

## ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP FASILITAS GEDUNG BARU DI PT KUKAR MANDIRI SHIPYARD

Az-Zahrahani Ramadhani,<sup>1</sup> Fareis Althalets,<sup>2</sup>

Universitas Mulawarman, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Administrasi Bisnis

[azhizahramadhani@gmail.com](mailto:azhizahramadhani@gmail.com)

### Abstract

*The physical work environment operates as a fundamental determinant of employee satisfaction, psychological well-being, and organizational productivity, particularly within the high-stakes sectors of heavy manufacturing and maritime logistics. This exhaustive study evaluates the level of employee satisfaction regarding the newly renovated head office building facilities at PT Kukar Mandiri Shipyard, a leading maritime enterprise located at Jl. Mulawarman No. 10, Samarinda, East Kalimantan. Utilizing a quantitative descriptive approach, primary data was meticulously collected through a structured questionnaire administered to 19 administrative and structural employees across vital departments, including Finance, Purchasing, Accounting, and Administration. The empirical results demonstrate a highly positive overall perception of the new physical infrastructure. Indicators such as building cleanliness, spatial arrangement, ergonomic lighting, and physical security achieved near-perfect mean scores (ranging from 4.89 to 4.95 on a 5-point Likert scale). Nevertheless, a critical vulnerability was identified concerning the air circulation and ventilation indicator, which recorded the lowest mean score (4.21) alongside the highest statistical variance. This specific deficiency indicates a decline in Indoor Air Quality (IAQ), potentially exacerbated by the necessity to seal the building against external urban air pollution and traffic emissions. The comprehensive analysis confirms that the optimization of physical facilities significantly elevates perceived comfort, work enthusiasm, and self-reported productivity, perfectly aligning with Herzberg's Two-Factor Theory wherein hygiene factors effectively neutralize workplace dissatisfaction. Strategic recommendations are directed towards mitigating indoor air quality impediments to secure long-term employee retention and optimize human capital sustainability.*

**Keywords:** Employee Satisfaction, Occupational Health, Physical Work Environment, Shipyard Industry, Workspace Comfort.

### Abstrak

Lingkungan kerja fisik beroperasi sebagai determinan fundamental bagi kepuasan karyawan, kesejahteraan psikologis, dan produktivitas organisasional, khususnya di dalam sektor manufaktur berat dan logistik maritim yang memiliki risiko tinggi. Studi yang komprehensif ini mengevaluasi tingkat kepuasan karyawan terhadap fasilitas gedung kantor baru di PT Kukar Mandiri Shipyard, sebuah perusahaan galangan kapal terkemuka yang berlokasi di Jln Mulawarman No 10, Samarinda Kalimantan Timur. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, data primer dikumpulkan secara teliti melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada 19 karyawan administratif dan struktural di berbagai departemen vital, termasuk Keuangan,

Pembelian, Akuntansi, dan Administrasi. Hasil empiris menunjukkan persepsi keseluruhan yang sangat positif terhadap infrastruktur fisik yang baru. Indikator-indikator seperti kebersihan gedung, penataan ruang, pencahayaan ergonomis, dan keamanan fisik mencapai skor rata-rata yang mendekati sempurna (berkisar antara 4,89 hingga 4,95 pada skala Likert 5 poin). Meskipun demikian, sebuah kerentanan kritis diidentifikasi terkait dengan indikator sirkulasi udara dan ventilasi, yang mencatat skor rata-rata terendah (4,21) diiringi dengan varians statistik tertinggi. Defisiensi spesifik ini mengindikasikan adanya penurunan Kualitas Udara Dalam Ruangan (*Indoor Air Quality*), yang berpotensi diperburuk oleh keharusan untuk menutup rapat gedung dari paparan polusi udara perkotaan dan emisi kendaraan luar. Analisis komprehensif ini mengonfirmasi bahwa optimalisasi fasilitas fisik secara signifikan meningkatkan persepsi kenyamanan, antusiasme kerja, dan produktivitas yang dilaporkan secara mandiri, yang selaras secara sempurna dengan Teori Dua Faktor Herzberg di mana faktor *higiene* secara efektif menetralkan ketidakpuasan di tempat kerja. Rekomendasi strategis diarahkan pada mitigasi hambatan kualitas udara dalam ruangan guna menjamin retensi karyawan jangka panjang dan mengoptimalkan keberlanjutan modal manusia.

**Kata Kunci:** Industri Galangan Kapal, Kesehatan Kerja, Kepuasan Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik, Kenyamanan Ruang Kerja.

## PENDAHULUAN

Dinamika perekonomian global dan nasional pada abad ke-21 menuntut setiap entitas bisnis untuk beroperasi pada tingkat efisiensi, inovasi, dan efektivitas yang maksimal. Di tengah pusaran kompetisi ini, sektor industri kemaritiman dan galangan kapal (*shipyard*) memegang peranan yang sangat esensial, khususnya bagi negara kepulauan seperti Indonesia, yang sangat bergantung pada infrastruktur transportasi laut untuk menghubungkan rantai pasok logistik antarpulau dan mendongkrak kinerja industri (Hermansyah & Sugianto, 2025). Seiring dengan akselerasi program pembangunan ekonomi pesisir dan optimalisasi logistik maritim di Provinsi Kalimantan Timur, perusahaan-perusahaan dituntut untuk melakukan ekspansi dan merencanakan tata letak fasilitas yang strategis, sebagaimana yang juga diadaptasi oleh berbagai galangan kapal di daerah pesisir seperti Lamongan (Deviyanti *et al.*, 2014). Di tengah lanskap pertumbuhan industri galangan kapal yang masif ini, PT Kukar Mandiri Shipyard hadir sebagai salah satu pionir dan pilar utama industri manufaktur berat yang mengendalikan kegiatan operasional utamanya melalui kantor pusat di Samarinda.

Didirikan pada tahun 2005, PT Kukar Mandiri Shipyard telah bertransformasi menjadi salah satu galangan kapal berskala raksasa di Pulau Kalimantan. Meskipun kegiatan berskala besar seperti pembuatan tongkang dan perbaikan batubara (*barges*), kapal tunda (*tug boats*), yang dipusatkan pada area operasional galangan, kelancaran seluruh proyek krusial tersebut sangat bergantung pada kinerja manajerial dan administratif di kantor pusat, di mana fasilitas yang memadai mutlak dibutuhkan untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya (Rahayu, 2023). Untuk menopang seluruh operasi

yang penuh risiko ini, perusahaan mengadopsi kebijakan mutu yang secara tegas berkomitmen pada standar regulasi nasional dan internasional sembari memprioritaskan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Tuntutan kompetensi, hambatan komunikasi, dan tekanan kerja administratif di sektor galangan kapal ini rentan memicu stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja dan memicu perputaran karyawan (*turnover*), fenomena yang juga banyak diamati pada industri galangan kapal lainnya (Handayani & Ngaliman, 2023).

PT Kukar Mandiri Shipyard merealisasikan investasinya melalui peresmian fasilitas gedung kantor pusat hasil renovasi di Samarinda pada 10 April 2026. Momentum peresmian yang turut mengukuhkan nilai kebersamaan internal perusahaan ini menjadi titik tolak strategis dalam mengoptimalkan kenyamanan lingkungan kerja demi mendukung industri galangan kapal yang lebih maju. Kebijakan ini selaras dengan paradigma bahwa penyediaan lingkungan kerja yang prima merupakan instrumen penting untuk mendongkrak budaya organisasi dan kinerja karyawan secara simultan (Himma, 2020). Fasilitas kerja yang memadai diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif secara langsung terhadap kepuasan kerja (Rifana *et al.*, 2025). Lebih dari itu, ketersediaan fasilitas kerja ini berfungsi sebagai daya penggerak yang merangsang motivasi dan secara signifikan menggerakkan produktivitas karyawan administratif (Saputra, 2023).

Interaksi antara lingkungan kerja fisik dan aspek psikologis pekerja dapat dijelaskan secara komprehensif melalui lensa Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) oleh Frederick Herzberg. Kondisi lingkungan fisik seperti suhu udara, pencahayaan, kebersihan, dan sirkulasi udara beroperasi sebagai faktor higiene yang menjadi prasyarat mutlak untuk menetralkan ketidakpuasan kerja di tempat kerja (Mulyadi *et al.*, 2021). Berdasarkan kerangka teori ini, penyediaan fasilitas fisik yang representatif, ergonomis, bersih, dan didukung oleh tata ruang yang fungsional akan beroperasi sebagai faktor higiene yang efektif. Langkah strategis ini sangat esensial untuk membebaskan karyawan dari stres sekaligus meminimalisasi potensi ketidakpuasan kerja. Kajian empiris di berbagai sektor kerja, termasuk industri kesehatan dan manufaktur, membuktikan bahwa penataan elemen arsitektural, desain interior, dan kualitas ambien (seperti ventilasi dan cahaya) berkontribusi kuat terhadap evaluasi afektif dan kepuasan kerja karyawan jangka panjang (Shetty *et al.*, 2025).

Namun, penerapan teori fasilitas pada kantor pusat perusahaan manufaktur galangan kapal yang berlokasi di area perkotaan menghadirkan tantangan arsitektural tersendiri. Untuk mengisolasi staf administratif dari paparan polusi udara perkotaan, emisi lalu lintas, dan polusi suara luar, gedung sering kali dirancang sangat tertutup dengan kebergantungan penuh pada sistem pendingin ruangan (AC). Sayangnya, pendekatan desain tertutup ini rentan menciptakan akumulasi karbon dioksida akibat minimnya sirkulasi udara bersih, yang pada akhirnya memicu penurunan Kualitas Udara Dalam Ruangan (*Indoor Air Quality*) dan berdampak negatif terhadap kenyamanan

pekerja (Mulyadi et al., 2021). Oleh karena itu, pasca-peresmian gedung kantor pusat hasil renovasi di PT Kukar Mandiri Shipyard, diperlukan sebuah evaluasi pasca-huni untuk memvalidasi efektivitas fasilitas tersebut. Penelitian ini diformulasikan dengan tujuan menganalisis secara mendalam tingkat kepuasan karyawan terhadap elemen fasilitas gedung baru, mulai dari tata ruang, kebersihan, hingga sirkulasi udara, serta mengukur dampaknya terhadap retensi dan semangat kerja karyawan PT Kukar Mandiri Shipyard.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode kuantitatif dipilih karena relevan untuk mengukur dan memvalidasi persepsi serta sikap individu terhadap lingkungan kerja fisik melalui parameter numerik yang terstandarisasi. Populasi sasaran adalah seluruh tenaga kerja struktural dan administratif yang berkantor di fasilitas gedung baru PT Kukar Mandiri Shipyard. Pengambilan sampel dilakukan melalui sensus terbatas (sampling jenuh), di mana diperoleh sampel sebanyak 19 orang responden yang mewakili divisi *Purchasing*, *Accounting*, *Finance*, *Administrasi*, *Pemasaran*, *IT*, dan *Resepsionis*.

Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan kuesioner elektronik dengan tiga klaster utama. Klaster pertama menjangkau profil demografis (jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan divisi). Klaster kedua mengukur Variabel Independen berupa evaluasi Fasilitas Gedung Baru, yang mencakup 13 butir indikator lingkungan fisik seperti kebersihan, kerapian, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, hingga ketersediaan mushola dan lahan parkir. Klaster ketiga mengukur Variabel Dependen yakni Tingkat Kepuasan Kerja dan Dampak Perilaku, yang meliputi peningkatan produktivitas, kenyamanan, dan niat retensi bekerja lebih lama. Kuesioner diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, hingga 5 = Sangat Setuju). Data dianalisis secara statistik deskriptif untuk menghasilkan frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata ukur (*mean*), lalu dikomparasikan dengan literatur pendukung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Temuan

#### 1. Analisis Karakteristik Demografis Responden

Langkah perdana dalam menganalisis realitas empiris di PT Kukar Mandiri Shipyard adalah dengan melakukan pemetaan profil terhadap 19 partisipan. Distribusi karakteristik demografis disajikan secara terstruktur pada Tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Profil Demografis Responden

Indikator Demografis	Kategori Kelompok	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	15	78,95%
	Laki-Laki	4	21,05%
Rentang Usia	< 25 Tahun	1	5,26%

	25 - 35 Tahun	8	42,10%
	36 - 45 Tahun	5	26,32%
	> 45 Tahun	5	26,32%
<b>Lama Bekerja</b>	< 1 Tahun	4	21,05%
	4 - 6 Tahun	2	10,53%
	> 6 Tahun	13	68,42%
<b>Divisi/Unit Kerja</b>	Accounting / Keuangan / Finance	10	52,63%
	Pembelian / Purchasing	4	21,05%
	Marketing Admin / Administrasi	3	15,79%
	Umum		
	Resepsionis / IT	2	10,53%

Sumber: (Data Primer, 2026)

Secara gender, terdapat dominasi absolut pekerja perempuan (78,95%) pada area administratif. Dari sudut pandang pengalaman, data menunjukkan tingkat loyalitas yang sangat baik yakni sebanyak 68,42% responden berstatus sebagai karyawan senior dengan masa pengabdian lebih dari 6 tahun. Kematangan masa kerja ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki memori komparatif yang tajam antara gedung lama dan gedung baru, sehingga penilaian kepuasan fasilitas yang diberikan merepresentasikan evaluasi yang sangat otentik.

## 2. Evaluasi Kondisi Fisik Fasilitas Gedung Baru (Faktor Higiene)

Mengonversi skor Likert mentah menjadi ukuran statistik tendensi sentral (*mean*) menghadirkan potret pencapaian yang sangat baik bagi infrastruktur fisik. Detail pencapaian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas Gedung Baru (Lingkungan Fisik)

No.	Indikator Evaluasi Lingkungan Fisik	Rata-rata Skor (Mean)	Kriteria Interpretasi
1	Gedung baru memiliki kondisi yang bersih secara menyeluruh	4,95	Sangat Baik
2	Area perkantoran terlihat rapi dan terawat	4,95	Sangat Baik
3	Kualitas pencahayaan ( <i>lighting</i> ) di ruang kerja sudah memadai	4,89	Sangat Baik
4	Sirkulasi udara / pertukaran ventilasi di ruang kerja nyaman	4,21	Cukup
5	Pengaturan suhu ruangan	4,74	Baik

	(AC) sudah sesuai dan nyaman		
6	Meja dan kursi kerja (ergonomi furnitur) sudah memadai	4,89	Sangat Baik
7	Fasilitas perangkat kerja (komputer, alat kantor) sangat lengkap	4,89	Sangat Baik
8	Akses mobilitas internal (tangga/lift) mudah digunakan	4,89	Sangat Baik
9	Ketersediaan area parkir yang tertata dengan baik	4,95	Sangat Baik
10	Integritas dan ketegasan sistem keamanan gedung	4,89	Sangat Baik
11	Sanitasi fasilitas toilet yang bersih dan layak digunakan	4,89	Sangat Baik
12	Penyediaan sarana ibadah (mushola) yang memadai	4,95	Sangat Baik

Sumber: (Data Primer, 2026)

Sebelas dari total dua belas indikator berhasil membukukan skor fenomenal di ambang batas 4,74 hingga 4,95, di mana kebersihan, kerapian, lahan parkir, dan mushola menyentuh angka kepuasan tertinggi. Walaupun mayoritas elemen fisik meraih sanjungan tinggi, data secara tajam mengekspos defisiensi pada Indikator ke-4 yakni Sirkulasi udara/ventilasi, yang terperosok ke titik terendah dengan skor mean 4,21. Bahkan, terdapat responden divisi *Finance* dan *Accounting* yang memberikan skor sangat rendah (1 dan 2) secara spesifik pada poin sirkulasi udara ini. Anomali statistik ini mengindikasikan keluhan terkait kualitas udara di dalam ruangan (*indoor air quality*).

### 3. Evaluasi Tingkat Kepuasan, Produktivitas, dan Impak Perilaku

Evaluasi lanjutan membedah dampak fasilitas terhadap kepuasan emosional dan produktivitas karyawan. Rekapitulasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan dan Dampak Kinerja

No.	Pernyataan Afektif dan Impak Operasional	Rata-rata Skor (Mean)	Kriteria Interpretasi
1	Secara umum, puas dengan kondisi gedung baru secara utuh	4,79	Sangat Baik
2	Gedung baru menstimulasi rasa lebih nyaman dalam bekerja	4,74	Baik
3	Fungsionalitas fasilitas sesuai	4,74	Baik

	dengan kompleksitas tugas		
4	Memicu lonjakan antusiasme dan semangat saat bekerja	4,74	Baik
5	Menciptakan iklim lingkungan kerja yang jauh lebih kondusif	4,74	Baik
6	Membantu meningkatkan produktivitas serta penyelesaian <i>output</i>	4,74	Baik
7	Mengeliminasi kebosanan dan membuat merasa lebih "betah"	4,74	Baik
8	Menyediakan prasyarat yang meningkatkan kualitas akurasi kerja	4,79	Sangat Baik
9	Apresiasi tertinggi terhadap pemenuhan fasilitas oleh perusahaan	4,84	Sangat Baik
10	Retensi: Bersedia bekerja lebih lama / loyal terhadap perusahaan	4,68	Cukup

Sumber: (Data Primer, 2026)

Secara umum, karyawan merasa sangat puas dengan pembaruan fasilitas ini, terbukti dari apresiasi positif (4,84) dan kesepakatan bahwa gedung baru mereduksi stres lingkungan serta mendukung produktivitas fungsional (4,74). Namun, butir mengenai komitmen retensi “bersedia bekerja lebih lama akibat fasilitas” mencatat indeks paling rendah di kelasnya, yakni 4,68. Hal ini memperlihatkan bahwa fasilitas material bukanlah satu-satunya pengikat loyalitas di dunia kerja yang bertekanan tinggi.

## Analisis

### 1. Keberhasilan Operasionalisasi Faktor Higiene dan Pelepasan Beban Kognitif

Langkah manajemen menyediakan lahan parkir terstruktur, sanitasi toilet yang baik, hingga pencahayaan iluminatif telah sukses memangkas gangguan psikologis minor yang sering dialami pekerja. Berdasarkan literatur, kenyamanan fasilitas fisik adalah elemen krusial untuk meningkatkan semangat dan kepuasan secara signifikan (Rifana *et al.*, 2025). Ketika fasilitas alat kerja dan ergonomi terpenuhi dengan skor 4,89, tingkat kelalaian akibat kelelahan tubuh dapat dicegah. Sebagaimana didukung oleh penelitian terdahulu, perbaikan fasilitas kerja terbukti berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas serta penyelesaian *output* yang terukur (Saputra, 2023). Evaluasi ini membuktikan bahwa lingkungan binaan (*built environment*) yang dirancang secara profesional amat krusial bagi kesejahteraan psikologis pekerja administratif (*back-office*) di galangan kapal (Shetty *et al.*, 2025).

## **2. Evaluasi Kualitas Udara dan Dampak Desain Gedung Tertutup**

Satu-satunya indikator fisik yang mendapat skor rendah adalah sirkulasi udara (4,21). Menariknya, responden justru menilai suhu AC sudah sangat sejuk dan nyaman (4,74). Kondisi di mana ruangan terasa dingin namun pengap ini merupakan pertanda kurangnya pergantian udara segar. Desain gedung kantor di area perkotaan ini umumnya memang ditutup rapat untuk mencegah masuknya polusi dan asap kendaraan dari luar. Namun, kondisi gedung yang tertutup ini justru membuat udara tidak berputar dengan baik, sehingga berpotensi menurunkan Kualitas Udara Dalam Ruangan (*Indoor Air Quality*) dan mengurangi kenyamanan kerja karyawan. Seperti halnya pentingnya pencahayaan, ketiadaan ventilasi sehat merupakan faktor fisik yang merusak suasana hati pekerja secara perlahan dan dapat berdampak sangat negatif terhadap kepuasan lingkungan kerja (Mulyadi *et al.*, 2021). Perusahaan wajib memitigasi hal ini layaknya mereka menjaga K3 para juru las di lapangan yang memiliki risiko cedera akut (Liesdiani *et al.*, 2025).

## **3. Kepuasan Material Fasad dan Kemutlakan Loyalitas (Limitasi Turnover Intention)**

Batas absolut dari pengaruh fasilitas fisik tercermin dari skor retensi yang tertahan di angka 4,68. Meskipun fasilitas baru berhasil menciptakan iklim budaya dan dukungan lingkungan yang positif untuk memicu kinerja yang prima (Himma, 2020), kesetiaan utuh memerlukan variabel tambahan. Di industri galangan kapal dan transportasi laut yang berisiko, tuntutan kompetensi dan kejelasan pola komunikasi internal merupakan aspek-aspek yang harus dijaga untuk mencegah stres kerja yang merusak komitmen karyawan (Handayani & Ngaliman, 2023). Kepemimpinan partisipatif, transparansi karir, serta pemeliharaan fasilitas secara sinergis menjadi faktor mutlak untuk mencapai derajat kepuasan paripurna yang bisa menekan perputaran talenta (Rahayu, 2023).

## **4. Implikasi Integratif Keunggulan Back-Office terhadap Kinerja Manufaktur Maritim**

Secara lebih luas, peningkatan fasilitas *back-office* ini menjamin kelancaran fungsi vital perusahaan dalam melayani reparasi kapal lewat *graving dock*. Karena waktu reparasi dan kualitas (*on-time delivery*) sangat bergantung pada metode kerja dan produktivitas dari seluruh unit, baik pekerja teknis maupun tenaga dukungan dokumen, infrastruktur kantor yang nyaman akan menekan tingkat *human error* akuntansi dan pembelian (Hermansyah & Sugianto, 2025). Secara akumulatif, inisiatif PT Kukar Mandiri Shipyard berpotensi untuk semakin memperkuat posisinya, selaras dengan optimalisasi penataan letak fasilitas dan kapasitas layanannya di kancah manufaktur kemaritiman nasional (Deviyanti *et al.*, 2014).

## KESIMPULAN

Penelitian mengenai tingkat kepuasan karyawan terhadap fasilitas gedung kantor pusat PT Kukar Mandiri Shipyard di Samarinda menunjukkan hasil yang positif. Indikator utama seperti kebersihan, area parkir, tempat ibadah, dan fasilitas kerja mendapatkan penilaian yang sangat baik dari para karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan telah berhasil memenuhi kebutuhan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Fasilitas yang memadai ini terbukti mampu mengurangi stres kerja, memberikan rasa nyaman, serta meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Namun, penelitian ini juga menemukan satu masalah penting, yaitu kurangnya sirkulasi udara dan ventilasi di dalam ruang kerja. Hal ini disebabkan oleh desain gedung yang tertutup rapat untuk menghindari polusi udara dan asap kendaraan dari luar, sehingga udara di dalam ruangan tidak berganti dengan baik dan menurunkan Kualitas Udara Dalam Ruangan (*Indoor Air Quality*). Sebagai saran, PT Kukar Mandiri Shipyard perlu memperbaiki sistem penyaringan udara dengan teknologi pemurni udara serta tetap memperhatikan kebijakan manajemen lainnya, agar kepuasan terhadap fasilitas ini dapat mendorong loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Deviyanti, I. G. A. S., Kunhadi, D., & Frastian, J. (2014). Perencanaan Tata Letak Fasilitas Industri Galangan Kapal di Lamongan. *Jurnal MATRIK*, 14(2), 67-85.
- Handayani, I. F., & Ngaliman. (2023). Analisis Kinerja Pada Perusahaan Galangan Kapal PT. Citra Shipyard Batam Dalam Kaitannya Dengan Komunikasi, Kompetensi dan Stress Kerja. *Zona Manajerial*, 13(1), 26-33.
- Hermansyah, Y., & Sugianto, W. (2025). Analisis Pengaruh Produktivitas Pekerja dan Teknik Kerja pada Kinerja Graving Dock di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 293-301.
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 14(2), 130-139.
- Liesdiani, R., Amrullah, H. N., Subekti, A., & Triarditya, Y. (2025). Analisis Postur Kerja Menggunakan SNI 9011-2021 Pada Pekerjaan Pengelasan Di Perusahaan Galangan Kapal. *Journal of Safety, Health, and Environmental Engineering*, 3(1), 21-32.
- Mulyadi, H., Ridwan, P., & Nopita, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 21(2), 63-76.
- Rahayu. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Angkutan Lautan. *Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 34-43.
- Rifana, M., Afuan, M., & Dika, R. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE). *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 42-52.
- Saputra, F. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Greenation Sosial dan Politik*, 1(4), 165-175.
- Shetty, R. S., Kamath, G. B., Rodrigues, L. L. R., Devi, N. R., & Shetty, S. R. (2025). Impact

of the Physical Environment on Employee Satisfaction in Private Hospitals.  
*Buildings*, 15(11), 1848.