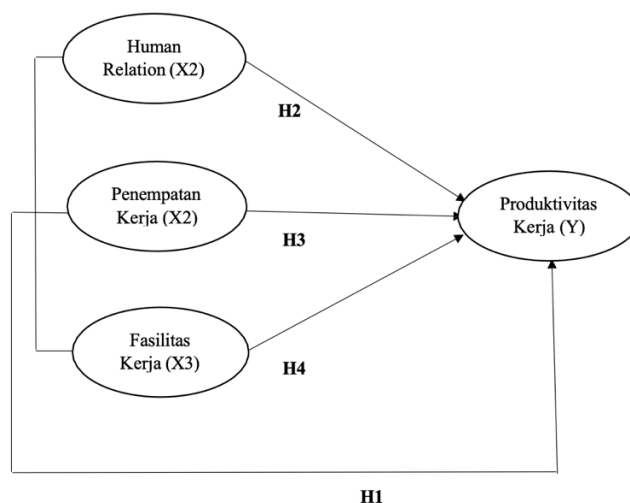
1. Sephia Wulandari (2024)

Dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Human Relation terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Semen Tonasa”, Wulandari menemukan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hubungan interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan mampu meningkatkan semangat kerja serta menurunkan tingkat stres karyawan. Hasil ini

mendukung bahwa komunikasi dan kerja sama yang efektif menjadi determinan penting dalam peningkatan produktivitas organisasi.

2. Oktavin Datu Mikan Sampetoding (2022)
Penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Utara” menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan pengalaman karyawan akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini relevan karena menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan individu dan pekerjaan merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas.
3. Fadya Berliana Rofiq (2024)
Dalam studinya berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan terhadap Produktivitas Pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan”, ditemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, termasuk teknologi dan kenyamanan ruang kerja, meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya peran fasilitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.
4. Rizky Dwi Afdilla (2023)
Penelitian berjudul “Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Bandung” menemukan bahwa human relation merupakan variabel paling dominan yang memengaruhi produktivitas. Komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang harmonis menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
5. Neni Oktaria (2023)
Penelitian berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pupuk Kaltim” menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan. Penempatan yang sesuai dengan kemampuan individu tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga mengurangi tingkat stres dan ketidakhadiran karyawan.
6. Adinda Pratiwi & Rita Intan Permatasari (2022)
Dalam penelitian “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Malang”, disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas. Fasilitas yang terpelihara dengan baik, lingkungan yang aman, dan peralatan kerja yang modern berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
7. Ria Jeki Naldi, Ichwan Agus, dan Flora Lidia Sandi (2023)
Penelitian berjudul “Pengaruh Human Relation dan Komunikasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Pemerintah Kabupaten Dharmasraya” menemukan bahwa human relation berpengaruh positif terhadap produktivitas, di mana komunikasi interpersonal yang efektif mampu meningkatkan sinergi antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

MODEL PENELITIAN



Hipotesis :

H1: Human relation, penempatan kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.

H2: Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.

H3: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.

H4: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menguji pengaruh antara Human Relation (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif dan analisis data menggunakan metode statistik. Desain asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut.

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antarvariabel, sehingga diperoleh gambaran empiris tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) Lahendong, yang terlibat dalam kegiatan operasional maupun administrasi perusahaan.

Populasi ini dipilih karena seluruh karyawan memiliki peran langsung dalam pencapaian produktivitas kerja perusahaan.

Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mewakili populasi. Adapun kriteria yang digunakan adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun dan terlibat aktif dalam kegiatan operasional.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah responden yang dianggap cukup representatif untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan.

Metode ini dipilih karena mampu memberikan hasil yang akurat dengan memperhatikan keterbatasan waktu dan kemudahan dalam pengumpulan data lapangan.

Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat diolah secara statistik untuk mengukur hubungan antarvariabel. Data utama diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari, data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner mengenai human relation, penempatan kerja, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Dan data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari dokumen internal PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong, literatur akademik, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, di mana responden diminta memberikan tingkat persetujuan terhadap sejumlah pernyataan terkait variabel penelitian. Skala ini memudahkan pengukuran persepsi responden secara kuantitatif.

Selain itu, peneliti juga melakukan studi pustaka untuk memperkuat landasan teori, dengan menelaah jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel yang diteliti.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen, yaitu Human Relation (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3), serta satu variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai makna setiap variabel dalam konteks empiris, sehingga dapat diukur secara kuantitatif melalui instrumen kuesioner.

Variabel pertama, Human Relation (X_1), diartikan sebagai hubungan interpersonal yang terjalin antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja di lingkungan organisasi. Menurut Widodo (2020), human relation berperan penting dalam menciptakan

komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan suasana kerja yang harmonis. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini meliputi tiga aspek utama, yaitu komunikasi yang efektif antar anggota organisasi, pengarahan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan, serta keterbukaan dan kepercayaan antar rekan kerja dalam melaksanakan tugas.

Variabel kedua adalah Penempatan Kerja (X_2), yang diartikan sebagai proses menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan pengalaman yang dimilikinya. Penempatan yang tepat akan meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja individu. Menurut Dessler (2020), prinsip utama penempatan kerja adalah “the right man on the right place”, yaitu menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan dan karakteristiknya agar dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini menggunakan empat indikator untuk mengukur penempatan kerja, yakni kesesuaian posisi dengan kualifikasi, kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan, keterlibatan dan tanggung jawab dalam tugas, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala.

Selanjutnya, Fasilitas Kerja (X_3) didefinisikan sebagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan kenyamanan, keamanan, serta efisiensi dalam bekerja. Menurut Hamdani (2020), ketersediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan pemeliharaan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Variabel ini diukur melalui empat indikator, yaitu kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan, ketersediaan teknologi dan peralatan kerja yang modern, kenyamanan serta keamanan lingkungan kerja, dan pemeliharaan fasilitas secara rutin.

Adapun variabel dependen, Produktivitas Kerja (Y), menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal melalui penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya secara efisien. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Untuk mengukur produktivitas kerja, penelitian ini menggunakan empat indikator, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, tingkat kehadiran dan kedisiplinan, serta kemampuan berinovasi dan beradaptasi dalam pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, keempat variabel ini dirancang untuk menggambarkan hubungan antara faktor-faktor organisasi dan kinerja individu di lingkungan kerja. Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin, sehingga persepsi responden terhadap setiap pernyataan dapat diolah secara statistik untuk menguji hubungan kausal antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian..

Teknik Analisis

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Human Relation (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi syarat statistik.

Metode utama yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dilanjutkan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap produktivitas kerja, serta uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel. Selain itu, koefisien

determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen.

Melalui teknik analisis ini, penelitian diharapkan mampu menggambarkan secara empiris faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan tingkat tanggapan terhadap setiap variabel penelitian. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong, diperoleh data bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif, yaitu 26-40 tahun, dengan masa kerja rata-rata di atas tiga tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai serta pemahaman yang baik terhadap lingkungan dan budaya kerja perusahaan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) tanggapan responden terhadap seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi, berkisar antara 3,80 hingga 4,25 pada skala Likert lima poin. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap human relation, penempatan kerja, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja mereka. Dari keempat variabel, fasilitas kerja memperoleh skor tertinggi, yang berarti sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dinilai sudah baik. Sementara itu, penempatan kerja memperoleh nilai terendah, menandakan masih perlunya evaluasi dalam kesesuaian antara posisi dan kompetensi karyawan.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian untuk menilai kualitas alat ukur yang digunakan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05, sehingga semua item dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha memperlihatkan nilai alpha di atas 0,70 untuk semua variabel, yaitu Human Relation (0,83), Penempatan Kerja (0,79), Fasilitas Kerja (0,85), dan Produktivitas Kerja (0,88). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat dipercaya untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi kriteria statistik dalam model regresi linear berganda. Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 pada semua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang digunakan sudah memenuhi syarat kelayakan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa model penelitian dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh Human Relation (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 6,512 + 0,324X_1 + 0,198X_2 + 0,287X_3$$

Koefisien positif dari ketiga variabel menunjukkan bahwa peningkatan pada *human relation*, *penempatan kerja*, dan *fasilitas kerja* akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik hubungan antarpegawai, semakin sesuai penempatan kerja, dan semakin memadai fasilitas yang disediakan, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Hasil **uji F (simultan)** menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai *Fhitung* = 25,634 dan *signifikansi* = 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara hubungan kerja yang baik, penempatan yang tepat, dan fasilitas yang mendukung memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja karyawan.

Hasil **uji t (parsial)** menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t hitung* = 4,215 dan *sig* = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan interaksi yang baik antarpegawai mampu meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Variabel *Penempatan Kerja* (X_2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dengan nilai *t hitung* = 1,945 dan *sig* = 0,056. Artinya, meskipun penempatan yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas, dampaknya belum terlalu kuat secara statistik. Sedangkan variabel *Fasilitas Kerja* (X_3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan *t hitung* = 3,687 dan *sig* = 0,001, yang berarti ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Nilai **koefisien determinasi (R^2)** sebesar 0,654 menunjukkan bahwa 65,4% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu *Human Relation*, *Penempatan Kerja*, dan *Fasilitas Kerja*. Sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* dan *fasilitas kerja* memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Hasil ini sejalan dengan temuan Wulandari (2024) dan Naldi et al. (2023) yang menegaskan pentingnya hubungan kerja yang baik dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Di sisi lain, hasil penelitian ini juga mendukung studi Rofiq (2024) dan Pratiwi & Permatasari (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan keselamatan kerja karyawan. Sementara itu, pengaruh penempatan kerja yang tidak signifikan menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap sistem penempatan karyawan agar lebih selaras dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Human Relation*, *Penempatan Kerja*, dan *Fasilitas Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Temuan ini membuktikan bahwa faktor-faktor manajerial yang berkaitan dengan hubungan antarpegawai, kesesuaian penempatan, dan dukungan fasilitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja. Hasil ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2020) dan Dessler (2019) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Secara parsial, variabel Human Relation terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baik komunikasi dan hubungan kerja antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan, maka semakin tinggi pula semangat dan hasil kerja karyawan. Hal ini konsisten dengan teori Widodo (2020) yang menjelaskan bahwa hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan faktor psikologis yang dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hubungan yang harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif, mempermudah koordinasi, dan mengurangi konflik. Temuan ini juga memperkuat penelitian Wulandari (2024) dan Naldi et al. (2023) yang menemukan bahwa human relation memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan produktivitas di sektor industri.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menandakan bahwa meskipun kesesuaian antara kemampuan individu dengan jabatan dapat meningkatkan efisiensi kerja, faktor tersebut belum menjadi penentu utama produktivitas di lingkungan PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh sistem penempatan yang sudah cukup mapan, sehingga variasi antara penempatan yang sesuai dan tidak sesuai tidak terlalu mencolok. Selain itu, faktor pengalaman kerja dan tingkat adaptasi karyawan yang tinggi juga dapat mengurangi dampak langsung dari penempatan terhadap produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sampetoding (2022) dan Oktaria (2023) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja baru akan berpengaruh signifikan apabila diikuti dengan sistem evaluasi kinerja dan pelatihan berkelanjutan.

Sementara itu, variabel Fasilitas Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan terawat dengan baik mampu menciptakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas secara optimal. Menurut Hamdani (2020), ketersediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan menjadi salah satu faktor pendorong utama efisiensi tenaga kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi kelelahan fisik maupun stres mental, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan Rofiq (2024) dan Pratiwi & Permatasari (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karena mempermudah pelaksanaan tugas dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Secara umum, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong lebih banyak ditentukan oleh faktor hubungan kerja dan dukungan fasilitas dibandingkan oleh penempatan kerja. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi kerja dari Herzberg (1959) yang membedakan antara motivator factors (seperti hubungan kerja dan pengakuan) dan hygiene factors (seperti kondisi kerja dan fasilitas). Kedua kelompok faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan kepuasan dan produktivitas, namun faktor hubungan interpersonal dan lingkungan kerja memiliki dampak psikologis yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu memprioritaskan penguatan komunikasi internal dan peningkatan fasilitas kerja untuk menjaga motivasi dan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik dapat diciptakan melalui keterbukaan komunikasi, kepemimpinan partisipatif, serta kegiatan kerja tim yang kolaboratif. Di sisi lain, fasilitas kerja harus terus ditingkatkan agar sesuai dengan standar keselamatan dan kenyamanan kerja, terutama mengingat karakteristik pekerjaan di industri energi panas bumi yang memiliki tingkat risiko tinggi.

Selain itu, hasil yang menunjukkan bahwa penempatan kerja belum berpengaruh signifikan memberikan sinyal penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap

sistem penempatan karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi, minat, dan pengalaman kerja mereka. Pendekatan berbasis kompetensi (competency-based placement) dapat diterapkan agar penempatan menjadi lebih efektif dan selaras dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat bergantung pada pengelolaan faktor manusia dan lingkungan kerja secara terpadu. Penerapan strategi human relation yang kuat, fasilitas kerja yang mendukung, serta sistem penempatan yang tepat akan menjadi kombinasi yang ideal untuk menciptakan kinerja optimal dan daya saing berkelanjutan bagi PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Human Relation, Penempatan Kerja, dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara parsial, variabel Human Relation dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang harmonis antarpegawai serta dukungan fasilitas yang memadai merupakan dua faktor yang paling dominan dalam meningkatkan semangat, motivasi, dan efisiensi kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya aspek hubungan antarindividu dan lingkungan kerja dalam mendorong produktivitas organisasi. Penerapan human relation yang baik tidak hanya meningkatkan komunikasi dan kerja sama, tetapi juga membangun rasa memiliki terhadap perusahaan. Sementara itu, penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan standar keselamatan terbukti mampu menciptakan kenyamanan dan memperlancar proses kerja. Walaupun penempatan kerja belum berpengaruh signifikan, hasil ini tetap menunjukkan perlunya evaluasi terhadap sistem penempatan agar sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Pertama, perusahaan perlu terus memperkuat human relation melalui pengembangan budaya komunikasi terbuka antara pimpinan dan bawahan, serta meningkatkan kegiatan kerja sama tim untuk mempererat hubungan antarpegawai. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menurunkan potensi konflik, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kedua, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem penempatan kerja agar lebih memperhatikan kesesuaian antara kompetensi, pengalaman, dan karakteristik individu dengan tuntutan jabatan. Penerapan sistem penempatan berbasis kompetensi dan

asesmen kinerja akan membantu memastikan bahwa setiap karyawan berada pada posisi yang sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

Ketiga, perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan kualitas fasilitas kerja dengan memperbarui peralatan, memperhatikan aspek keselamatan kerja, serta memastikan kenyamanan lingkungan kerja fisik dan psikologis. Fasilitas yang memadai tidak hanya berpengaruh pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Selain saran praktis bagi perusahaan, penelitian ini juga memberikan saran akademis bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk menggali aspek kualitatif dari hubungan antarvariabel secara lebih mendalam.

Dengan penguatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada hubungan kerja, penempatan yang tepat, dan fasilitas yang memadai, diharapkan PT Pertamina Geothermal Energy Lahendong dapat terus meningkatkan produktivitas karyawannya serta mempertahankan kinerja unggul dalam industri energi panas bumi yang kompetitif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, P., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Pertanahan Kota Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(2), 115-124.
- Alfin, M. (2020). Pengaruh human relation dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 210-220.
- Anggraini, D., Sutanto, H., & Puspitasari, N. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(1), 34-47.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewi, F., & Nugroho, S. (2021). Hubungan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 55-66.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam organisasi*. Alfabeta.
- Hadi, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan praktis dalam dunia kerja*. Pustaka Setia.
- Hamdani. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Istijanto, & Halim, A. (2019). *Metodologi penelitian perilaku organisasi dan sumber daya manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.

- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). Human Resource Management (16th ed.). Cengage Learning.
- Naldi, R. J., Agus, I., & Sandi, F. L. (2023). Pengaruh human relation dan komunikasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Pemerintah Kabupaten Dharmasraya. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 98-109.
- Oktaria, N. (2023). Pengaruh penempatan kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Pupuk Kaltim. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(4), 215-224.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Pertanahan Kota Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(2), 121-132.
- Rofiq, F. B. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan terhadap produktivitas pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 14(1), 45-56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Sadili, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.
- Sampetoding, O. D. M. (2022). Pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Utara. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 7(3), 201-210.
- Schermerhorn, J. R. (2020). Introduction to Management (14th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Susanto, H. (2022). Human relation dan komunikasi organisasi. Mitra Wacana Media.
- Suwanto, H. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Prenada Media.
- Widodo, S. E. (2020). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Pustaka Pelajar.
- Wulandari, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan human relation terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(1), 67-78.