

PENGARUH FASILITAS KERJA, KERJASAMA TIM DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEKARBUMI ALAMLESTARI DI TAPUNG HILIR

Chinky Pracelya, Hammam Zaki, Riky Perdana
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: pracelya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang produksi PT Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir yang berjumlah 65 orang, terdiri atas Tim Pemanen, Tim Pemupuk, dan Tim Aplikator Pestisida. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan total 65 responden. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji statistik t (parsial), uji statistik F (simultan), dan uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, serta Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Secara simultan, Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,611 menunjukkan bahwa 61,1% variasi Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Beban Kerja, sedangkan 38,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, Beban Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri perkebunan kelapa sawit memiliki peranan penting dalam perekonomian Indonesia, baik sebagai salah satu sumber devisa negara maupun sebagai penyedia lapangan pekerjaan. Indonesia merupakan salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia, dengan produksi minyak sawit mentah (CPO) pada tahun 2023 mencapai sekitar 47 juta ton. Sektor perkebunan kelapa sawit juga berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga keberlangsungan dan kinerja industri ini sangat berkaitan dengan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (Kementerian Perdagangan, 2023; GAPKI, 2023; Satu Data Pertanian, 2023).

Besarnya kontribusi industri kelapa sawit tersebut diikuti dengan tuntutan peningkatan produktivitas perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan output sesuai target. Pada sektor perkebunan kelapa sawit, produktivitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah hasil yang diperoleh, tetapi juga oleh kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur operasional, keselamatan kerja, serta efisiensi penggunaan sumber daya. Oleh karena itu, pengelolaan produktivitas sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam menghadapi tuntutan daya saing dan keberlanjutan industri perkebunan kelapa sawit (Ginting *et al.*, 2022; Ernah *et al.*, 2021; Ismiasih & Afroda, 2023).

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor perkebunan kelapa sawit adalah PT. Sekarbumi Alamlestari yang beroperasi di Kecamatan Tapung Hilir. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memiliki beberapa tim kerja pada bidang produksi, yaitu Tim Pemanen, Tim Pemupuk, dan Tim Aplikator Pestisida. Berdasarkan data perusahaan tahun 2026, jumlah karyawan pada bidang produksi sebanyak 65 orang, yang terdiri atas 32 orang Tim Pemanen, 18 orang Tim Pemupuk, dan 15 orang Tim Aplikator Pestisida. Pembagian tenaga kerja tersebut disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan pekerjaan masing-masing tim.

Produktivitas karyawan di PT. Sekarbumi Alamlestari ditetapkan melalui target kerja harian yang berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan. Tim Pemanen memiliki target sebesar 1,5 hektar atau sekitar 215 pohon per orang per hari dengan hasil panen sekitar 800 kg. Tim Aplikator Pestisida memiliki target sebesar 2 hektar atau sekitar 286 pohon per orang per hari, sedangkan Tim Pemupuk memiliki target sebesar 500 kg pupuk atau sekitar 165 pohon per orang per hari. Pencapaian target tersebut tidak hanya ditentukan berdasarkan kuantitas pekerjaan, tetapi juga harus memenuhi standar operasional prosedur (SOP). Pada kegiatan panen, misalnya, buah yang dipanen harus memenuhi tingkat kematangan yang ditetapkan perusahaan. Demikian pula kegiatan pemupukan dan penyemprotan harus dilakukan sesuai dosis, sasaran, dan prosedur yang telah ditentukan. Dengan demikian, produktivitas karyawan pada perusahaan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Produktivitas kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang digunakan karyawan untuk menunjang pelaksanaan tugas. Ketersediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat memberikan kemudahan, kenyamanan, dan keamanan bagi karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih efektif. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi menurunkan produktivitas (Rosid *et al.*, 2024). PT. Sekarbumi Alamlestari telah menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung kegiatan kerja, antara lain alat pelindung diri (APD), fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta mess bagi karyawan tertentu. Namun, ketersediaan fasilitas tersebut belum dapat secara langsung menunjukkan sejauh mana fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadi penting untuk dikaji karena penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda. Sulistiyowati *et al.*,

(2024) dan Lajatuma *et al.*, (2017) menemukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan penelitian Rosid *et al.* (2024) menunjukkan adanya hubungan positif antara fasilitas kerja dan produktivitas. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut pada konteks perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Selain fasilitas kerja, kerja sama tim merupakan faktor yang dapat mendukung pencapaian produktivitas. Kegiatan operasional perkebunan kelapa sawit melibatkan pekerjaan yang saling berkaitan antarkaryawan sehingga diperlukan koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas yang baik. Kerja sama tim yang efektif dapat menciptakan sinergi dalam penyelesaian pekerjaan, meningkatkan efisiensi, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung. PT. Sekarbumi Alamlestari telah menerapkan pembagian tim kerja berdasarkan jenis kegiatan, yaitu Tim Pemanen, Tim Pemupuk, dan Tim Aplikator Pestisida. Meskipun pembagian tersebut bertujuan meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja, tingkat kerja sama yang terjadi dalam masing-masing tim belum tentu memberikan pengaruh yang sama terhadap produktivitas. Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas, sehingga variabel ini masih relevan untuk diteliti dalam konteks perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan produktivitas adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendukung efektivitas dan pencapaian target kerja (Latifa & Rojuaniah, 2022; Sukmawati & Hermana, 2024). Pada PT. Sekarbumi Alamlestari, beban kerja tercermin melalui penetapan target harian dan penerapan standar operasional prosedur pada masing-masing tim. Selain itu, terdapat sistem penilaian kinerja dan konsekuensi berupa pengurangan premi apabila target atau ketentuan kerja tidak terpenuhi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan karyawan tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga dengan kualitas dan ketepatan pelaksanaannya. Namun, penelitian Iryanto dan Trisnowati (2019) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan antara kondisi lapangan dan hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi dasar penting untuk menguji kembali pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, kerja sama tim, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan individu menghasilkan output secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber

daya secara optimal. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan pencapaian target kerja. Misterek *et al.* (2000) menjelaskan bahwa produktivitas berkaitan dengan perbandingan antara output yang dihasilkan dan input yang digunakan. Menurut Sedarmayanti (2001), produktivitas dipengaruhi oleh sikap kerja, keterampilan, hubungan tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, serta kewirausahaan.

Dalam penelitian ini, produktivitas kerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu kemampuan kerja, peningkatan hasil, semangat kerja, mutu kerja, dan efisiensi kerja. Indikator tersebut mencerminkan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas, meningkatkan hasil, mempertahankan semangat kerja, menghasilkan pekerjaan sesuai standar, serta menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal. Kelima indikator digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan PT. Sekarbumi Alamlestari dalam kaitannya dengan fasilitas kerja, kerja sama tim, dan beban kerja.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran, kenyamanan, keamanan, dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa fasilitas kerja meliputi alat kerja, bahan kerja, lingkungan, metode, dan pengaturan kerja. Fasilitas yang memadai dapat mempermudah pekerjaan dan mendukung pencapaian target organisasi (Asteria & Muchsin, 2023). Dalam penelitian ini, fasilitas kerja diukur melalui kenyamanan lingkungan, fasilitas pendukung, kemudahan penggunaan, dan pemeliharaan rutin (Mangkunegara, 2015).

Keempat indikator tersebut digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap fasilitas yang disediakan PT. Sekarbumi Alamlestari dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan dan produktivitas kerja. Fasilitas tersebut mencakup peralatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas istirahat, serta sarana pendukung operasional perkebunan.

Kerja sama Tim

Kerja sama tim merupakan kemampuan individu dalam kelompok untuk bekerja secara bersama, saling mendukung, dan mengarahkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang efektif membutuhkan komunikasi, koordinasi, kepercayaan, pembagian peran, dan tujuan bersama agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien. Dalam konteks PT. Sekarbumi Alamlestari, kerja sama tim penting karena kegiatan operasional perkebunan melibatkan Tim Pemanen, Tim Pemupuk, dan Tim Aplikator Pestisida yang membutuhkan koordinasi dalam mencapai target kerja.

Dalam penelitian ini, kerja sama tim diukur melalui lima indikator, yaitu komunikasi yang jelas, kepercayaan antaranggota, penyelesaian konflik, kerja sama untuk tujuan bersama, dan kejelasan peran. Indikator tersebut digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, saling mengandalkan, menyelesaikan perbedaan, membantu mencapai target, serta memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mendukung produktivitas kerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan, waktu, dan sumber daya yang tersedia. Beban kerja mencakup jumlah pekerjaan, kompleksitas

tugas, tekanan waktu, kondisi lingkungan, serta ketersediaan sarana pendukung. Beban kerja yang tidak sesuai kapasitas dapat menimbulkan kelelahan dan tekanan kerja, sedangkan pengelolaan yang tepat dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan (Robbins & Judge, 2019; Vanchapo, 2020). Model Job Demands-Resources menjelaskan bahwa dampak tuntutan pekerjaan dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya yang membantu karyawan menghadapi tuntutan tersebut (Bakker *et al.*, 2023).

Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui lima indikator, yaitu jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, durasi waktu kerja, kondisi lingkungan kerja, dan ketersediaan sumber daya. Pernyataan disusun dalam arah positif, sehingga skor yang semakin tinggi menunjukkan bahwa beban kerja dinilai semakin sesuai dan dapat dikelola oleh karyawan. Oleh karena itu, hubungan positif antara beban kerja dan produktivitas dimaknai sebagai semakin baik kesesuaian dan pengelolaan beban kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan PT. Sekarbumi Alamlestari.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Fasilitas kerja yang memadai dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih nyaman, aman, dan efisien. Ketersediaan peralatan kerja, lingkungan yang mendukung, serta fasilitas penunjang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat mengurangi hambatan dalam penyelesaian tugas dan membantu karyawan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Penelitian Santosa dan Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas yang disediakan dan dirasakan manfaatnya oleh karyawan, semakin besar peluang tercapainya produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kerja sama tim yang efektif dapat menciptakan koordinasi dan sinergi antarkaryawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang jelas, kepercayaan antaranggota, pembagian peran yang tepat, kemampuan menyelesaikan konflik, serta kesediaan bekerja untuk mencapai tujuan bersama dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih terarah dan efisien. Kerja sama yang baik juga memungkinkan anggota tim saling memberikan dukungan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga pencapaian target dapat dilakukan secara lebih optimal. Berdasarkan pemikiran tersebut, semakin efektif kerja sama yang terjalin dalam tim, semakin besar kemungkinan produktivitas kerja karyawan meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Diduga Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih terarah dan mendukung pencapaian produktivitas. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur menggunakan pernyataan dengan arah positif

yang mencerminkan kesesuaian jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, durasi waktu kerja, kondisi lingkungan kerja, dan ketersediaan sumber daya dengan kemampuan karyawan. Dengan demikian, skor beban kerja yang semakin tinggi menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan semakin sesuai dan dapat dikelola dengan baik oleh karyawan. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih fokus, efisien, dan mampu mempertahankan kualitas hasil kerja. Penelitian Ilmi (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Beban kerja yang proporsional dan terkelola dengan baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, kerja sama tim, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada April-Juni 2026 di PT. Sekarbumi Alamlestari, Desa Kota Garo, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Objek penelitian meliputi fasilitas kerja, kerja sama tim, beban kerja, dan produktivitas kerja karyawan bidang produksi.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan bidang produksi PT. Sekarbumi Alamlestari sebanyak 65 orang, yang terdiri atas 32 karyawan Tim Pemanen, 18 karyawan Tim Pemupuk, dan 15 karyawan Tim Aplikator Pestisida. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan (Sugiyono, 2021). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan observasi lapangan (Sugiyono, 2018).

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Variabel fasilitas kerja diukur melalui kenyamanan lingkungan, fasilitas pendukung, kemudahan penggunaan, dan pemeliharaan rutin. Variabel kerja sama tim diukur melalui komunikasi yang jelas, kepercayaan antaranggota tim, penyelesaian konflik, kerja sama untuk tujuan bersama, dan peran yang jelas. Variabel beban kerja diukur melalui jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, durasi waktu kerja, kondisi lingkungan kerja, dan ketersediaan sumber daya. Sementara itu, produktivitas kerja karyawan diukur melalui kemampuan kerja, peningkatan hasil, semangat kerja, mutu kerja, dan efisiensi kerja.

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja (X1), kerja sama tim (X2), dan beban kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel, sedangkan reliabilitas instrumen dinilai berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan

heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kerja sama tim, dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	28	43,08
	Perempuan	37	56,92
Usia	17–25 tahun	7	10,77
	26–35 tahun	15	23,08
	36–45 tahun	29	44,62
	>45 tahun	14	21,54
Pendidikan	SD	1	1,54
	SMP	16	24,62
	SMA	44	67,69
	Diploma	3	4,62
	Sarjana	1	1,54
Masa kerja	<1 tahun	15	23,08
	1–5 tahun	36	55,38
	>5 tahun	14	21,54

Sumber: Data diolah penulis 2026

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 37 orang (56,92%), sedangkan laki-laki sebanyak 28 orang (43,08%). Berdasarkan usia, kelompok 36-45 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 29 orang (44,62%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia kerja yang relatif matang. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 44 orang (67,69%), diikuti pendidikan SMP sebanyak 16 orang (24,62%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden paling banyak memiliki masa kerja 1–5 tahun, yaitu 36 orang (55,38%).

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja (X1)	65	20	60	41.72	7.594
Kerjasama Tim (X2)	65	25	74	53.22	9.091
Beban Kerja (X3)	65	31	72	53.60	9.555
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	65	27	73	53.15	9.443
Valid N (listwise)	65				

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 20, maksimum 60, mean 41,72, dan standar deviasi 7,594. Variabel Kerja Sama Tim (X2) memiliki nilai minimum 25, maksimum 74, mean 53,22, dan standar deviasi 9,091. Selanjutnya, variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai minimum 31, maksimum 72, mean 53,60, dan standar deviasi 9,555, sedangkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 27, maksimum 73, mean 53,15, dan standar deviasi 9,443. Nilai mean pada seluruh variabel lebih besar dibandingkan standar deviasinya, sehingga secara deskriptif penyebaran data masing-masing variabel relatif baik.

Analisa Tanggapan Responden

Tabel 3 Hasil Analisis Tanggapan Responden

Variabel	Mean	Kategori
Fasilitas Kerja	3,48 Baik	
Kerja Sama Tim	3,55 Baik	
Beban Kerja	3,57 Baik	
Produktivitas Kerja Karyawan	3,54 Baik	

Sumber: Data diolah penulis 2026

Hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,48 yang termasuk dalam kategori baik. Variabel Kerja Sama Tim memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,55, sedangkan Beban Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,57, yang keduanya juga berada pada kategori baik. Sementara itu, Produktivitas Kerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,54 dengan kategori baik. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap fasilitas kerja, kerja sama tim, pengelolaan beban kerja, serta produktivitas kerja karyawan pada PT Sekarbumi Alamlestari. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel Beban Kerja, yaitu sebesar 3,57, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada variabel Fasilitas Kerja, yaitu sebesar 3,48.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4 Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	12	0,704–0,826	0,2441	Valid
Kerja Sama Tim (X2)	15	0,657–0,829	0,2441	Valid
Beban Kerja (X3)	15	0,698–0,818	0,2441	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	15	0,677–0,844	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, Beban Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2441. Variabel Fasilitas Kerja yang terdiri atas 12 item memiliki nilai r hitung antara 0,704–0,826. Variabel Kerja Sama Tim yang terdiri atas 15 item memiliki nilai r hitung antara 0,657–0,829. Selanjutnya, variabel Beban Kerja yang terdiri atas 15 item memiliki nilai r hitung antara 0,698–0,818, sedangkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan yang terdiri atas 15 item memiliki nilai

r hitung antara 0,677–0,844.

Uji Reabilitas

Tabel 5 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,935	> 0,60	Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	0,947	> 0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,949	> 0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,948	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Uji Reabilitas

Tabel 5 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,935	> 0,60	Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	0,947	> 0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,949	> 0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,948	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Variabel Fasilitas Kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935, Kerja Sama Tim sebesar 0,947, Beban Kerja sebesar 0,949, dan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,948. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur masing-masing variabel penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya untuk analisis penelitian pada tahap selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas dengan Shapiro-Wilk

Statistic	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Fasilitas Kerja (X1)	.102	65	.090	.973	65	.173
Kerjasama Tim (X2)	.083	65	.200	.975	65	.220
Beban Kerja (X3)	.091	65	.200	.983	65	.511
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	.061	65	.200	.987	65	.724

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai signifikansi *Shapiro-Wilk* fasilitas kerja sebesar 0,173, kerja sama tim 0,220, beban kerja 0,511, dan produktivitas kerja karyawan 0,724. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga masing-masing variabel memiliki distribusi yang normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov

N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.75179124
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.051

Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.524
99% Confidence Interval	Lower Bound	.511
	Upper Bound	.537

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolenearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics Toleranc e	VIF
	B	Std. Error	Coefficient s Beta				
1							
(Constant)	-10.610	6.380		-1.663	.101		
Fasilitas Kerja (X1)	.626	.098	.504	6.397	.000	.982	1.019
Kerjasama Tim (X2)	.337	.084	.324	4.025	.000	.936	1.068
Beban Kerja (X3)	.368	.080	.372	4.589	.000	.925	1.081

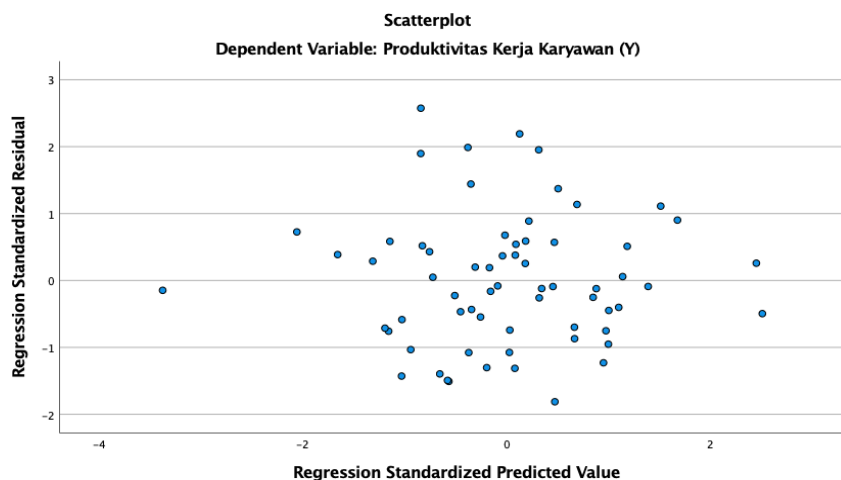
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai *tolerance* fasilitas kerja sebesar 0,982, kerja sama tim 0,936, dan beban kerja 0,925; seluruhnya lebih besar dari 0,10. Nilai VIF masing-masing sebesar 1,019, 1,068, dan 1,081; seluruhnya lebih kecil dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dan setiap variabel independen dapat digunakan dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Grafik Scatterplo



Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 20, 2026

Berdasarkan Gambar 4.1, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara visual model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Coefficients	Unstandardized		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-10.610	6.380		-1.663	.101
	Fasilitas Kerja (X1)	.626	.098	.504	6.397	.000
	Kerjasama Tim (X2)	.337	.084	.324	4.025	.000
	Beban Kerja (X3)	.368	.080	.372	4.589	.000

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2026

$$Y = -10,610 + 0,626X_1 + 0,337X_2 + 0,368X_3 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar -10,610 menunjukkan nilai intersep ketika fasilitas kerja, kerja sama tim, dan beban kerja diasumsikan bernilai nol. Karena seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5, kondisi nol tidak terdapat dalam rentang pengukuran. Oleh karena itu, konstanta digunakan sebagai komponen matematis model dan tidak menjadi fokus utama interpretasi substantif.
2. Koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,626 dan bertanda positif. Artinya, setiap kenaikan satu satuan skor fasilitas kerja, dengan kerja sama tim dan beban kerja dianggap tetap, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,626 satuan. Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan.
3. Koefisien regresi kerja sama tim sebesar 0,337 dan bertanda positif. Artinya, setiap kenaikan satu satuan skor kerja sama tim, dengan variabel lain dianggap tetap, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,337 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi, kepercayaan, penyelesaian konflik, tujuan bersama, dan kejelasan peran mendukung pencapaian kerja.
4. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,368 dan bertanda positif. Karena seluruh item beban kerja disusun dalam arah positif, koefisien tersebut menunjukkan bahwa semakin proporsional jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, waktu kerja, kondisi lingkungan, dan ketersediaan sumber daya, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,368 satuan, dengan variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji Statistik T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Coefficients	Unstandardized		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-10.610	6.380		-1.663	.101
	Fasilitas Kerja (X1)	.626	.098	.504	6.397	.000
	Kerjasama Tim (X2)	.337	.084	.324	4.025	.000
	Beban Kerja (X3)	.368	.080	.372	4.589	.000

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2026

1. Fasilitas kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,397, lebih besar dari t tabel 1,999, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,626 menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Kerja sama tim memperoleh nilai t hitung sebesar 4,025, lebih besar dari t tabel 1,999, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,337 menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,589, lebih besar dari t tabel 1,999, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H3 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,368 menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional dan dikelola dengan baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji Statistik F (Simultan)
Coefficients^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3589.143	3	1196.381	34.468	.000 ^b
	Residual	2117.319	61	34.710		
	Total	5706.462	64			

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 11, nilai F hitung sebesar 34,468 lebih besar dari F tabel 2,755, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, fasilitas kerja, kerja sama tim, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sekarbumi Alamlestari.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.611	5.892

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 20, 2026

Berdasarkan Tabel 12, nilai R sebesar 0,793 menunjukkan hubungan yang kuat antara fasilitas kerja, kerja sama tim, dan beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,629 berarti bahwa 62,9% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, nilai Adjusted R Square sebesar 0,611 menunjukkan kemampuan penjelasan model sebesar 61,1%, sedangkan 38,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan

lingkungan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja juga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja.
2. Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Komunikasi, kepercayaan antaranggota, kejelasan peran, penyelesaian konflik, dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama mendukung peningkatan produktivitas karyawan.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas, waktu, kondisi kerja, dan sumber daya yang tersedia dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan.
4. Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 62,9% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan 37,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

PENUTUP

Saran

1. Bagi PT Sekarbumi Alamlestari
 - a. Perusahaan perlu meningkatkan fasilitas kerja, khususnya kenyamanan ruang istirahat, kemudahan penggunaan peralatan, serta kecepatan perbaikan fasilitas yang mengalami kerusakan.
 - b. Kerja sama tim perlu diperkuat melalui komunikasi yang lebih efektif, pembagian tugas yang jelas, pengarahan sebelum bekerja, dan evaluasi pencapaian target secara berkala.
 - c. Perusahaan perlu melakukan evaluasi⁷ beban kerja secara berkala mempertimbangkan jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, kondisi lapangan serta ketersediaan sumber daya agar beban kerja tetap sesuai dengan kemampuan karyawan
 - d. Dukungan alat dan teknologi perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Perusahaan juga perlu memberikan pelatihan penggunaan peralatan apabila diperlukan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja.
 - b. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan hasil berdasarkan jenis

- pekerjaan, seperti Tim Pemanen, Tim Pemupuk, dan Tim Aplikator Pestisida.
- c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator beban kerja yang lebih beragam, termasuk data objektif seperti pencapaian target, jam kerja, absensi, dan kualitas hasil pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2021). Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomika*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/6652>
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p24>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Ginting, D., Ismiasih, S., & Afroda, A. (2022). Pengaruh fasilitas kerja, kerjasama tim dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hackman, J. R. (2011). *Collaborative work in organizations: A handbook of research*. Cambridge University Press.
- Hermawan, F., & Saputra, G. (2024). The combined effect of fasilitas kerja, kerjasama tim, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. *International Journal of Human Resource Management*, 35(4), 201–220. <https://doi.org/10.1080/ijhrm.2024.35.4.201>
- Hutapeya, R. M., Siboro, R. M. H. T., Butarbutar, R., Hasibuan, Z. H. A., Sianturi, P., & Pane, S. G. (2024). Qualitative study: The impact of teamwork on the effectiveness of employee performance at the Langsa City Regional Financial Management Agency. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 5(2), 344–350. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v5i2.5260>
- Ilmi, N. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Public Policy Journal*. <https://journal.pubmedia.id/index.php/pjp/article/view/2920>
- Iryanto, R., & Trisnowati, J. (2019). Effect of work facilities and work loads on lecturer performance (case study: STIE Lampung Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(1).
- Kaok, M. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 10(1), 19–28. <https://doi.org/10.35724/jies.v10i1.1893>
- Khalid, & Putra, R. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Studi Manajemen*. <https://jes.stiesak.ac.id/index.php/103044/article/view/401>
- Kinni. (2024). Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pegawai. *Scientific Journal of Research*. <https://ojspustek.org/index.php/sjr/article/view/998>
- Kusuma, H., & Wijaya, I. (2023). Pengaruh beban kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Manajemen Produksi*, 8(2), 34–50. <https://doi.org/10.3456/jmp.2023.8.2.34>
- Maharani, I., Indiworo, H. E., & Dharmaputra, F. (2025). Pengaruh kerjasama tim, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada PT. Colombo Kudus). *Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 4(1), 56–70.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ke-12)*. Remaja Rosdakarya.
- Mustika, J., & Firmansyah, K. (2024). Pengaruh kerjasama tim, fasilitas kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 18(1), 67–85. <https://doi.org/10.7890/jom.2024.18.1.67>
- Nasution, M. (2017). Statistik deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55.

- Pratama, R., & Suryani, D. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 19(2), 123–134.
- Putri, M. A., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sukabumi. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 155–162. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10470>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rosid, M. C., Wanta, W., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7158–7168. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10152>
- Saputra, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. *Journal of Governance and Social Policy*. <https://greenationpublisher.org/jgsp/article/view/172>
- Sedarmayanti, M. P. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Ekonisia.
- Timuneno, Y., et al. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/12797>
- Wiyono, D., Studi, P., Administrasi, M., & Ariyanti, A. (2021). Kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 3. <https://asm.ariyanti.ac.id/perpustakaan/repository/jurnal-kerjasama-tim-darul-done.pdf>
- Worang, A. J., Kojo, C., & Karuntu, M. M. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan perilaku kerja terhadap efektivitas kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Tolitoli. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1467–1478. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52639>

